

N°04

MARS 2019

**TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS**

À LA UNE

Crise sociale et grand débat national, index de l'égalité femmes-hommes, discriminations au travail...

FOCUS

Le forfait-jours
passé au crible

LE GRAND TÉMOIN

Stéphane Sirot, historien
spécialiste des relations
sociales

EN IMMERSION

Plongée au cœur
du site Naval Group
d'Angoulême-Ruelle

**CFE
CGC**

LE MAGAZINE

ENQUÊTE

**QUALITÉ DE VIE
AU TRAVAIL :
OÙ EN EST-ON ?**



**AU DÉPART,
IL N'Y A PAS DE DIFFÉRENCE...**

**ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**



**MAIS DANS 40 ANS, À TRAVAIL ÉGAL,
ELLE GAGNERA 25,7 % DE MOINS QUE LUI !**



Réduire les inégalités salariales : une priorité pour la CFE-CGC.

En France, les femmes gagnent en moyenne 25,7 % de moins que les hommes.

La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » va dans le bon sens, en imposant désormais aux entreprises une obligation de résultat.

Mais la CFE-CGC reste vigilante, car il faut aller **plus loin, plus vite et de manière plus contrainte !**

WWW.CFECGC.ORG

#JeVoteCFECGC



05 ÉDITO

Répondre à la crise sociale

06 À LA UNE

- 06** . Crise sociale et débat national : la CFE-CGC force de proposition
- 07** . Faisons avancer l'égalité femmes-hommes dans les entreprises !
- 08** . Gabriel Artero : "Refonder un New deal social dans la métallurgie"
- 09** . À la Maif, l'accord CSE présente de bonnes assurances
- 10** . Réforme des retraites, fonction publique, assurance chômage...
- 11** . Un Français sur quatre a déjà été victime de discriminations au travail

12 FOCUS

Le forfait-jours passé au crible

14 LE GRAND TÉMOIN

Stéphane Sirot : "Le mouvement des gilets jaunes est unique dans l'histoire sociale française"

18 EN IMMERSION

Plongée au sein du site Naval Group à Angoulême-Ruelle, fief de l'innovation dans l'industrie navale

22 MODE D'EMPLOI

Les conseils de prud'hommes à la loupe

25 ENQUÊTE

Qualité de vie au travail : où en est-on ?

- 26** . Cinq questions sur la qualité de vie au travail
- 29** . Richard Abadie : "L'organisation du travail peut soutenir la santé et la performance"
- 30** . Surcharge de travail, hyper connexion, risques psychosociaux : les cadres en première ligne
- 31** . CNP Assurances, IBM, Michelin, Bouygues Construction : des accords QVT structurants
- 32** . QVT et aidants familiaux, Salon Préventica Paris, un rapport de l'OIT sur la qualité de vie professionnelle...

34 PORTRAITS

- . Pierre Maupoint de Vandeuil, président de la CFE-CGC Marine
- . Odile Argueyrolles, déléguée syndicale chez Young & Rubicam

**38 VIVIERS**

Recrutement : zoom sur les nouvelles pratiques

42 FENÊTRE SUR LE MONDE

- 42** . Quel travail demain ? L'OIT formule ses propositions
- 43** . Mais au fait, c'est quoi le Point de contact national français ?

46 QUESTIONS PRATIQUES

- 46** . Allocations familiales : quels droits et quels montants ?
- 47** . Prélèvement à la source : quelles sont mes options ?
- . Quelles sont les conditions de renouvellement d'un CDD ?

48 CULTURE

Expositions et livres : la sélection de la rédaction

50 INDICATEURS

Les 10 chiffres clés de l'emploi en France

VOTEZ CFE-CGC VOTEZ POUR VOUS



En fait, c'est quoi un élu CFE-CGC ?

La réponse en 50 secondes dans un clip réalisé par la confédération, mis à disposition de tous les militants pour leurs campagnes des élections au CSE. A découvrir sur la chaîne Youtube CFE-CGC. Un clip personnalisable par l'insertion de logos ou de photos des candidats au CSE. A votre disposition également sur l'intranet de la confédération, 16 affiches déclinant la campagne.



WWW.CFECGC.ORG

#JeVoteCFECGC





«PARTENAIRE SOCIAL RESPONSABLE, EXIGEANT, CRITIQUE ET CONSTRUCTIF, LA CFE-CGC A FORMULÉ DE NOMBREUSES PROPOSITIONS»

RÉPONDRE À LA CRISE SOCIALE

Le mouvement des gilets jaunes est la marque d'une crise économique et sociale dont les maux sont profonds et anciens. L'exaspération est légitime : salaires et pensions en berne, partage déficient de la valeur ajoutée, pression fiscale accrue sur les classes moyennes sans combattre réellement par ailleurs le fléau de l'évasion fiscale, explosion du coût du logement...

Les populations de l'encadrement du privé et du public expriment elles aussi ce sentiment de déclassement. Ce alors qu'il est de plus en plus difficile de vivre du fruit de son travail et que la hausse continue des dividendes versés aux actionnaires, au détriment des salariés et de leur pouvoir d'achat, atteint aujourd'hui des niveaux indécents.

Ces dernières semaines, l'heure était donc au grand débat national. Tout en faisant valoir que sa mise en place n'était que la conséquence de l'incapacité des pouvoirs publics et de l'actuel gouvernement à travailler avec les corps intermédiaires, la CFE-CGC, fidèle à son ADN de partenaire social responsable, exigeant, critique et constructif, a formulé de nombreuses propositions structurelles sur les thèmes relevant de notre compétence : salaires, fiscalité des ménages et des entreprises, partage de la valeur ajoutée et gouvernance, retraites ou encore transition écologique.

C'est dans cette démarche, et pour défendre notre vision de la société, que la CFE-CGC a organisé, avec le précieux appui de ses unions territoriales, des rencontres avec nos militants de terrain, nos élus et nos délégués syndicaux afin de consolider les positions et les propositions de notre organisation. Je remercie tous les participants et toutes les structures CFE-CGC pour leur implication et leurs contributions. Croyez-bien que j'en serai, ces prochains mois, le fidèle porte-parole.

AGENDA SOCIAL

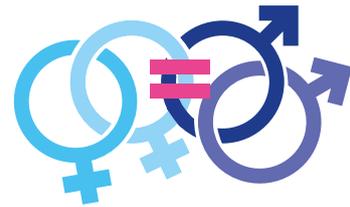
LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT A REPRIS

Après de multiples soubresauts et ajournements imputables aux organisations patronales, très frileuses sur un dossier pourtant majeur dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises, la négociation entre partenaires sociaux sur l'encadrement a repris depuis fin janvier.

Objectif : la nécessaire mise à jour des critères permettant de caractériser les populations de l'encadrement, le précédent accord sur le sujet datant de 1983.

LE CHIFFRE

83%



Soit, selon des simulations du ministère du Travail sur près de 40 000 entreprises, la proportion de salariés concernés par la mise en place, depuis le 1^{er} mars, de l'index sur l'égalité femmes-hommes dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. En deçà d'une note globale de 75 points, les entreprises risquent une pénalité financière dans un délai de trois ans à compter de la publication.



ÉRIC FREYBURGER,
délégué national
CFE-CGC

TRIBUNE

FAISONS AVANCER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES ENTREPRISES !

Incroyable qu'un symbole si simple à dessiner (= pour égalité) ait tant de mal à s'imposer ! Une fois encore, c'est la loi qui pousse (cette fois avec de possibles sanctions) les entreprises à travailler sur l'égalité salariale, la mixité des emplois et la progression des carrières. L'obligation de publication de la note de l'index égalité femmes-hommes concernera les entreprises d'au moins 1 000 salariés dès le 1^{er} mars 2019, celles d'au moins 250 salariés au 1^{er} septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Que retenir de cet index ? Plusieurs éléments :

- . à travail de valeur égale, salaire égal, en incluant toute la rémunération (primes, avantages en nature, etc.), quelle que soit la fonction. Objectif : pousser à davantage de mixité dans certains métiers et à la revalorisation générale des métiers plus féminisés et souvent moins bien payés ;
- . pour les congés maternité, l'index est à zéro si la loi n'est pas respectée ;
- . le même nombre de femmes ou d'hommes doivent avoir des promotions ;
- . idem pour les augmentations individuelles ;
- . une tentative de briser le phénomène de plafond de verre, l'index intégrant le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Les entreprises devront publier sur leur site l'index général et en mettre le contenu à disposition des représentants du personnel. Se contenteront-elles du minimum (75 sur 100) afin d'éviter les sanctions ? L'outil va-t-il engendrer une course vertueuse ? De son côté, la CFE-CGC s'est fortement investie dans la concertation qui a conduit à ce nouvel index dont chacun doit s'emparer.

Les entreprises qui ont joué le jeu le reconnaissent : une vraie mixité des équipes, une vraie équité de traitement et de rémunération créent plus d'engagement des collaborateurs, et plus de richesses pour l'entreprise. Nous comptons donc sur l'implication de nos adhérents et militants sur le terrain. Ensemble, faisons avancer l'égalité femmes-hommes !

1

Depuis 2016, les syndicats représentatifs dans la métallurgie (CGT, CFTD, CFE-CGC et FO) et le patronat (UIMM) négocient une vaste refonte des conventions et accords collectifs pour près de 1,4 million de salariés. Quels sont les enjeux ?

Face aux changements du monde du travail dans les entreprises, le dispositif conventionnel de notre branche n'est plus adapté. La profusion des textes et leur évolution dans le temps les ont rendus illisibles et obsolètes. Ce constat a été partagé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales. Il s'agit donc de rendre la branche plus attractive, d'assurer performance sociale et économique et, in fine, de favoriser l'emploi. Malgré de trop nombreux dossiers industriels en souffrance qui nous mobilisent au quotidien, la métallurgie - et elle s'en réjouit - recrute en masse dans de nombreux secteurs. À l'heure de la digitalisation et de l'industrie 4.0, attirer de nouveaux talents dans de nouveaux métiers est un enjeu majeur. Redonner du lustre à notre convention y contribue.

2

Où en sont les discussions et quid du calendrier ?

Depuis mi-2016, les négociations s'organisent autour de neuf grands thèmes : principes et architecture, classification, temps de travail, santé-conditions de travail, relation individuelle de travail, emploi-formation, protection sociale, rémunération, dialogue social dans l'entreprise. C'est en fonction de l'équilibre global entre tous ces thèmes que la signature d'une nouvelle grande convention collective de la métallurgie pourra s'envisager. Nous avons déjà mis "au frigo"

«REFONDER UN NEW DEAL SOCIAL DANS LA MÉTALLURGIE, LA PREMIÈRE BRANCHE PROFESSIONNELLE FRANÇAISE»

GABRIEL ARTERO DÉCRYPTE LA NÉGOCIATION DÉCISIVE MENÉE ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX VISANT À MODERNISER L'ENSEMBLE DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DANS LA MÉTALLURGIE.

- notre expression consacrée pour dire que le texte est considéré comme abouti - les thèmes "principes et architecture", "temps de travail" et "santé et conditions de travail". Les thèmes "relation individuelle de travail" (tout ce qui fonde le contrat) et "protection sociale", où l'on retrouve nombre de dispositions catégorielles, sont en cours de négociation. Le thème de la formation professionnelle est aussi ouvert et fera l'objet d'une signature à part d'ici à l'été 2019, par obligation de négociation suite à la mise en place de l'OPCO2I, rassemblant la quasi-totalité de l'industrie. La plupart des thèmes auront donc été circonscrits fin 2019 sauf celui des rémunérations qui va, à coup sûr, cristalliser les crispations.

TROIS QUESTIONS À



GABRIEL ARTERO, président de la Fédération Métallurgie CFE-CGC

3

Quelles sont les priorités de la CFE-CGC Métallurgie, 3^e organisation syndicale du secteur tous collèges confondus et seule majoritaire dans le 3^e collège?

Dès le départ, nous avons fixé trois lignes directrices : rassembler toutes les conventions territoriales et nationales dans un unique corpus dans un souci de simplification, d'équité et de transparence ; redonner un vrai pouvoir de négociation dans les territoires sur les thèmes de l'emploi et de la formation ; et rénover nos dispositions catégorielles contenues dans l'actuelle convention des ingénieurs et cadres de la métallurgie. Ce parcours, qui s'apparente parfois à un chemin de crête, a été envisagé avec un billet aller-simple. Soit nous démontrons que la première branche professionnelle en France est capable de se refonder dans un new deal social, soit c'est l'échec. Nous nous refusons à cette deuxième hypothèse.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

À LA MAIF, L'ACCORD CSE PRÉSENTE DE BONNES ASSURANCES

SIGNÉ PAR CINQ ORGANISATIONS SYNDICALES DONT LA CFE-CGC, L'ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ D'ASSURANCE MUTUELLE COMPORTE QUELQUES SOLIDES GARANTIES.



À la Maif, le dossier CSE a été rondement mené : un mois et demi et quatre réunions entre l'ouverture des négociations et la signature de l'accord, au printemps dernier. "Nous étions sans arrêt en train de chercher de nouvelles informations auprès des juristes de la Confédération ou sur des sites juridiques pour négocier au mieux", témoigne Édith Masson (photo ci-contre), déléguée syndicale centrale CFE-CGC chez le groupe niortais. C'est elle qui a mobilisé une large intersyndicale (dont les cinq futurs signataires) et qui a été à la manœuvre pour que le texte final comprenne des avancées significatives. Décryptage de l'accord en quatre volets.

Un CSE unique

Un seul et unique CSE est mis en place pour l'ensemble du périmètre Maif et Filia Maif, soit 6 657 salariés en France. La nouvelle instance est composée de 28 élus titulaires et de 28 suppléants disposant respectivement de 40 et 7 heures de délégation par mois.

Un possible détachement à temps plein pour les élus

Les titulaires peuvent consacrer 100 % de leur temps de travail à l'exercice de leur mandat s'ils le souhaitent et s'ils sont membres d'une des sept commissions créées. Ce point résulte d'une demande de

la CFE-CGC, explique Édith Masson : "Les cadres ont un métier prenant auquel s'ajoutent les prérogatives syndicales. L'accord leur donne ainsi la possibilité de se consacrer au militantisme durant leur mandat, sans sacrifier leur carrière."

De nombreux représentants de proximité

En contrepartie d'un nombre de 28 élus au CSE (au lieu de 32 légalement), les partenaires sociaux ont obtenu 122 représentants de proximité (RP) répartis dans les 14 régions commerciales du groupe.



Ceux-ci sont désignés parmi les salariés ayant au moins un an d'ancienneté. "Nous avons insisté pour la mise en place des RP sur le terrain, de manière à pouvoir répondre aux attentes des salariés dans toute la France", résume Édith Masson.

Sept commissions dont quatre créées

Outre la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) étoffée - quinze membres et douze réunions par an - et deux autres commissions obligatoires (formation, accompagnement et égalité professionnelle ; information et aide au logement...), quatre commissions non obligatoires ont été créées avec au moins un élu CFE-CGC dans chacune.

Citons notamment la commission d'application des textes, composée de 15 membres du CSE. Elle a pour but de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires et à l'application du Code du travail (missions anciennement dévolues aux délégués du personnel). Elle se réunit au moins six fois par an. Autre création notable : la commission d'examen des situations individuelles (consultative), qui permet aux élus du CSE de suivre les procédures disciplinaires engagées contre des salariés, et de participer au conseil de discipline de l'entreprise.

G. L.

EMPLOI

**ASSURANCE CHÔMAGE :
L'ÉTAT REPREND LA MAIN**

Après quatre mois de négociation, les partenaires sociaux n'ont pas réussi à trouver un accord sur la réforme de l'assurance chômage voulue par l'exécutif. La faute à une lettre de cadrage gouvernementale impossible à respecter et à un mandat insuffisant de la partie patronale pour réguler les contrats courts. La CFE-CGC, qui a porté plusieurs propositions dont la contribution dégressive, assumera ses responsabilités et répondra présente en cas de concertation organisée par le gouvernement, qui reprend donc la main.

FONCTION PUBLIQUE

**LA CFE-CGC EN PROGRESSION
AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**

À l'issue des élections organisées fin 2018 dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), soit 5,15 millions d'électeurs, la CFE-CGC a enregistré une progression globale de 16 % et 5 000 voix par rapport à 2014. Seule organisation syndicale à progresser en nombre de voix dans les trois versants, la CFE-CGC reste représentative au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE).

DIALOGUE SOCIAL

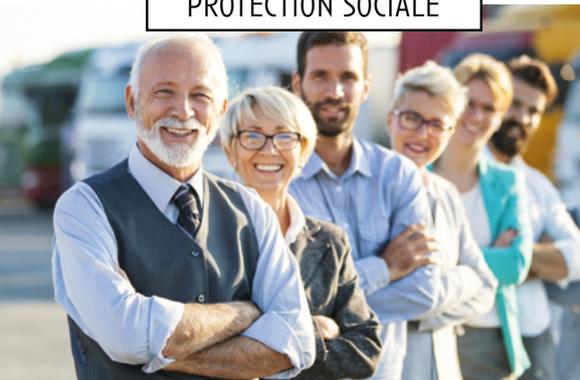
**L'INQUIÉTUDE DES
REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL FACE
AU CSE**

Selon une enquête Syndex-Ifop, 70 % des représentants du personnel sont inquiets sur leur capacité d'action avec le passage au comité social et économique. 41 % *"craignent un affaiblissement de leur poids face à celui de la direction"* dans cette nouvelle instance obligatoire d'ici fin 2019 dans les entreprises de plus de onze salariés. Les inquiétudes citées ? Une diminution des moyens alloués (41 %) et du temps disponible pour accompagner les salariés (39 %), une moins bonne prise en compte de la santé au travail (33 %), une perte de proximité (28 %) et un déficit d'expertise des représentants du personnel (22 %).

PROTECTION SOCIALE

**RÉFORME DES RETRAITES :
LA CONCERTATION SE POURSUIT**

Suspendue début décembre en raison de la crise des gilets jaunes, la concertation sur les retraites entre les partenaires sociaux et Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme, a repris le 21 janvier. La réforme prévoit le maintien à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite et vise à passer des 42 régimes existants à un système universel de retraite par répartition pour tous les actifs.



TELEX

POUVOIR D'ACHAT

PRÈS DE TROIS ENTREPRISES SUR QUATRE ONT VERSÉ UNE "PRIME MACRON" À LEURS SALARIÉS

Selon l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), 74 % des employeurs (plus des deux tiers étant des entreprises de 50 à 1 000 salariés) ont versé une prime exceptionnelle à leur personnel, pour un montant moyen de 532 euros.



DROIT DU TRAVAIL



UN FRANÇAIS SUR QUATRE A DÉJÀ ÉTÉ VICTIME DE DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail... Une personne sur quatre a déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisant dans l'environnement professionnel, selon une enquête du Défenseur des droits et de l'organisation internationale du travail (OIT). La proportion est quasi identique dans le secteur public (27 %) ou privé (25 %).

Ces données masquent de fortes disparités selon les groupes sociaux dont certains sont particulièrement exposés aux comportements stigmatisants. Ainsi, les femmes de 18 à 44 ans perçues comme non-blanches sont 54 % à déclarer avoir déjà fait l'objet de tels propos et comportements, de même que 40 % des hommes homosexuels

ou bisexuels. Les attitudes hostiles ont tendance à se cumuler, souligne l'étude : 86 % des sondés rapportant un propos ou un comportement en lien avec un critère précédemment mentionné déclarent avoir également expérimenté une discrimination et/ou une forme de dévalorisation de son travail.

Face à ce constat, le Défenseur des droits (autorité administrative indépendante chargée notamment de lutter contre les discriminations) "*recommande d'intégrer la lutte contre les propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé à une démarche de prévention des risques professionnels*". Et rappelle que les personnes peuvent saisir la justice ou le Défenseur des droits pour "harcèlement discriminatoire".

ENTREPRISES

L'ÉPARGNE SALARIALE ÉVOLUE

Afin de faciliter le développement des dispositifs d'épargne salariale, le forfait social a été supprimé pour les TPE et PME au 1^{er} janvier 2019. Les TPE et PME de moins de 50 salariés bénéficient d'une exonération totale de charges sur l'abondement, la participation et l'intéressement. Concernant les PME pour lesquelles la participation et l'abondement sont déjà réglementés, l'exonération s'appliquera sur l'intéressement.

Dès 2020, il est prévu, dans le cadre du projet de loi Pacte, l'obligation de proposer dans tous les plans d'épargne retraite un choix de placement solidaire et un choix de placement labellisé TEEC (Transition énergétique et écologique pour le climat) (TEEC) ou ISR (Investissement socialement responsable), des fonds communs de placement d'entreprise créés en 2015.

TOUS À VÉLO!

Le projet de loi d'orientation des mobilités débattu au Parlement vise notamment à tripler l'usage du vélo dans les déplacements de salariés d'ici 2024. Il prévoit la lutte contre le vol, le déploiement de places de stationnement sécurisées, et la création d'un "forfait mobilité" permettant aux employeurs de verser à leurs salariés jusqu'à 400 €/an, sans charges sociales ni impôts, pour leurs déplacements domicile-travail. De son côté, l'État généralisera la mise en place du forfait mobilité durable pour ses agents d'ici 2020, à hauteur de 200 €/an.



DROIT DU TRAVAIL : LE FORFAIT-JOURS PASSÉ AU CRIBLE

DISPOSITIF DÉROGATOIRE PERMETTANT DE DÉCOMPTER LA DURÉE DU TRAVAIL EN JOURS ET NON EN HEURES, LE FORFAIT-JOURS EST AUJOURD'HUI LARGEMENT RÉPANDU CHEZ LES CADRES (PRÈS DE 50 %). ATTENTION TOUTEFOIS AUX DÉRIVES ET ABUS.

Le forfait-jours a été créé en 2000 par la loi Aubry II dans le cadre de la mise en place des 35 heures afin de permettre une réduction du temps de travail des cadres autonomes. En 2015, le dispositif concernait près de la moitié des cadres et déjà plus de 13 % des salariés des entreprises de plus de 10 salariés, selon des données du ministère du Travail.

Qu'est-ce que c'est ?

Cela consiste à rémunérer le salarié de façon forfaitaire en contrepartie d'un nombre de jours travaillés à l'année. Il s'agit donc d'un dispositif dérogeant à la durée légale du travail. En effet, la durée de travail du salarié concerné sera décomptée en nombre de jours travaillés sur l'année et non plus en nombre d'heures travaillées sur la semaine, le mois ou l'année.



Comment un salarié peut-il passer au forfait-jours ?

Il faut conclure une convention individuelle de forfait. Celle-ci indique au minimum le nombre de jours travaillés chaque année, le salaire, et l'accord collectif sur la base duquel cette convention individuelle est conclue. En effet, il n'est pas possible de conclure de convention individuelle de forfait-jours s'il n'existe pas, dans l'entreprise, un accord collectif applicable qui en détermine les conditions de mise en œuvre.

Quels sont les salariés concernés ?

Initialement, le forfait-jours était réservé aux cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et non soumis à l'horaire collectif de leur service. Aujourd'hui, il peut également concerner tous les salariés dont la durée du temps de travail

ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE ET CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELS: CE QU'IL FAUT SAVOIR



Instauré par les ordonnances Macron sur la réforme du Code du travail, l'accord de performance collective (APC) a remplacé les accords de maintien de l'emploi (AME), de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) et de mobilité interne (AMI). L'APC peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du

contrat de travail. Elles s'imposent alors au salarié. Si le salarié refuse que ces dispositions lui soient appliquées, l'employeur peut le licencier.

Que se passe-t-il si l'APC modifie un dispositif de forfait annuel préexistant ?

Si l'accord modifie un dispositif de forfait annuel (en jours ou en heures) préexistant, l'employeur n'a pas besoin de faire à nouveau signer une convention individuelle de forfait aux salariés qui étaient déjà dans le dispositif de forfait modifié. Dans ce cas, l'acceptation par le salarié de l'application de l'accord entraîne de plein droit l'application des stipulations relatives au dispositif de forfait annuel. Si le salarié refuse l'application de l'accord, l'employeur peut le licencier pour refus d'application de l'APC.

Que se passe-t-il si l'APC met en place un dispositif de forfait annuel ?

Si l'accord met en place un dispositif de forfait annuel (en jours ou en heures), il doit déterminer les salariés susceptibles d'être concernés par le forfait et les caractéristiques principales de la convention individuelle de forfait obligatoirement établie entre le salarié et l'employeur. Le salarié doit donner son accord exprès via la signature de la convention de forfait.

Que se passe-t-il si un salarié refuse la mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel (heures ou jours) ?

Le refus du salarié de signer la convention individuelle de forfait est-il assimilable au refus d'appliquer les clauses de l'accord de performance collective ? La question reste pour l'heure en suspens, dans l'attente d'une réponse de l'administration.

Pour la CFE-CGC, le refus du salarié de passer en forfait annuel en jours ou en heures ne peut en aucun cas conduire à l'application du licenciement fondé sur le refus de l'application de l'APC. La solution contraire remettrait en cause la jurisprudence du Conseil constitutionnel du 29 juillet 2005 relative aux forfaits-jours. Selon cet arrêt, l'accord du salarié fait partie des garanties légales sans lesquelles le dispositif ne pourrait être conforme à la Constitution. Le refus du salarié ne peut dès lors justifier son licenciement.

F. B.

ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Parmi ces deux grandes catégories, c'est l'accord collectif encadrant le dispositif qui précise les salariés susceptibles de se voir proposer une convention de forfait-jours.

Combien de jours travaille-t-on quand on est au forfait ?

Là encore, c'est l'accord collectif qui fixe le nombre de jours travaillés, sans jamais pouvoir dépasser 218 jours par an. Mais il est possible de conclure un forfait-jours réduit. Par exemple, si l'accord collectif prévoit un forfait de 210 jours par an, le salarié et son employeur peuvent conclure une convention individuelle prévoyant 180 jours travaillés par an.

À l'inverse, en cours d'année, le salarié et l'employeur peuvent se mettre d'accord pour que le salarié renonce à des jours de repos sans pouvoir dépasser, en principe, 235 jours travaillés dans l'année concernée. Les jours supplémentaires sont alors payés au salarié avec une majoration de salaire de 10 % minimum.

Quels sont les problèmes posés par le forfait-jours ?

Le principal risque est d'exposer le salarié à une durée de travail excessive. Même si la loi oblige l'employeur à s'assurer que la charge de travail reste raisonnable, force est de constater que, dans les faits, nombreux sont les salariés travaillant plus de 45 heures en moyenne par semaine... Et comme il n'y a plus de notion d'heures supplémentaires pour le salarié en forfait-jours qui travaille trop, c'est la double peine : sa santé en pâtit, tout comme son niveau réel de salaire !

La CFE-CGC mobilisée

Afin de mieux encadrer le dispositif face aux potentielles dérives, la CFE-CGC accompagne ses militants afin de leur permettre de négocier, en entreprise, des accords collectifs garantissant la santé et la rémunération des salariés en forfaits-jours. Depuis près de 20 ans, le syndicat de l'encadrement défend ainsi les droits des salariés en forfait-jours et milite notamment pour faire reconnaître le forfait réduit comme un travail à temps partiel permettant d'accéder, entre autres, à la retraite progressive.

B. L-M.

LE GRAND TÉMOIN

PARCOURS

1966

Naissance à Paris

-

1994

Doctorat d'Histoire (Université Paris-Diderot) puis enseignant d'histoire politique et sociale à l'Université de Cergy-Pontoise

-

2002

"La grève en France, une histoire sociale, XIX^e-XX^e siècles" (Éditions Odile Jacob)

-

2011

"Le syndicalisme, la politique et la grève ; France et Europe : XIX^e-XXI^e siècles" (Arbres bleus éditions)

-

2012

Intervenant à Science-Po Paris en formation *"Représentants du personnel"* (histoire et sociologie du syndicalisme et des relations sociales)

-

2017

"Électriciens et gaziers en France. Une histoire sociale, XIX^e-XXI^e siècles" (Arbres bleus éditions)

STÉPHANE SIROT

Historien spécialiste
des relations sociales

«LE MOUVEMENT DES GILETS JAUNES EST UNIQUE DANS L'HISTOIRE SOCIALE FRANÇAISE»

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

Photos : **Valérie Jacob**

SPÉCIALISTE DES RELATIONS SOCIALES, DU SYNDICALISME ET DES MOUVEMENTS SOCIAUX, STÉPHANE SIROT DÉCRYPTE LES SPÉCIFICITÉS DE LA CRISE SOCIALE DITE DES GILETS JAUNES. L'HISTORIEN ET ENSEIGNANT ÉVOQUE ÉGALEMENT LES NOUVEAUX DÉFIS À RELEVER POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES.

Quel regard portez-vous sur la crise des gilets jaunes ? C'est un phénomène unique dans l'histoire sociale française. C'est le premier mouvement social qui, depuis l'existence légale des organisations syndicales, leur échappe. Les gilets jaunes ont réussi, non sans poser plusieurs problèmes, à construire un mouvement et à l'inscrire dans le temps. Sans organisation nationale structurée mais avec une utilisation très efficace des réseaux sociaux, les manifestants ont mis en place de nombreuses micro-organisations locales. Enfin, ce mouvement a fait bouger les lignes, bousculant le pouvoir politique. Davantage que tous les mouvements sociaux traditionnels depuis 1995, exception faite, en 2006, de celui spécifique contre le contrat première embauche (CPE). De mon point de vue, il est probable que ce type de mouvement non structuré aura des répliques.

Pourquoi ce mouvement a-t-il échappé aux syndicats ?

Outre le fait que les revendications exprimées en matière de pouvoir d'achat, de fiscalité et de justice sociale sont traditionnellement adressées à l'État qu'on interpelle, il y a avant tout une raison sociologique. Ce n'est pas un mouvement social classique partant des entreprises sous l'impulsion des salariés et de leurs représentants. La majorité des manifestants, ouvriers, employés et professions intermédiaires, est issue de très petites entreprises. Ils sont éloignés des syndicats et du dialogue social en vigueur dans de plus grandes entreprises.

«APPORTER DES RÉPONSES EN MATIÈRE DE JUSTICE FISCALE ET DE RÉPARTITION DU PRODUIT DES RICHESSES»

Que pensez-vous du grand débat national ?

Cette solution était incontournable. Le gouvernement, qui a fortement tendance à vouloir marginaliser les corps intermédiaires et les contre-pouvoirs, n'avait pas le choix, sauf à décider d'emblée de revoir de fond en comble la politique qui avait été menée depuis le début du quinquennat. Cela pose beaucoup de questions, notamment celle de l'omniprésence, sans réelle contradiction, de la parole présidentielle dans le cadre de ce grand débat. Le risque, à la sortie, c'est l'entrechoc entre le diagnostic réalisé par l'exécutif - largement composé d'experts et d'hommes de cabinets - et la parole laissée aux citoyens, qui suscite de fortes attentes. Il faut apporter des réponses aux revendications sur les problématiques de justice fiscale et de répartition du produit des richesses.

Quid de la question cruciale des salaires ?

Les études le montrent : par rapport à des pays de niveau comparable, les salaires en France ne sont pas particulièrement élevés. Aussi bien dans le privé que dans le public, à l'image de la rémunération des enseignants bien inférieure à la moyenne de l'OCDE. Pour éteindre l'incendie, beaucoup d'entreprises ont semblé-t-il jouer le jeu en versant la prime Macron aux salariés. Ce d'autant que monte, dans l'opinion publique, une exaspération légitime face à l'évasion fiscale et aux versements toujours plus conséquents des dividendes aux actionnaires.

La future réforme des retraites voulue par le gouvernement, qui fait actuellement l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux, peut-elle être explosive ?

Oui et non. Oui car, quand on regarde les grands mouvements sociaux des dernières années, les deux plus grands l'ont été sur ce sujet ultra sensible, en 2003 et en 2010. Et non car c'est une réforme très technique et diluée pour donner le moins de prise possible aux contestations. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles les ordonnances Travail, en 2017, n'ont pas eu le degré de mobilisation escompté car les enjeux étaient globalement peu compréhensibles pour les citoyens. Il était compliqué, pour les organisations syndicales, d'alerter les salariés sur les risques potentiels. Et donc de créer les conditions d'une large mobilisation.

Dans quelle mesure cette crise sociale challenge-t-elle les organisations syndicales ?

Ce n'est pas la première fois que les syndicats sont confrontés à de nouvelles formes de mobilisation. Par exemple, le succès en 2016 de la pétition lancée par Caroline de Haas contre la loi El Khomri avait accéléré le calendrier de la mobilisation syndicale. Plus largement, le syndicalisme, qui n'échappe pas aux divisions, est confronté à plusieurs défis, tant au niveau national interprofessionnel que dans les entreprises. En premier lieu celui du renouvellement générationnel des adhérents. Le challenge est d'autant plus difficile que les syndicats, à l'instar des partis politiques et des médias, doivent composer avec un rejet prononcé des institutions dans l'opinion publique.

Comment appréhendez-vous le taux de syndicalisme en France (environ 11 %) ?

Ce chiffre est à nuancer. N'oublions pas que nous avons connu, pendant plus de 30 ans jusqu'à la fin des années 70, un taux de syndicalisation oscillant entre 20 et 25 %. Le modèle français a par ailleurs ses spécificités et ne peut pas être comparé, par exemple, au syndicalisme des pays scandinaves où il est indispensable d'adhérer pour disposer de certains avantages sociaux. Or il faut bien rappeler qu'environ 95 % des salariés français - syndiqués ou non - sont couverts par des conventions collectives, lesquelles sont négociées par les syndicats dans les branches professionnelles.

Que vous inspire le syndicalisme dit de service, régulièrement mis en avant ?

Il y a nécessité de se saisir de cette question. Les salariés sont très demandeurs de services et de conseils juridiques, en lien avec la montée de l'individualisation et avec la judiciarisation croissante des relations sociales et des conflits. Le contenu même des accords collectifs fait de plus en plus entrer en jeu la variable individuelle. C'est dans cette mise en œuvre individuelle de la négociation collective que peut intervenir le syndica-



**«VOULOIR CONTOURNER
LES CORPS INTERMÉDIAIRES
EST UN AXE STRUCTURANT
DE LA PENSÉE POLITIQUE
FRANÇAISE»**

lisme de service, pour accompagner le salarié. Sans en faire un syndicalisme clientéliste, les syndicats restant avant tout un instrument de la négociation collective.

Depuis le début du quinquennat, l'exécutif a tendance à malmener les corps intermédiaires...

Cette tendance est loin d'être inédite. Vilipender et vouloir contourner les corps intermédiaires est un axe structurant de la pensée politique française depuis plus de deux siècles. Emmanuel Macron s'inscrit dans cette tradition du pouvoir souhaitant s'adresser directement aux citoyens sans intermédiaires ni contre-pouvoirs. Même dans le cas des grandes

négociations nationales comme la réforme du Code du travail ou l'assurance chômage, on a bien vu que le périmètre laissé aux partenaires sociaux est très cadré. Manifestement, on est face à un pouvoir politique qui considère que les organisations syndicales doivent uniquement intervenir au niveau de l'entreprise. Encore faut-il leur en donner les moyens, ce qui ne semble pas forcément le cas avec les CSE. Il y a là un paradoxe.

Comment jugez-vous la mise en place de ces comités sociaux économiques en entreprise, qui remplacent les anciennes instances (délégués du personnel, CHSCT et comité d'entreprise) ?

La réduction sensible du nombre d'élus et des moyens alloués n'est pas sans poser question. Idem concernant l'augmentation du périmètre géographique qui va compliquer l'intervention des représentants du personnel sur le terrain au contact des salariés. C'est un peu la quadrature du cercle. On va tendre vers un syndicalisme d'expertise avec des dossiers toujours plus complexes mobilisant de nombreuses compétences chez les élus.

Quelle lecture faite-vous du paysage syndical ?

On constate un effritement de la participation aux élections professionnelles, y compris dans la fonction publique. Au niveau de la représentativité, la CFDT est devenue la première organisation syndicale, davantage en raison de l'érosion régulière de la CGT que par une réelle progression de son nombre de voix. Sans être une lame de fond, c'est un changement symbolique. L'autre élément frappant du dernier cycle électoral (ndlr : entre 2013 et 2016), c'est la montée en puissance du syndicalisme catégoriel, incarné par la CFE-CGC pour les populations de l'encadrement, ou autonome avec l'Unsa (ndlr : non représentative au niveau national interprofessionnel). Concernant la CFE-CGC, il y a un lien clair, outre son positionnement et son action syndicale, avec la tertiarisation et l'évolution sociologique du salariat.

LA RETRAITE, C'EST L'AFFAIRE DE TOUS !



**GUIDE DE LA RETRAITE
DES SALARIÉS
DU SECTEUR PRIVÉ**

Quand partir ? Quelle pension ? Quelles démarches ?

**CFE
CGC**

Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Force de proposition et de revendication, la CFE-CGC a permis d'améliorer notamment le régime de rachat des trimestres pour les années d'études des jeunes générations. Elle milite constamment pour l'extension de la retraite progressive à l'ensemble des salariés au forfait-jours.

Ce « Guide de la retraite des salariés du secteur privé » a pour ambition de vous éclairer dans vos choix et de vous guider dans vos démarches. Soucieuse de répondre à toutes vos interrogations, la CFE-CGC propose également une formation sur le système de retraite et les dispositifs conventionnels d'épargne retraite.

La retraite, c'est aussi l'affaire des jeunes !

PLONGÉE AU SEIN DU SITE NAVAL GROUP À ANGOULÊME-RUELLE, FIEF DE L'INNOVATION DANS L'INDUSTRIE NAVALE

CONCEPTION DE SOUS-MARINS, D'ÉQUIPEMENTS ET DE SYSTÈMES, SIMULATEURS ET RÉALITÉ VIRTUELLE, OPEN.LAB... FORT DE 850 SALARIÉS ET CONCENTRÉ DE TECHNOLOGIE, CE SITE HISTORIQUE DU LEADER EUROPÉEN DANS L'INDUSTRIE NAVALE DE DÉFENSE INAUGURE CETTE ANNÉE UN VASTE CENTRE D'INNOVATION ET DE DÉVELOPPEMENT.

Reportage : **Mathieu Bahuet** (avec les équipes CFE-CGC Naval Group)
Photos : **Frédéric Briois et Naval Group**



CI-DESSUS ET CI-CONTRE : Champion européen du naval de défense, Naval Group (3,7 milliards d'euros de CA en 2017 ; 13 429 salariés dans 18 pays) conçoit, réalise et maintient en service des sous-marins et des navires de surface (frégates, porte-avions...). L'entreprise de haute technologie, qui fournit aussi des services pour les chantiers et bases navales, a conclu le mois dernier avec l'état australien un partenariat stratégique pour 50 ans prévoyant notamment la construction de 12 sous-marins pour la marine australienne en transfert de technologies.

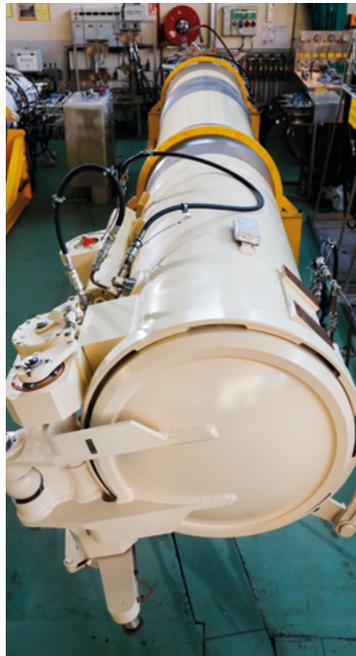
Naval Group compte dix sites en France (Brest, Lorient, Toulon...) dont celui d'Angoulême-Ruelle (Charente), fondé au 18^e siècle et ancienne fonderie royale de la Marine. Tourné vers l'innovation, ce site industriel de 16 hectares abrite 850 salariés : ingénieurs au bureau d'études, responsables industrialisation, techniciens des méthodes industrielles, ingénieurs logiciels, soudeurs, usineurs, peintres, chargés d'essais, mécaniciens-monteurs, etc. Centre d'excellence, le site délivre chaque année 280 équipements et systèmes divers.





CI-CONTRE : Comme le rappelle Leonardo Gullo, délégué syndical CFE-CGC, “le sous-marin est le produit le plus complexe au monde.” À l’image du modèle Suffren de type Barracuda (photo ci-contre) ou du Scorpène, un long tube de 99 m pour 8,8 m de diamètre, conçu pour les déploiements océaniques à large rayon et assurant plusieurs missions : lutte anti-surface et anti sous-marine, intégration dans une force navale, opérations spéciales, surveillance de zones et blocus, renseignements...

CI-CONTRE : Au sein des différents bâtiments du site d’Angoulême-Ruelle, travaux sur le tube lance torpille (à gauche) équipant le sous-marin Scorpène. En bas à droite, le système de fermeture supérieure du M51 1 équipant la dernière génération des SNLE (sous-marin nucléaire lanceur d’engins).



CI-DESSOUS : Manutention pour le sous-marin Barracuda.



CI-DESSOUS ET CI-CONTRE : Fruit de trois ans de travaux, le centre d'innovation et de développement (CID), qui fait la part belle à la réalité virtuelle et à l'immersion 3D, sera inauguré mi-2019. Avec 4 700 m² et une dizaine de plateaux modulables, cette enveloppe de verre résolument moderne (11,5 millions d'euros d'investissement), conçue telle un incubateur, doit donner au site d'Angoulême-Ruelle les moyens de définir, d'industrialiser et d'intégrer les technologies du futur. Tout en contribuant à la qualité de vie au travail des salariés.

L'innovation est en effet au cœur de l'ADN de l'entreprise : Naval Group (1 500 collaborateurs recherche et développement, 85 domaines d'expertise technique, 550 familles de brevets...) consacre 8 à 10 % de son chiffre d'affaires à la R&D dans le cadre du projet "Usine du futur" qui coordonne les travaux R&D et ceux relatifs aux procédés industriels (réalité augmentée, robotique/cobotique, fabrication additive).

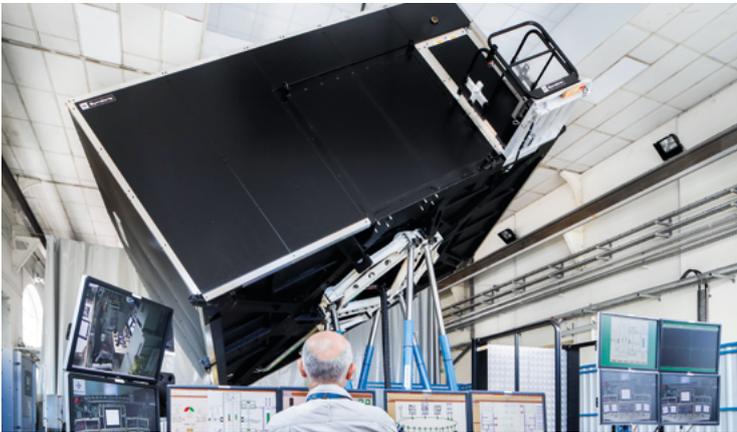


CI-CONTRE : Inauguré en février 2017, l'Open.Lab est un moyen d'innovation collaborative pluridisciplinaire (mécatronique, impression 3D, découpe laser...) conçu comme un accélérateur pour développer de nouveaux produits en mode collaboratif. "Les produits Naval Group étant confidentiels, il est difficile de venir développer des prototypes dans un lab extérieur. D'où notre décision de créer notre propre atelier de prototypage en mixant les compétences et les expertises", résume le responsable Pierre Geveaux (à droite sur la photo, aux côtés de Christophe Fournier, un "facilitateur").

CI-CONTRE ET CI-DESSOUS :

Angoulême-Ruelle est le site développant des simulateurs offrant des exercices de simulation immersive dédiés à la formation et à l'entraînement des marins de la Marine nationale française et des Marines étrangères. Avec ces nouveaux outils 3D, les bateaux et leurs équipements sont numériquement reproduits à l'identique. Les simulateurs permettent aux élèves, munis de casques de réalité virtuelle, d'interagir avec les équipements du navire via des capteurs de mouvements et de positions, de découvrir les bateaux et de dérouler de multiples scénarios pédagogiques (missions de maintenance, procédures d'interventions...).

Naval Group déploie son offre de simulateurs, de services et de training centers, en particulier en France et au Brésil.



CI-DESSUS : Acteur de poids du dialogue social chez Naval group, la CFE-CGC a vu ses effectifs d'adhérents doubler en cinq ans à Ruelle. Plusieurs d'entre eux entourent ici le délégué syndical central Olivier Ménard (3^e en partant de la gauche) et, à sa gauche au premier plan, Leonardo Gullo, délégué syndical et responsable de la section du site.

À l'occasion des récentes élections dans le cadre de la mise en place du comité social et économique (CSE), la CFE-CGC a réalisé une belle percée en devenant la seconde organisation syndicale du site, obtenant 5 des 20 sièges du CSE et le poste de trésorier de l'instance. Au niveau national, la CFE-CGC Ruelle a fourni un représentant syndical au CSE central de Naval Group.

LES PRUD'HOMMES

EN CHIFFRES

210

LE NOMBRE DE CONSEILS DE PRUD'HOMMES EN FRANCE.

90 %

des recours déposés en 2018 sont motivés par la contestation du motif de la rupture du contrat de travail, contre 70 % en 2009 et 50 % en 1998 (source : rapport du comité d'évaluation des ordonnances sur la réforme du Code du travail).

3,1

Les cadres ont une probabilité 3,1 fois plus importante de saisir les prud'hommes que les autres catégories socio-professionnelles.

14 512

Le nombre de postes de conseillers prud'homaux en France (métropole et Outre-Mer), dont 7 256 pour le collège des salariés et autant pour le collège des employeurs.

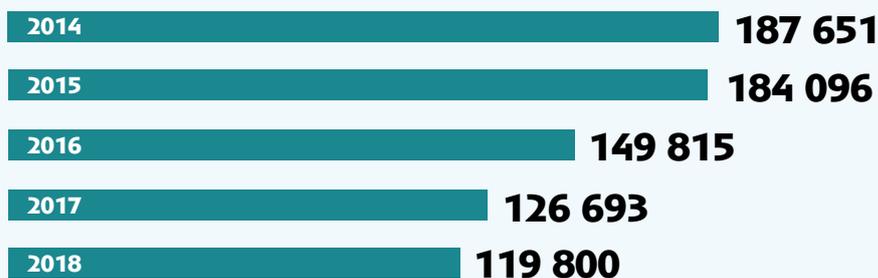
4 ANS

La durée du mandat d'un conseiller prud'homal (contre 5 ans jusqu'en 2016).

5 JOURS

La durée de formation initiale obligatoire pour tout conseiller prud'hommes.

LE NOMBRE DE RECOURS DÉPOSÉS DEVANT LES PRUD'HOMMES EST EN BAISSÉ CONSTANTÉ CES DERNIÈRES ANNÉES.



LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES À LA LOUPE

VOILÀ PLUS DE 200 ANS QUE LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES (CPH) RENDENT LA JUSTICE AU SEIN DU MONDE DU TRAVAIL. MAIS QUI SONT-ILS, QUEL EST LEUR RÔLE ET COMMENT LES SOLLICITER ?

LE STATUT

Le conseil de prud'hommes est une instance professionnelle qui tranche les contentieux entre les salariés et les employeurs du secteur privé. Il n'est pas compétent sur les relations collectives du travail ni sur les questions touchant un salarié de droit public.

LES JUGES

Les conseillers prud'hommes sont des juges avec un statut de magistrat à titre temporaire. Ils prêtent serment et sont soumis à des obligations et à une déontologie. Auparavant élus au suffrage universel, ils sont désormais désignés par les organisations syndicales au prorata de la représentativité de celles-ci (plus de 8 %). Ils sont (modérément) indemnisés pour leur activité, et ne sont pas soumis à une limite d'âge.

LES MOTIFS DE SAISINE

Un salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans divers cas :

- contestation d'un licenciement ;
- réclamation de sommes non réglées ;
- litiges concernant la durée du travail, les jours de repos et de congé ;
- demandes de documents non remis ;
- non-respect des règles de santé, sécurité, hygiène au travail ;
- situation de harcèlement moral ou sexuel ou de discrimination.

LA PROCÉDURE

La requête passe par un bordereau Cerfa (formulaire administratif réglementé) du ministère de la Justice dans lequel le salarié précise ses demandes, chiffre les

montants qu'il réclame et expose sommairement ses motifs. Il doit l'accompagner d'un bordereau listant les pièces qu'il entend produire à l'appui de sa demande. Le Cerfa n'est pas obligatoire, mais il est très fortement conseillé.

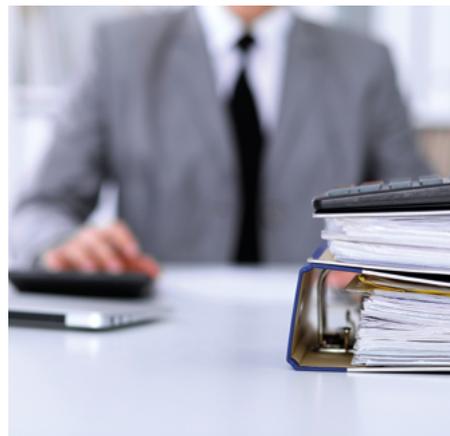
LES ÉTAPES

Le conseil de prud'hommes essaie d'abord de régler les différends par la conciliation. À défaut, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement qui se prononce et rédige ses décisions. Il existe également une procédure de référé qui rend possible des mesures d'instruction très rapides dans les cas d'urgence.

LE PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

La loi issue des "ordonnances Macron" d'août 2017 fixe un minima et un maxima d'indemnité pour licenciement abusif. Dans la pratique, deux barèmes coexistent selon la taille de l'entreprise. Depuis décembre 2018, plusieurs tribunaux (Amiens, Grenoble, Le Mans, Lyon, Troyes...) ont prononcé des jugements accordant des indemnités supérieures aux nouveaux plafonds légaux, arguant que le plafonnement des indemnités prud'homales serait contraire au droit international. *"Il est trop tôt pour dire que cela fera jurisprudence : n'oublions pas que ce sont des décisions de première instance susceptibles d'appel, voire de cassation. Mais on peut s'attendre à d'autres contournements du barème"*, analyse Gérard Behar, conseiller prud'homal expert CFE-CGC et membre du Conseil supérieur de la prud'homie.

G. L.



Un guide CFE-CGC dédié aux conseillers prud'hommes

La CFE-CGC a édité un ouvrage

"Mon guide de conseiller prud'homal" (consultable et téléchargeable sur l'intranet confédéral) avec toutes les informations pratiques pour accompagner les conseillers dans l'exercice de leurs missions au sein des conseils de prud'hommes, une instance judiciaire indispensable à l'expression de la justice dans l'environnement du travail. Pédagogique, ce guide s'adresse à la fois aux nouveaux conseillers et à ceux et celles qui ont renouvelé leur mandat.

Conséquence de ses bons résultats dans les entreprises, rappelons que la CFE-CGC a vu le nombre de ses conseillers prud'hommes passer de 622 à 819, avec une présence à hauteur de 80 % pour la section encadrement. La CFE-CGC occupe ainsi plus de 43 % des sièges dans les sections encadrement, confortant sa place de leader.



POUR QUE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DEVIENNE UNE RÉALITÉ

On y croit ! Mais que le chemin est long pour y parvenir. Avec la loi Avenir professionnel, l'objectif est désormais d'identifier, réduire et supprimer les écarts de rémunérations injustifiés à poste équivalent. Comment les élus peuvent-ils se saisir de cette ambition et peser sur sa mise en œuvre dans leur entreprise ?

CONSTAT : Selon les chiffres officiels, l'écart de rémunération est de 24% en défaveur des femmes au cours d'une carrière. La loi prévoit désormais de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat qui concernera toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s. Les modalités et la méthodologie font l'objet d'un décret paru le 8 janvier 2019.

VOUS SOUHAITEZ VOUS EMPARER DE CE SUJET DÈS AUJOURD'HUI ? Pour vous, l'égalité Femmes-Hommes constitue un enjeu stratégique dans votre entreprise : écarts de rémunération, évolutions de carrière, mixité des emplois, conditions de travail, emploi des femmes seniors... Vous voulez préparer vos prochaines NAO, dont les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. Vous voulez négocier un accord sur l'égalité Femmes-Hommes.

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LA RÉALISATION D'UN DIAGNOSTIC DES SITUATIONS COMPARÉES DES FEMMES ET DES HOMMES POUR APPUYER VOTRE ACTION SYNDICALE

- **Etape 1 - Le cadrage :** Une réunion de cadrage avec vous, représentant.e.s du personnel, nous permet d'identifier les attentes et les problématiques de votre entreprise.
- **Etape 2 - Le diagnostic de maturité :** Nous collectons des informations sur votre entreprise au travers de vos accords et des éléments existants dans la BDES, que nous complétons par des entretiens avec la DRH, le management et les salarié.e.s ainsi qu'avec vous, représentant.e.s du personnel.
- **Etape 3 - Un plan d'actions sur mesure :** Le diagnostic de maturité vous a aidé à définir un plan d'actions en faveur de l'égalité Femmes-Hommes et à prioriser les thématiques propres à votre entreprise. L'étape suivante consiste ainsi à élaborer ce plan d'actions (formation des acteurs sociaux au sujet de l'égalité professionnelle, actions sur l'organisation du travail pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, prévenir le harcèlement sexuel, réduire les écarts de rémunérations...). A chaque étape, nous vous présentons nos travaux en réunion préparatoire et en réunion plénière afin que le diagnostic soit partagé et que le plan d'actions soit suivi d'une mise en œuvre efficace dans votre entreprise.
- **Etape 4 - Un accompagnement à la négociation d'un accord :** Les nouvelles dispositions légales prévoient que le CSE peut mandater un expert pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (rémunéré à 80% par l'employeur, 100% en cas d'absence d'informations dans la BDES). Nous vous accompagnons dans cette négociation selon vos besoins (définition des actions à mener selon le diagnostic réalisé précédemment, challenge des indicateurs, construction des argumentaires...).





ENQUÊTE

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : OÙ EN EST-ON ?

RECONNUE COMME UN FACTEUR DE COMPÉTITIVITÉ, LA QVT TROUVE UN ÉCHO GRANDISSANT AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES ACTEURS DU MONDE DU TRAVAIL. POURTANT, FORCE EST DE CONSTATER QUE LA RÉALITÉ DE TERRAIN, EN ENTREPRISE, SE RÉVÈLE CONTRASTÉE. ÉTAT DES LIEUX.

Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET
(avec EMERANCE DE BAUDOIN)

SOMMAIRE

- 26** Cinq questions sur la qualité de vie au travail
 - Qu'est-ce que c'est ?
 - Quels en sont les déterminants ?
 - Quel est le cadre légal ?
 - Les entreprises jouent-elles le jeu ?
 - Qu'en disent les salariés ?
- 29** Richard Abadie, directeur général de l'ANACT : *"L'organisation du travail peut soutenir la santé et la performance"*
- 30** Surcharge de travail, hyper connexion, risques psychosociaux : les cadres en première ligne
- 31** CNP Assurances, IBM France, Michelin, Bouygues Construction : des accords QVT structurants
- 32** Agenda social, la QVT et les aidants familiaux, le Salon Préventica Paris, un rapport de l'OIT sur la qualité de vie professionnelle

CINQ QUESTIONS SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)



**«LA QVT REGROUPE LES ACTIONS
QUI PERMETTENT DE CONCILIER
L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS
DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉS
ET LA PERFORMANCE GLOBALE
DES ENTREPRISES»**

(Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013)

1.

**QU'EST-CE
QUE C'EST ?**

Longtemps tournée vers la seule prévention des risques professionnels, la qualité de vie au travail est devenue ces dernières années un enjeu de premier plan pour les salariés et les entreprises. La QVT englobe désormais de plus larges problématiques, de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle à la flexibilité des horaires de travail en passant par le suivi de la charge de travail, les pratiques managériales et le besoin de reconnaissance au travail.

Reconnue comme un facteur de compétitivité pour les entreprises, la qualité de vie au travail "désigne et regroupe les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises" selon l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 signé entre partenaires sociaux (dont la CFE-CGC). L'accord stipule que "la qualité de vie au travail vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de "faire du bon travail" dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation".

2.

**QUELS EN
SONT LES
DÉTERMINANTS ?**

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), un établissement public administratif doté d'un conseil d'administration tripartite (représentants des organisations d'employeurs,

de salariés et de l'État), liste six grands piliers sur lesquels repose la QVT :

- le contenu du travail (autonomie, variété des tâches, degré de responsabilité) ;
- l'organisation du travail ;
- l'environnement physique de travail (sécurité, bruit, facteurs de pénibilité...) ;
- les parcours professionnels : formation, développement des compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), etc. ;
- les relations sociales permettant de s'exprimer sur le travail et ses conditions de réalisation, et de favoriser la concertation avec les salariés et leur représentants ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (transports, rythme et horaires de travail, garde d'enfants...).

3.

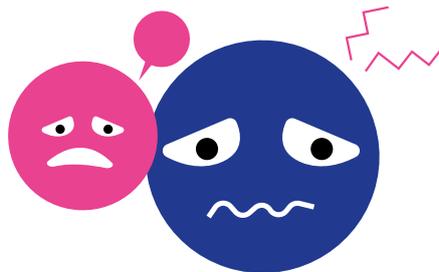
QUEL EST LE CADRE LÉGAL ?

Aboutissement d'une démarche débutée en 2004 avec la négociation sur l'égalité professionnelle, prolongée par les accords sur le stress au travail (2008) puis sur le harcèlement et la violence au travail (2010), l'accord signé en 2013 par les partenaires sociaux a eu le mérite de fournir un cadre d'action. Il inscrit en effet la QVT à l'ordre du jour des négociations annuelles obligatoires (NAO) en entreprise, une disposition confirmée en 2015 par la loi relative au dialogue social et à l'emploi.

Conformément à la réforme du Code du travail (ordonnances Macron), entrée en vigueur en 2018, la négociation obligatoire concerne les entreprises avec une ou

plusieurs organisations syndicales représentatives et au moins un délégué syndical (DS). Il s'agit donc des entreprises de plus de 50 salariés (le seuil permettant la désignation d'un délégué syndical) et des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel aura été désigné en qualité de DS.

Si les ordonnances ont maintenu les trois thèmes obligatoires de négociations (dont celui de l'égalité professionnelle et de la QVT), la périodicité de leur négociation n'est dorénavant garantie qu'une fois tous les quatre ans.



68 %

des salariés indiquent subir "une pression psychologique au travail", jugeant leur travail "nerveusement fatigant", selon le baromètre 2018 santé et QVT du groupe de protection sociale Malakoff Médéric.



«MALGRÉ DES PROGRÈS SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE, C'EST ENCORE TRÈS DIFFICILE, EN ENTREPRISE, DE PARLER D'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)»

Martine Keryer,
secrétaire nationale CFE-CGC santé au travail

4.

**LES ENTRE-
PRISES
JOUENT-ELLES
LE JEU ?**

Pas vraiment ! Si la QVT trouve un écho grandissant auprès des salariés et des acteurs du monde du travail, force est de constater que le bilan sur le terrain, en matière d'accords d'entreprises, demeure très contrasté. Quand il s'agit de négocier, de nombreuses entreprises tâtonnent ou font preuve de frilosité, comme l'explique Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la santé au travail : *“Beaucoup d'employeurs ne prennent pas encore la mesure du sujet ou l'abordent sous l'angle biaisé du bonheur au travail. Or ce n'est pas avec un baby-foot, des espaces de convivialité ou la mise en place de responsables du bonheur (chief happiness officers) qu'on traite des vraies problématiques, en particulier l'évaluation de la charge de travail des salariés.”*

Face aux phénomènes croissants de désengagement des salariés et de hausse de l'absentéisme au travail occasionnant des coûts substantiels pour les entreprises, celles-ci ont pourtant tout intérêt à répondre véritablement aux enjeux en lien avec les conditions de travail. *“Malgré quelques progrès notables comme le développement des accords relatifs au télétravail et la meilleure prise en compte de la conciliation des temps de vie professionnels et personnels, c'est encore très difficile, dans les entreprises, de parler d'organisation du travail, de risques psychosociaux (RPS) et d'épuisement professionnel”,* souligne Martine Keryer. Encore plus avec la disparition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans le cadre de la mise en place des CSE, la nouvelle instance unique de représentation du personnel.



5.

**PERCEPTION,
DIFFICULTÉS :
QU'EN DISENT
LES SALARIÉS ?**

Commençons par le positif : une majorité de salariés (73 %) se disent satisfaits de leur qualité de vie au travail et 60 % se sentent mieux au travail qu'il y a dix ans, selon le baromètre 2018 santé et QVT du groupe de protection sociale Malakoff Médéric. Les salariés sont notamment moins nombreux à juger leur travail pénible physiquement (48 % contre 54 % en 2009). Notons que la QVT est jugée plus satisfaisante dans les petites entreprises : 45 % des collaborateurs lui attribuent une note entre 8 et 10 dans les TPE, contre 33 % dans les grands groupes.

Toutefois, plusieurs maux persistent. À commencer par le difficile équilibre des temps de vie. Ainsi, 35 % des salariés (vs 27 % en 2009) éprouvent des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle. Pour y remédier, les salariés plébiscitent des horaires de travail plus souples (46 %), une réduction du temps de travail (28 %) et la possibilité de télétravail (24 %). Autre difficulté : *“la pression psychologique subie au travail”,* 68 % des salariés jugeant leur travail nerveusement fatigant. Parmi les griefs exprimés viennent ensuite *“une érosion de l'engagement”* et surtout *“le manque de reconnaissance et/ou d'autonomie”* pour plus de 4 salariés sur 10.

M. B.



«L'ORGANISATION DU TRAVAIL PEUT SOUTENIR LA SANTÉ ET LA PERFORMANCE»

Propos recueillis par
Sophie Massieu

POUR RICHARD ABADIE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, LA SANTÉ DES SALARIÉS ET LES DÉCISIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE DOIVENT ÊTRE TRAITÉES SIMULTANÉMENT.

Comment définissez-vous le rôle de l'Anact ?

Comme son nom l'indique, sa mission consiste à contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Pour y parvenir, elle agit sur deux déterminants : l'organisation du travail et les relations professionnelles. Ainsi concevons-nous notamment des outils et des méthodes qui visent à concilier la QVT des salariés et l'exigence de performance des entreprises. Par exemple, nous avons mis au point un kit complet à la disposition de celles qui veulent mettre en place des espaces de discussion et les animer.

Quels sont les enjeux principaux en matière de QVT ?

L'enjeu, c'est l'accompagnement des mutations, notamment celles liées à la transformation numérique. Vu l'ampleur et la fréquence des changements auxquels sont confrontées les entreprises, cela nécessite plus que jamais de mobiliser une démarche de QVT telle qu'elle a été pensée par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel de 2013. Le contenu de cet accord n'est pas caduc mais il mériterait des compléments.

Notamment peut-être pour mieux répondre aux attentes des salariés... Quelles sont-elles aujourd'hui ?

Il y a d'abord une demande de protection. Les salariés veulent que leur intégrité physique et mentale soit garantie. Cela nécessite des démarches de prévention. Outre ces attentes en matière de santé, il en existe aussi de plus sociétales. Les salariés en appellent ainsi à l'équité et à l'équilibre des temps. On sent également une plus grande exigence de non-discrimination. Enfin, ils expriment des attentes en matière d'employabilité. Les salariés veulent travailler durablement et sans se déqualifier, en s'adaptant aux évolutions. Ce triple enjeu - protection de la santé, équité et employabilité - est constitutif de l'efficacité de l'entreprise. On parle trop peu, dans les négociations, de la façon dont l'organisation du travail peut soutenir la santé et la performance. Ces dernières années, la prise en compte des enjeux sociétaux a, en revanche, davantage progressé. Cela devient un sujet d'attractivité pour les entreprises, qui perçoivent les attentes de leurs salariés sur le sujet.

Dans ce contexte, quel impact peut avoir la disparition des CHSCT avec la mise en place des nouveaux CSE ?

Il est difficilement appréciable, nous manquons de recul. La création des CSE peut représenter une opportunité pour le traitement des questions de santé et de conditions de travail. Une même instance va se prononcer sur les orientations d'ordre stratégique, sur la vie économique de l'entreprise, et sur les questions de santé et de sécurité au travail. Ces dernières sont de plus en plus imbriquées avec celles de l'organisation du travail et ne doivent pas être traitées séparément et a posteriori. Elles doivent être anticipées, au moment de la prise de décision. Dans ce cadre, la mise en place des CSE est un enjeu majeur et nous expérimentons dans trois régions pilotes une formation commune des employeurs et des représentants du personnel dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Cela permet de créer du lien, de partager du diagnostic, des repères et des éléments de méthodologie pour que chacun intègre, en amont, la question de l'organisation du travail dans la prise de décision.

SURCHARGE DE TRAVAIL, HYPERCONNEXION, RISQUES PSYCHOSOCIAUX : LES CADRES EN PREMIÈRE LIGNE

Traiter la problématique de la charge de travail

Trop souvent délaissée dans les négociations QVT, l'évaluation de la charge de travail est un enjeu majeur pour les populations de l'encadrement du privé comme du public, régulièrement au bord de l'épuisement professionnel. *“La charge de travail et la santé au travail sont indissociables, rappelle Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC. Dans une société du service qui sollicite ardemment l'activité cérébrale et qui prône l'urgence et l'hyper connexion, il est impératif de veiller à ce que les objectifs professionnels soient raisonnables. Et de prévoir un suivi pour prévenir et réguler la charge de travail : entretiens réguliers avec la hiérarchie, respect des temps de repos, questionnaires d'évaluation de la charge mentale, etc.”*

Mieux prendre en compte la pénibilité psychique et prévenir l'épuisement professionnel

Alors que les cas d'affections psychiques liés au travail ont été multipliés par sept en cinq ans selon l'Assurance maladie, ce sont bien les cadres et assimilés (techniciens, ingénieurs, agents de maîtrise...) qui sont le plus touchés, en proportion, par les affections psychiques prises en charge au titre d'accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) *“La CFE-CGC a été le premier syndicat à parler du stress professionnel et du lourd tribut payé par l'encadrement à*

HAUSSE DE LA CHARGE DE TRAVAIL, PÉNIBILITÉ PSYCHIQUE, ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL... CERTAINS ENJEUX DE QVT SONT PRÉGNANTS POUR LES CADRES ET ASSIMILÉS, CONFRONTÉS À UNE DÉGRADATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL.

l'explosion des risques psychosociaux (RPS), souligne Martine Keryer. Nous militons plus que jamais pour une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail et pour reconnaître en maladie professionnelle le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out).”

Développer le télétravail

Le taux de télétravailleurs est d'environ 25 % mais seuls 6 % des salariés le pratiquent de manière contractuelle (étude 2018 de Malakoff Médéric). Les entreprises s'emparent progressivement du sujet : 703 accords sur le télétravail ont ainsi été signés l'an passé



(+25 % vs 2017), d'après le ministère du Travail. Plébiscité par les salariés, notamment les cadres, le télétravail se met en place par accord collectif ou, à défaut, via une charte après avis du comité social économique (CSE). La CFE-CGC a publié, pour ses militants, un guide complet pour négocier au mieux l'instauration du télétravail en entreprise.

Mettre en place une déconnexion efficace

Inflation d'e-mails le soir et le week-end, appels pros durant les vacances : à l'ère du numérique, difficile de réellement déconnecter ! Selon l'Apéc, un tiers des cadres se déconnectent rarement voire jamais et 63 % indiquent que cela perturbe leur vie personnelle. Les outils numériques permettent certes une meilleure réactivité mais le phénomène insidieux d'hyper connexion accroît la charge de travail, impactant la santé psychique et physique des salariés.

Si un droit à la déconnexion est entré en vigueur en janvier 2017, il relève souvent de la bonne volonté des managers et des salariés. *“Au-delà des chartes qui existent désormais en entreprise, les employeurs doivent travailler à ce que les salariés soient réellement moins connectés et donc moins corvéables à merci”* résume Martine Keryer.

M. B.

CHEZ **CNP ASSURANCES** UN ACCORD QVT STRUCTURANT

Signé en 2017 pour trois ans par la CFE-CGC, la CFDT et l'UNSA, l'accord place la QVT au cœur de la démarche de transformation du groupe leader de l'assurance de personnes en France. Avec un triple objectif : favoriser l'autonomie, l'intérêt du travail et les relations entre salariés.

Les points clés de l'accord

- Solliciter la participation des collaborateurs à l'aménagement de leurs conditions de travail et donner accès aux managers à des outils de pilotage plus agiles.
- Assurer à chacun le respect d'un droit à la déconnexion avec l'instauration d'un droit d'alerte pour tous.
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie privée avec l'expérimentation du télétravail, et la promotion de dispositifs : parentalité, aidants familiaux, etc.

IBM FRANCE : PRÉVENTION DU STRESS ET CHARTE DU MANAGEMENT

Chez le mastodonte de l'informatique, l'accord QVT paraphé en décembre 2017 par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC met l'accent sur le management, la prévention des risques psychosociaux (RPS) et un meilleur suivi de la santé des salariés.

À retenir :

- **L'accord comporte une charte du management**, impliquant toutes les parties prenantes et couvrant divers sujets : communication vers les salariés, management à distance, performance collective et individuelle, sens et reconnaissance, organisation et charge de travail, droit à la déconnexion.
- **Une démarche continue de prévention des RPS** : définition du rôle respectif des acteurs de l'entreprise dans l'analyse et la prévention du stress, indicateurs d'évaluation, moyens élargis pour les instances spécifiques et suivi des dispositifs par le comité paritaire de prévention et de réduction du stress (CNPPRS).

MICHELIN : VIGILANCE SUR LA CHARGE DE TRAVAIL DES CADRES AUTONOMES

Au sein du géant mondial du pneu, l'accord signé en 2016 par la CFE-CGC et la CFDT a mis l'accent sur la maîtrise de la charge de travail des cadres autonomes. Avec notamment :

- **Un dispositif de vigilance** (plages définies, fréquence des connexions) pour identifier les connexions excessives le soir et le week-end.
- **Un entretien individuel abondant la charge de travail, l'articulation vie privée-vie professionnelle et l'organisation du travail**. Distinct de l'entretien annuel d'évaluation de la performance, il permet au manager de s'assurer que les objectifs et les moyens associés sont compatibles avec des conditions de travail de qualité. Et que l'amplitude et la charge de travail du cadre autonome sont raisonnables et bien réparties dans le temps.

UN ACCORD POUR RÉGULER LES USAGES NUMÉRIQUES CHEZ **BOUYGUES CONSTRUCTION**

Filière du groupe Bouygues et leader de la construction durable, Bouygues Construction (47 000 collaborateurs ; 11,7 Mds€ de CA en 2017) a conclu au printemps 2018 un accord QVT sur cinq thématiques dont les comportements managériaux, la prévention des risques psychosociaux et les dispositifs pour réguler l'utilisation des outils numériques, instaurant divers process en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC), assortis de bilans quantitatifs collectifs.





AGENDA SOCIAL

UNE NÉGOCIATION SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL PRÉLUDE À UN NOUVEL ACCORD QVT ?

Suite aux conclusions du rapport Lecocq remis au gouvernement l'été dernier pour renforcer la prévention des risques professionnels, une concertation sur la santé au travail doit s'engager avec les partenaires sociaux, comprenant l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail. "Clairement, nous souhaitons un nouvel accord sur la QVT", indique Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC.

Sur la question spécifique des arrêts de travail et des indemnités journalières (IJ), la CFE-CGC fait valoir qu'il y a un lien très clair entre l'absentéisme au travail et les conditions de travail. Pour la CFE-CGC, il s'agit donc, notamment, d'attaquer le problème sous l'angle de l'organisation du travail.

DIALOGUE SOCIAL

AIDANTS FAMILIAUX : QUE PEUT-ON NÉGOCIER DANS UN ACCORD QVT ?

Alors que la France compte aujourd'hui plus de 8 millions d'aidants accompagnant un proche malade ou dépendant (voir "Le Guide des aidants familiaux" édité en novembre 2018 par la CFE-CGC), ce sujet sociétal majeur peut être abordé en entreprise. Voici les points principaux à négocier :

- **aménagement du temps de travail** : flexibilité des horaires ou temps partiel, horaires individualisés ;
- **mesures de télétravail spécifiques** (régulier ou occasionnel) ;
- **mise en place d'un crédit temps ou crédit d'heures annuelles** ;
- **amélioration des congés d'aidants** (nombre de jours, fractionnement, maintien de la rémunération...) ;
- **dispositifs spécifiques** tels que la conversion du 13^e mois de salaire en jours de congés abondés par l'entreprise ;
- **abondement du compte épargne-temps (CET)** pour des actions de solidarité ou de soutien familial.



RENDEZ-VOUS

SALON PRÉVENTICA PARIS (21-23 MAI) : LA QVT À L'HONNEUR

Rendez-vous annuel pour améliorer les conditions de vie des salariés du privé et du public, le Salon Préventica Paris se tiendra du 21 au 23 mai à la Porte de Versailles (75015). En présence de nombreux exposants (entreprises, institutions, associations et syndicats dont la CFE-CGC), une centaine de conférences sont programmées : prévention des risques psychosociaux, pénibilité, management/RH, espaces de travail, addictologies, sport en entreprise... À noter : l'édition 2019 de Préventica Marseille se tiendra du 8 au 10 octobre.

Plus d'infos sur
www.preventica.com



INTERNATIONAL

UN RAPPORT DE L'OIT POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de son centenaire célébré cette année, l'Organisation internationale du travail (OIT) a présenté un rapport pour améliorer la qualité de la vie professionnelle. Parmi les recommandations : un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie, la mise en place d'un système de formation permanente, un programme avec des objectifs mesurables en matière d'égalité femmes-hommes ou encore une protection sociale universelle garantie de la naissance à la vieillesse.

STRESSÉ(E) ? FATIGUÉ(E) ? PRENEZ GARDE AU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL



Adhérent(e)s CFE-CGC,
retrouvez tous nos guides
sur l'intranet confédéral :
<http://intranet.cfecgc.org>

Chaque année, 100 000 personnes* sont victimes d'épuisement professionnel. Ce syndrome touche plus particulièrement les salariés et agents confrontés à des situations de stress professionnel chronique et/ou dont l'activité nécessite un engagement personnel intense.

Pour mieux identifier et prévenir ce « broyeur silencieux », la CFE-CGC a édité le guide pratique « Comment identifier le syndrome d'épuisement professionnel ? ». Vous y découvrirez les symptômes annonciateurs et les cinq étapes qui mènent au SEP, mais aussi les moyens de le prévenir et de le traiter.

**N'attendez pas d'être en difficulté
pour consulter le guide CFE-CGC !**

*Source : Rapport de l'Académie nationale de médecine (2016)

1981

Naissance à Paris

2004

Diplômé de l'École nationale de la marine marchande

2014

Élu président de CFE-CGC Marine. Puis réélu en 2017

2015

Secrétaire général adjoint de la CFE-CGC Transports et membre du Conseil national de la mer et du littoral (avec Alexandre Grillat, de la fédération CFE-CGC Énergies)

2019

Élection CSE chez Corsica Linea

UN MILITANT À LA BARRE

OFFICIER DE MARINE MARCHANDE ET PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC MARINE : TELLE EST LA DOUBLE CASQUETTE DE PIERRE MAUPOINT DE VANDEUL, 37 ANS. UN MANAGER QUI TIENT FERMEMENT LE CAP.

Par **Gilles Lockhart** - Photo : **Robert Poulain**

Grand-père dans la Marine nationale, père directeur d'une coopérative de pêche, Pierre Maupoint de Vandeuil avait de qui tenir. Dès ses vacances, au lycée, il embarque sur un thonier : "le départ d'une carrière maritime" reconnaît-il aujourd'hui. Maritime et managériale. Car s'il a bourlingué de Marseille aux Caraïbes en passant par tous les ports de la Méditerranée, le sémillant trentenaire a aussi gravi les échelons à l'ex-SNCM, aujourd'hui Corsica Linea.

Embauché en 2004 comme officier mécanicien puis lieutenant, il passe ensuite second capitaine avec l'opportunité d'exercer la fonction de commissaire de bord sur le Napoléon Bonaparte, entre 2009 et 2011. "J'avais en charge la gestion opérationnelle, hôtelière et la restauration d'une centaine de salariés, c'était du pur management. Ce poste m'a ouvert sur les problématiques sociales, sur l'importance du dialogue social", se souvient ce militant de 37 ans, aujourd'hui breveté capitaine de 1^{ère} classe de la navigation maritime et détaché permanent pour le suivi de ses mandats et du syndicat.



«FAIRE COMPRENDRE AUX JEUNES GÉNÉRATIONS QUE LE MILITANTISME PEUT ÊTRE UN PARCOURS PASSIONNANT»

Son parcours syndical l'a conduit jusque dans les allées du pouvoir. D'abord adhérent d'un syndicat marseillais lié à la CFE-CGC, il rejoint le navire amiral lorsque cette entité disparaît. Pierre crée en 2011 une section CFE-CGC Marine reconnue représentative aux élections du comité d'entreprise la même année. *“Les cadres et les officiers m'ont demandé de les représenter au Conseil de surveillance en 2012. C'est alors que le rythme s'est accéléré !”* À ce poste d'observation, il découvre que Transdev, l'actionnaire de la SNCM à l'époque, prépare en fait son désengagement. *“Par exemple, ils dévalorisaient des actifs maritimes qui avaient une vraie valeur...”*

À la manœuvre pour la remise à flot de la SNCM

À Marseille comme à Paris, le sujet devient politique. Le conseil de surveillance fait volte-face, s'allie avec le personnel, met l'actionnaire en minorité. Entre 2013 et 2015, la SNCM et le sort de ses 2000 salariés font les titres du 20 heures. L'exécutif de la CFE-CGC fournit une aide dont Pierre Maupoint de Vandeuil est encore reconnaissant : *“On a pris le temps de trouver des solutions grâce au Tribunal de commerce et à l'intelligence de tout le monde. Le dossier m'a mené plusieurs fois dans les coulisses de l'Élysée avec des conseillers de François Hollande et du ministre des Transports. J'ai connu des personnes formidables. Nous avons pu faire énormément de choses et cela m'a passionné autant, voire plus, que mon métier d'origine.”*

En 2015, Corsica Linea succède à la SNCM après avoir repris un millier de personnes suite à un plan de départs volontaires de 600 salariés. Aujourd'hui, *“on refait de l'embauche chez les officiers”*, constate Pierre Maupoint de Vandeuil. Élu au comité d'entreprise et délégué syndical, il vient d'entamer la négociation interne pour parvenir à un accord de dialogue social avant l'été et lancer le protocole pré-électoral du comité social et économique (CSE) en septembre prochain.

Ce père de *“deux filles adorables”*, féru de pêche et de bricolage, ne cache pas ses inquiétudes quant au maintien d'un dialogue social de qualité. *“Le CSE va contraindre nos moyens et entraîner une certaine professionnalisation de nos missions. La difficulté pour les syndicats va être de trouver des gens motivés. Il faut faire comprendre aux jeunes générations que le militantisme peut être un parcours passionnant.”*

En parallèle à son engagement, et ne souhaitant pas quitter le monde de la mer, Pierre a suivi la formation continue d'expert maritime de l'Université du Havre. Diplômé fin 2017, il est désormais en capacité d'intervenir sur les navires pour des missions d'inspections ou de constats d'avaries.

CORSICA LINEA (EX-SNCM), UNE COMPAGNIE MARITIME RÉGIONALE TOURNÉE VERS LA MÉDITERRANÉE

2016

Corsica Linea (ex-Société nationale maritime Corse-Méditerranée) est une compagnie de transport de passagers créée en 2016 par des entrepreneurs corses.

La flotte est aujourd'hui composée de 2 ferries et de 5 cargos mixtes

• **4** ports desservis en Corse (Bastia, Ajaccio, Porto-Vecchio, L'Île-Rousse).
Lignes vers l'Algérie, la Tunisie et la Sardaigne

• **200 millions d'euros**

Le chiffre d'affaires de l'entreprise en 2017

• **875**

Le nombre de collaborateurs

«JE GARDE LA FOI, MÊME SI PARFOIS ON AURAIT ENVIE DE BAISSER LES BRAS»

DÉLÉGUÉE SYNDICALE CFE-CGC DE L'AGENCE DE PUBLICITÉ YOUNG & RUBICAM, ODILE ARGUEYROLLES SE DÉBAT DANS UN UNIVERS COMPLEXE ET PEU RÉCEPTIF. MAIS CETTE MILITANTE AU LONG COURS CONTINUE D'Y CROIRE, AU SERVICE DES SALARIÉS.

Par **Sophie Massieu** - Photo : **Valérie Jacob**

Quand elle serait grande, elle serait... architecte ! Ou travaillerait avec les chevaux... Mais Odile Argueyrolles, 59 ans, a renoncé à ces deux souhaits professionnels. La faute aux maths et au fait qu'elle n'avait guère envie de quitter le cocon familial dans le Cantal pour poursuivre ses études, qui plus est dans deux univers à l'époque très masculins. L'architecture et l'équitation peupleront donc ses loisirs. Odile passe un bac technologique et un BTS qui la préparent à devenir assistante administrative.

Passage à l'usine, femme de ménage dans des bureaux : les petits boulots s'enchaînent, sans grand rapport avec ses compétences. Jusqu'à ce qu'elle "monte" à Paris en 1986, et devienne assistante administrative au sein d'une agence immobilière. Un passage au sein d'un cabinet d'experts puis la voilà qui, trois ans après, se lance dans la publicité. *"Ce métier m'a choisie autant que je l'ai choisi : j'aime organiser."* Elle entre comme assistante commerciale, devient productrice, exerce aujourd'hui les fonctions de coordinatrice : *"Notre rôle consiste à accompagner les projets, de la conception d'une campagne jusqu'à son aboutissement en presse ou télévision."* De plus en plus, Odile est également impliquée dans l'événementiel.

Durant toute sa carrière, elle est syndiquée. La petite fille unique, a grandi entre une mère au foyer plutôt de tradition catholique et un père salarié d'EDF, cégétiste : *"Mon père avait un cœur rouge, à gauche. J'ai baigné dans cette atmos-*

phère. J'ai appris ce qu'était se montrer loyal, aider les autres, être droit dans sa vie, respecter les règles et les faire respecter."

Une opiniâtreté syndicale à toute épreuve

Dans le droit fil de son héritage familial, elle s'encarte à la CGT. Elle y reste de 1985 à 2009. Puis elle ne s'y retrouve plus : *"Je cherchais un syndicat qui me représente, je me suis rapprochée de la CFE-CGC."* Elle adhère au syndicat national des techniciens de la promotion et de la publicité (SNTPP). Et dès 2010, elle devient déléguée syndicale de son entreprise, Young & Rubicam, basée à Boulogne-Billancourt (92). Odile est également conseiller du salarié et défenseur syndical.

"J'ai la foi, même si parfois on aurait envie de baisser les bras." D'abord parce qu'elle-même fait l'objet de discriminations, n'ayant pas, par exemple, bénéficié d'augmentation de salaire depuis 2005. Mais aussi parce que *"dans la pub, les syndicats sont perçus comme le diable rouge"*. Par la direction, mais aussi par les salariés. *"Après de mes collègues, je dois faire passer les informations par copinage. Je ne dois pas prononcer le mot syndicat."* Quant au dialogue social, il revêt tous les traits du mythe de Sisyphe : *"C'est une lutte permanente et on ne voit jamais rien aboutir..."*

Mais Odile, opiniâtre, ne lâche rien. Et elle en est à son 3^e mandat. Les sujets qu'elle porte actuellement ? La prime Macron ainsi que la négociation salariale pour obtenir des augmentations collectives adossées au coût de la vie, et non individuelles et au mérite. La militante

LES GRANDES DATES

18 décembre 1960

Naissance

1981

BTS d'assistante de direction

1989 et 1998

Naissance de ses deux enfants

2002-2008

Conseillère prud'homale

2010

Elle adhère au SNTTP CFE-CGC et est élue déléguée syndicale chez Young & Rubicam

2019

Candidate aux élections professionnelles



travaille aussi au retour d'un compteur temps, nombre de ses collègues perdant leurs RTT. Odile accompagne ceux qui partent, ou se voient licenciés. *«Je suis parfois un peu débordée mais, malgré tout, l'ambiance reste sympa. Ce n'est pas la guerre.»*

Avec ses 120 salariés, l'agence Young and Rubicam, qui fait partie du groupe américain WPP, fait assez largement la sourde oreille aux revendications syndicales. *«Pour les Américains, même le Comité d'entreprise paraît étrange...»*

L'agence vient de s'associer à VLM, et devient VLMYR. De la sorte, l'agence de création se dote de compétences digitales. C'est Odile

«POUR LES AMÉRICAINS, MÊME LE COMITÉ D'ENTREPRISE PARAÎT ÉTRANGE...»

Argueyrolles qui a été chargée d'organiser, en janvier dernier, l'événement célébrant le mariage des deux entités en présence des clients, principalement des grands comptes des secteurs automobile, agro-alimentaire et pharmaceutique. Une aubaine pour celle qui, à titre privé, adore organiser des fêtes et de bons repas entre amis !

En dépit des difficultés à défendre les dossiers qui lui tiennent à cœur et du fait de devoir souvent monter seule au front, la militante de toujours sera candidate aux prochaines élections dans le cadre du CSE. Gageons qu'elle saura une fois encore porter haut les valeurs de la CFE-CGC au service des salariés.



RECRUTEMENT : ZOOM SUR LES NOUVELLES PRATIQUES

CV ET LETTRE DE MOTIVATION SERAIENT-ILS EN VOIE D'EXTINCTION ? POUR TROUVER UN JOB AUJOURD'HUI, ON SURFE, ON SE FILME, ON PARTICIPE À DES WEBDATING OU À DES GAMES. **EN UN MOT : ON INNOVE... ET ON OSE ! BIENVENUE DANS L'UNIVERS EN PLEIN BOULEVERSEMENT DE LA CHASSE À L'EMPLOI ET DU RECRUTEMENT.**

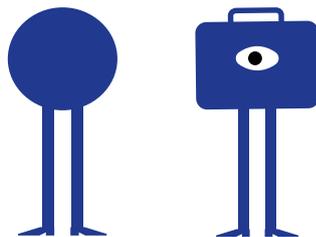
À l'heure où de nombreux secteurs de l'entreprise connaissent de profondes mutations, le recrutement ne fait pas exception ! Tant du côté des recruteurs que de celui des candidats, on cherche à gagner en efficacité et à se démarquer en jouant la carte de l'originalité. Objectifs ? Pour les premiers, attirer des talents et des profils atypiques difficiles à identifier via un CV ; pour les seconds : sortir du flot des candidats, se faire remarquer, et donc embaucher.

Candidater et recruter via la vidéo

Très en vogue auprès des jeunes candidats à l'embauche : le CV vidéo. Un format court et percutant qui permet de valoriser compétences et image. À condition de trouver le ton juste et le bon scénario. Car n'est pas Clint Eastwood ou Luc Besson qui veut !

+250%

Le nombre de candidats qui ont passé un entretien vidéo sur le site de recrutement Météojob a explosé entre 2016 et 2017.



L'idéal : un format court, de deux à trois minutes maximum, car les recruteurs ont peu de temps à consacrer au visionnage de ces courts-métrages. Il faut donc synthétiser le discours, dire l'essentiel en quelques phrases et proposer un contenu de qualité. Mais surtout, faire la preuve d'une réelle motivation, en affirmant sa présence devant la caméra : "crever l'écran" permet d'imposer une candidature ! Sachez également que la forme est aussi importante que le fond. Mieux vaut donc utiliser une webcam de qualité et soigner le montage pour éviter une réalisation trop "amateur" qui serait contre-productive. La tenue et le lieu choisis comptent également : mieux vaut privilégier les fonds et décors unis, sobres et clairs.



Côté vidéo, les recruteurs ne sont pas en reste. Parmi les techniques qui ont le vent en poupe : les entretiens de présélection par vidéos différées. Tout droit venus des pays anglo-saxons, ils sont aujourd'hui en plein développement dans l'Hexagone. Un moyen de procéder plus efficacement à la présélection de candidats, d'économiser sur les coûts et d'enclencher beaucoup plus rapidement le processus de recrutement, selon les services de ressources humaines et les cabinets qui le pratiquent.

Positionné entre la réception des CV et la rencontre physique, l'entretien vidéo différé permet de remplacer les présélections téléphoniques, souvent laborieuses et difficiles à mettre en place. Le principe : installé face à une caméra (via un smartphone ou une webcam), le candidat doit répondre en un temps chronométré (de 30 secondes à deux minutes) à une série de questions posées par un logiciel. Froid, mais efficace. Si le candidat ne dispose plus des réactions du recruteur pour se faire une idée de sa "prestation", il peut néanmoins se mettre dans les meilleures conditions possibles pour réaliser son entretien. Mieux vaut s'installer dans un environnement adapté, si possible confortable et calme, et s'entourer d'objets familiers (non visibles à l'écran) pour favoriser la confiance. Parmi les autres conseils des professionnels : se doter d'un matériel d'enregistrement et d'une connexion de qualité ; faire des phrases courtes, parler clairement et dynamiser sa présentation par les gestes et les intonations. Le tout, en restant naturel et spontané !

LEROY-MERLIN MISE SUR L'ENTRETIEN DIFFÉRÉ

Enseigne leader sur le marché de l'amélioration de l'habitat et du cadre de vie, Leroy Merlin (avec un CA de plus de 6,7 Mds € TTC en 2018 et plus de 23 000 collaborateurs dans 140 magasins en France), fait aujourd'hui le pari de recruter sans CV.

Depuis plus de trois ans, l'entreprise pré-qualifie ses candidats via la solution d'entretien vidéo différé Visiotalent. D'abord testée sur la région Île-de-France, l'utilisation de l'entretien vidéo différé a par la suite été généralisée. Objectif majeur : recruter de façon efficace dans un délai court. Pour l'ouverture de l'un de ses magasins, 30 % des candidats recrutés n'auraient pas été retenus sur la simple base du CV !

Leroy Merlin repense le parcours de recrutement de ses candidats. Ce nouveau site permet de replacer les candidats au cœur du process et offre un parcours immersif qui permet d'accompagner au mieux l'intégralité de leur candidature. Ils peuvent découvrir l'enseigne et ses coulisses, les postes sur lesquels ils auraient la possibilité de se positionner, les témoignages de collaborateurs.



900

recrutements sont prévus via Visiotalent sur l'année 2019



La voie des forums et des réseaux sociaux

Nouvelles applications, plateformes, forums et réseaux sociaux sont devenus d'excellents outils pour diffuser ou repérer des offres d'emploi et se constituer un réseau. Leur atout majeur : l'instantanéité.

À l'exemple de "Maintenant !", lancé par Pôle Emploi : les recruteurs déposent leur besoin sur la plateforme, et le service envoie instantanément les coordonnées du ou des bon(s) candidat(s). Un service gagnant-gagnant, qui fait gagner du temps aux deux parties.

Côté employeurs toujours, Twitter est plus que jamais "tendance" : il a rejoint le rang des plateformes de recrutement, cabinets et RH y déposant en nombre des annonces "flash" ou participant à des collectifs tels que #i4emploi. Côté candidat, que l'on utilise Facebook, Twitter ou LinkedIn, l'improvisation n'est pas permise. Car un profil, ça se soigne. Mise en ligne de photos récentes et mise à jour régulière des informations biographiques et professionnelles sont signes de fiabilité. Le principe consiste ensuite à repérer et suivre les comptes liés aux entreprises et aux structures ciblées. S'abonner à ces comptes pertinents aide à collecter de nombreuses informations qui peuvent se transformer en atouts lors d'un futur entretien. Mais attention : si l'entrée en contact sur les réseaux sociaux professionnels est plutôt facile, elle ne dispense pas d'appliquer les règles de savoir-vivre et de respect qui s'imposent dans toute relation professionnelle : tutoiement et formulations familières sont donc à bannir.

«LE SPEED-RECRUITING ? DES SESSIONS DE RECRUTEMENT «ÉCLAIRS» QUI PERMETTENT DE RENCONTRER DE NOMBREUX CANDIDATS EN UN TEMPS RÉDUIT. »

Recrutement éclair : 10 minutes pour convaincre

Inspiré du "speed-dating" qui aide à trouver "l'homme ou la femme de sa vie", le "speed-recruiting" peut désormais nous aider à trouver le job de nos rêves. La pratique se démocratise en effet à la vitesse V dans l'Hexagone. Le principe ? Des sessions de recrutement "éclair" qui permettent de rencontrer de nombreux candidats en un temps réduit. Les entretiens durent de 10 à 20 minutes : le postulant doit donc se montrer synthétique et aller uniquement à l'essentiel. Remplaçant souvent la première vague d'entretiens, ce mode de recrutement s'adapte tout particulièrement aux professions qui requièrent une gestion particulière du stress et du temps, à l'exemple des profils commerciaux.

Autre nouveauté initiée par les pays anglo-saxons : les serious game. De plus en plus d'entreprises françaises utilisent ce concept qui consiste à soumettre les postulants à des mises en situation proches de la réalité, comparables à une séance de jeu vidéo. La garantie semble-t-il, pour les employeurs, d'une meilleure sélection des candidats.

F. H.



UN GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'ENTREPRISE



Comment démarcher les entreprises pour trouver un job ? Quel type de contrat signer ? Quels sont les droits des salariés ? Comment équilibrer vie pro et vie perso ? Lors de leur arrivée sur le marché du travail, étudiants et jeunes actifs se posent une multitude de questions. Pas toujours simple de trouver les bonnes réponses...

Voilà pourquoi la CFE-CGC a lancé « Pas à Pas », un guide pratique qui aide les jeunes à entrer dans la vie active.

Au sommaire : des conseils concrets pour faciliter la rédaction d'un CV, préparer un entretien d'embauche, comprendre le contrat de travail... D'abord proposé en format numérique, ce guide est aujourd'hui décliné en version papier, sur 52 pages.

Un guide à découvrir sans tarder !



WWW.CFECGC.ORG





QUEL TRAVAIL DEMAIN ? L'OIT FORMULE SES PROPOSITIONS

FORMATION, PROTECTION SOCIALE ET GARANTIE UNIVERSELLE... **DANS LE CADRE DE SON CENTENAIRE**, L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL A PUBLIÉ UN RAPPORT SUR L'AVENIR DU MONDE DU TRAVAIL.



En cette année commémorant son centenaire, l'OIT a publié, en janvier, un rapport intitulé "Travailler pour un avenir meilleur". Les auteurs en appellent notamment à une refondation du pacte social au niveau mondial, et à l'engagement de tous les acteurs du dialogue social : États, employeurs et organisations syndicales.

Parmi diverses recommandations visant à investir dans le potentiel humain et à promouvoir un travail décent et durable, l'OIT préconise un droit universel à l'apprentissage tout au long de la vie pour acquérir et perfectionner ses compétences.

Autres priorités : accompagner davantage les individus durant les phases de transitions professionnelles ; mettre en œuvre un programme assorti d'objectifs mesurables en matière d'égalité femmes-hommes ; assurer une protection sociale universelle de la naissance à la vieillesse.

Conformément au Programme de développement durable des Nations unies à l'horizon 2030, l'OIT encourage par ailleurs les investissements dans des secteurs clés comme l'économie rurale, un large vivier d'emplois dans le monde. Autres propositions : la refonte des structures favorisant des stratégies d'investissement à plus long terme, la mise en place de nouveaux indicateurs de développement humain et de bien-être ou encore des mesures pour obliger les entreprises à rendre compte de l'impact de leurs activités sur l'environnement.

Une participation active de la CFE-CGC

La France a pris part à ces travaux de l'OIT. La CFE-CGC a formulé des propositions portées par Catherine Houlmann (déléguée nationale) et intégrées dans un document tripartite remis à Guy Ryder, directeur général de l'OIT. La CFE-CGC fait également partie de la "Task Force" du G7 - présidée par la France depuis le 1^{er} janvier dernier - qui œuvre sur les événements liés au centenaire de l'OIT et sur les travaux de fond menés par le G7 et le G20.

M. B.



MAIS AU FAIT, C'EST QUOI LE POINT DE CONTACT NATIONAL FRANÇAIS ?

CHARGÉ DE PROMOUVOIR LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE, LE PCN EST UN OUTIL À DISPOSITION **DES SYNDICATS ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE** POUR ENCOURAGER LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES MULTINATIONALES.

Les principes directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et le développement économique) à l'intention des multinationales, adoptés en 1976, ont été révisés en 2000 et en 2011 afin d'intégrer la protection de l'environnement, les droits de l'homme, la diligence raisonnable et la responsabilité vis-à-vis de la chaîne d'approvisionnement.

Ces principes sont un des rares instruments internationaux existants pour s'assurer du respect par les entreprises multinationales des normes internationales du travail et des conditions de travail décentes.

Veiller à la correcte application des principes directeurs de l'OCDE

Dans leur dernière version, les principes directeurs couvrent la publication d'informations par les entreprises, l'emploi et les relations professionnelles, les droits de l'homme, la lutte contre la corruption,

l'environnement, la science et la technologie, la concurrence et la fiscalité. Ces principes sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales pour les inciter à avoir une conduite responsable dans leur activité au sein des 46 pays membres de l'OCDE, ou dans leur activité à l'international à partir d'un pays membre de l'OCDE.

Pour veiller à la correcte application de ces principes directeurs par les multinationales dans chaque pays membre de l'OCDE, les gouvernements sont tenus de mettre en place un Point de contact national (PCN).

Celui-ci reçoit les plaintes des ONG, d'associations, de consommateurs, de syndicats ou de simples citoyens estimant qu'une entreprise multinationale n'a pas correctement appliqué les principes directeurs.

Une structure tripartite

Le Point de contact national français est un organe tripartite indépendant (syndicats, entreprises et administration), présidé par la direction générale du Trésor du ministère de l'Économie et des Finances. La CFE-CGC siège au sein du PCN avec cinq autres syndicats de salariés (CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA), le Medef et l'État (Économie et Finances, Travail et Emploi, Affaires étrangères, Écologie, Développement durable et Énergie).

Récemment, le Point de contact national français a fait l'objet d'une revue de ses homologues canadien, marocain et belge. L'examen de son activité a permis de mettre en valeur le substantiel travail réalisé par les membres du PCN français en faveur de la mise en œuvre et de la diffusion des principes directeurs de l'OCDE pour la conduite responsable des entreprises multinationales.

F. B.

01. EN HONGRIE, LES SYNDICATS VENT DEBOUT CONTRE LA LOI TRAVAIL

Débuté fin 2018, le grand mouvement de protestation à l'initiative des syndicats hongrois ne se dément pas. En cause : la loi travail controversée votée le 12 décembre par le gouvernement du Premier ministre, Viktor Orban. Laquelle porte à 400 par an (au lieu de 250 actuellement) le nombre d'heures supplémentaires qu'un employeur public ou privé peut demander à ses salariés. La loi autorise l'entreprise à payer ces heures jusqu'à trois ans plus tard avec un mode de calcul défavorable aux salariés.

02. AU BRÉSIL, LA SUPPRESSION DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Dans le cadre d'un plan de réduction des ministères (de 29 à 22), le nouveau président brésilien, Jair Bolsonaro a supprimé le ministère du Travail dont les attributions seront réparties entre ceux de la Justice, de l'Économie et de la Citoyenneté. Selon l'institut de statistiques IBGE, le Brésil compte 12,2 millions de demandeurs d'emploi. Le taux de chômage s'établit à 11,6 % (au 3^e trimestre 2018).

03. TEXTILE : UN DÉBUT D'ACCORD SALARIAL AU BANGLADESH

Au terme de longues semaines de grèves dans les usines textiles, les salariés du secteur ont obtenu une hausse des salaires minimum de 50 %, à 8 000 taka (83 euros) par mois. Problème : les ouvriers intermédiaires n'ont, eux, bénéficié que d'une hausse dérisoire au regard de l'inflation. Second atelier textile mondial avec 5 millions de salariés, le Bangladesh a connu, en 2013, une des plus grandes catastrophes industrielles (plus de 1 100 victimes) lors de l'effondrement du Rana Plaza abritant des ateliers de confection travaillant pour de grandes marques internationales.



04. EN ARGENTINE, LE TAUX D'INFLATION A ATTEINT 46,6 % EN 2018

Troisième puissance économique d'Amérique latine, l'Argentine, confrontée à une crise monétaire, a enregistré un taux d'inflation de 46,6 % l'an dernier selon l'Institut national de statistiques. C'est la deuxième plus forte hausse des prix du continent derrière le Venezuela. Le taux d'inflation argentin n'avait pas été aussi élevé depuis 1991 (+86 %), date de l'entrée en vigueur de la parité peso-dollar.





05. ÉCOLOGIE : L'UE S'ACCORDE SUR UNE RÉDUCTION DE 30 % DES ÉMISSIONS DE CAMIONS D'ICI 2030

Réunis le 20 décembre dernier à Bruxelles, les ministres européens de l'environnement se sont mis d'accord sur un objectif contraignant visant à réduire de 30 %, à l'horizon 2030, les émissions de dioxyde de carbone issues des camions et autocars. Un réexamen de cet objectif sera possible en 2022. Selon le Parlement européen, les poids lourds génèrent 27 % des émissions de CO₂ du transport routier et de près de 5 % des émissions de gaz à effet de serre dans l'UE.



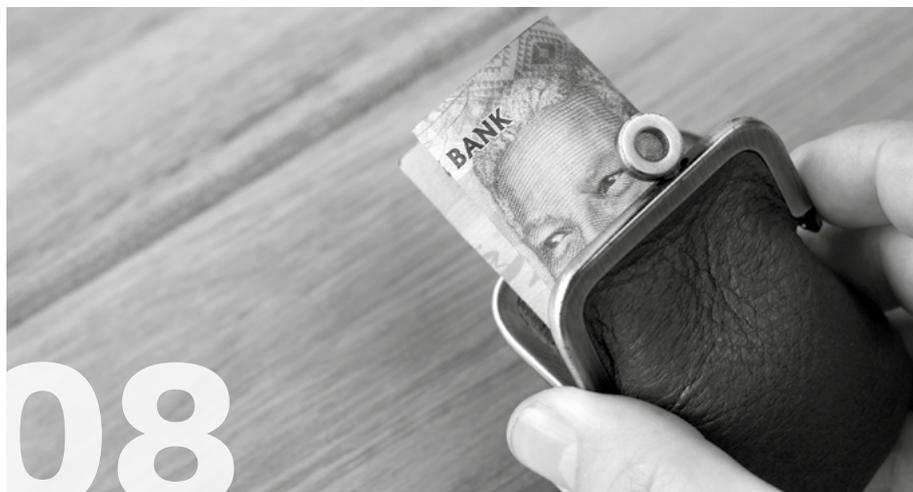
06. PRÉSIDENTIE DE L'UNION EUROPÉENNE : LA ROUMANIE AUX COMMANDES

Pour la première fois de son histoire, la Roumanie a pris, le 1^{er} janvier et ce jusqu'au 30 juin, la présidence de l'UE, succédant à l'Autriche et précédant la Finlande. Membre de l'UE depuis 2007, la Roumanie est dirigée par Viorica Dancil, première femme du pays à occuper le poste de Premier ministre. Au niveau du calendrier, la présidence roumaine sera notamment marquée par le Brexit et les élections européennes qui se tiendront fin mai.



07. LE SALAIRE MINIMUM EN HAUSSE DE 22 % EN ESPAGNE

Depuis le 1^{er} janvier, le salaire minimum en Espagne est passé de 858 à 1 050 euros brut par mois soit une augmentation de 22,3 %, la plus forte hausse depuis 1977. En parallèle, la rémunération des fonctionnaires a progressé de 2,5 %. Selon les organisations syndicales, cette hausse concernera tous les employés des administrations publiques (centrales, régionales et locales), soit près de 2,5 millions de personnes. Elle bénéficiera également aux forces de l'ordre.



08. AFRIQUE DU SUD : INSTAURATION D'UN SALAIRE MINIMUM

Lors des vœux pour la nouvelle année, le président sud-africain, Cyril Ramaphosa, a annoncé l'instauration d'un salaire minimum. D'un montant de 20 rands l'heure soit 3 500 rands par mois (222,07 euros), ce salaire minimum devrait bénéficier à environ six millions de travailleurs. À noter : les entreprises en difficulté financière seront dispensées de l'appliquer.



ALLOCATIONS FAMILIALES : QUELS DROITS ET QUELS MONTANTS ?

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Distribuées par les caisses d'allocations familiales et les caisses de mutualité sociale agricole, ces aides financières sont versées mensuellement aux familles dès la naissance d'un second enfant. En 2017, 4 899 700 foyers en ont bénéficié pour un montant total versé de 12,2 milliards d'euros.

QUI EN BÉNÉFICIE ?

Tous les ménages qui :

- ont au moins deux enfants à charge de moins de 20 ans ;
- résident en France ;
- ont un titre de séjour pour les personnes de nationalité étrangère.

À noter : les allocations familiales peuvent être versées dès le premier enfant si vous habitez dans un département d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Réunion).

COMMENT SONT-ELLES CALCULÉES ?

Elles sont calculées en fonction du revenu des parents et du nombre d'enfants à charge (tableau ci-contre). Pour 2019, c'est le revenu net catégoriel de 2017 qui est pris en compte pour l'examen des droits. Les allocations familiales sont majorées lorsque l'enfant atteint 14 ans (à partir du mois civil qui suit son anniversaire).

COMBIEN DE TEMPS PEUT-ON EN BÉNÉFICIER ?

Elles sont perçues jusqu'aux 20 ans de l'enfant à charge. Quand il n'y a plus qu'un seul enfant de moins de 20 ans à charge, elles sont interrompues à la fin du mois précédant.

QU'EST-CE QUE L'ALLOCATION FORFAITAIRE ?

Quand un enfant atteint 20 ans, il n'est plus compté comme enfant à charge au sein du foyer. Pour une famille d'au moins

trois enfants, la baisse des allocations peut être importante. Afin d'atténuer cet effet, une allocation forfaitaire provisoire est versée jusqu'au mois précédent le 21^e anniversaire de l'enfant. Elle est versée :

- si l'enfant de 20 ans vit encore au sein du foyer de l'allocataire ;
- si l'enfant de 20 ans ne perçoit pas un revenu professionnel supérieur à 932,29 € ;
- si le mois précédant ses 20 ans, les allocations familiales ont été versées pour au moins trois enfants.

ALLOCATIONS FAMILIALES	RESSOURCES 2017 (PLAFONDS)		
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 3
Pour 2 enfants	≤ 68 217 €	≤ 90 926 €	> 90 926 €
Montant	131,16 €	65,59 €	32,79 €
Pour 3 enfants	≤ 73 901 €	≤ 96 610 €	> 96 610 €
Montant	299,20 €	149,60€	74,81€
Pour 4 enfants	≤ 79 585 €	≤ 102 294 €	> 102 294 €
Montant	467,25 €	233,63 €	116,81 €
Par enfant en plus	+ 5 684 €	+ 5 684 €	+ 5 684 €
Montant par enfant en plus	+ 168,05 €	+ 84,02 €	+ 42,01 €

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : QUELLES SONT MES OPTIONS ?

DOIS-JE REMPLIR UNE DÉCLARATION DES REVENUS AU PRINTEMPS 2019 ?

Le prélèvement à la source (PAS) est sans impact sur la déclaration des revenus qui fait le bilan des revenus et des charges du foyer fiscal. Elle permettra l'imputation de réductions ou l'octroi de crédits d'impôt, et servira à actualiser le taux de PAS en septembre. À noter : la déclaration des revenus de 2018 sera exceptionnellement plus détaillée pour inscrire, dans chaque catégorie de revenu, les sommes qui correspondent aux revenus ordinaires ou à des revenus exceptionnels.

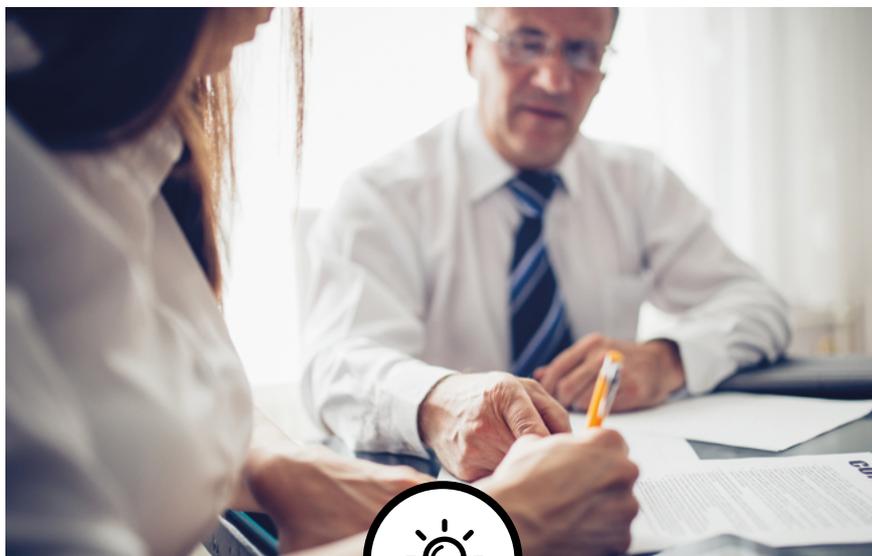
PARTICULIER EMPLOYEUR, DOIS-JE PRÉLEVER L'IMPÔT DU SALARIÉ QUE J'EMPLOIE ?

En cas d'emploi d'un salarié à domicile ou d'un assistant maternel, rien ne change en 2019. Aucun montant de PAS n'est retenu sur la rémunération versée à votre salarié. Ce n'est qu'à compter de 2020 que la réforme s'appliquera selon des modalités simplifiées s'appuyant sur les dispositifs existants (chèque emploi service universel et Pajemploi).

EST-CE QUE JE PEUX MODULER MON TAUX DE PAS ?

Il est toujours possible, pour 2019, d'opter pour un taux individualisé (pour les contribuables mariés ou pacsés), ou de décider de ne pas communiquer son taux à son employeur. Il est aussi possible de demander la modulation du taux de PAS. Des informations vous seront demandées (situations particulières, personnes à charges...) ainsi qu'une estimation de vos revenus nets imposables et charges prévisionnelles pour 2019. À ce jour, la demande de modulation ne sera accordée que s'il existe un écart de plus de 10 % entre le montant du prélèvement estimé et le montant du prélèvement que vous supporteriez au cours de l'année, en l'absence de modulation.

Pour ces modifications, les contribuables peuvent se rendre sur impots.gouv.fr, contacter le 0 809 401 401 ou se rendre dans leur centre des finances publiques. De son côté, la CFE-CGC vous accompagne, notamment avec sa foire aux questions (FAQ) accessible sur l'intranet. Pour toute autre demande, vous pouvez nous écrire (en renseignant votre n° d'adhérent) à cette adresse : faq@cfecgc.fr



QUELLES SONT LES CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT D'UN CDD ?

Il ne faut pas confondre renouvellement et succession de contrats à durée déterminée. Renouveler un CDD, c'est le prolonger à l'identique : il s'agit uniquement d'aménager le terme initial de la relation contractuelle. Ce n'est pas un nouveau contrat mais le même contrat qui se poursuit. L'employeur ne peut pas le modifier unilatéralement à l'occasion du renouvellement du CDD. Seuls les CDD conclus de date à date peuvent être renouvelés.

COMMENT PROCÉDER AU RENOUVELLEMENT D'UN CDD ?

La prolongation du contrat est possible si les conditions de renouvellement ont été stipulées dans le contrat de travail, ou si ces conditions ont fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant la fin de son contrat. Dans le cas d'un avenant au contrat de travail, celui-ci doit intervenir avant le terme initialement prévu. À défaut, la relation contractuelle s'étant poursuivie, le CDD doit être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI).

COMBIEN DE FOIS PEUT-ON RENOUVELLER UN CDD ?

Le législateur, via l'ordonnance de septembre 2017, a ouvert à la négociation collective de branche la possibilité de fixer le nombre de renouvellement possible du CDD. Pour les CDD conclus antérieurement, le renouvellement n'est autorisé que deux fois.

Les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ne sont pas soumis aux règles de droit commun. Ces contrats peuvent faire l'objet de prolongation, suivant les conditions qui leur sont spécifiques.

• Nombre de renouvellement en fonction d'un accord de branche

Le législateur n'a pas fixé de plafond au nombre de renouvellement possible. Toutefois, le Code du travail précise que le renouvellement ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

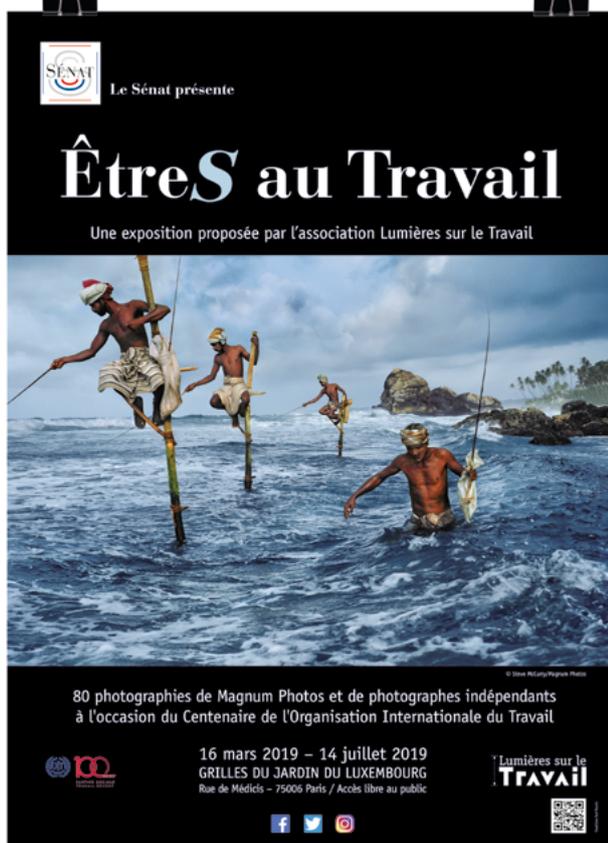
• Nombre de renouvellement en l'absence d'accord

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord collectif de branche étendu, le CDD est renouvelable deux fois pour une durée déterminée.

• À noter

Que le nombre de renouvellement soit ou non prévu par accord, la durée du CDD - renouvellement compris - ne peut pas dépasser la durée maximale du CDD prévu soit par l'accord de branche étendu ou, à défaut, par le Code du travail.

→ EXPOSITIONS



LE TRAVAIL EN 80 PHOTOS SUR LES GRILLES DU SÉNAT

DU 16 MARS AU 14 JUILLET 2019

“ÊtreS au Travail”

À découvrir sur les grilles du Sénat durant quatre mois : “ÊtreS au Travail”. 80 clichés de l'agence Magnum et de photographes indépendants qui présentent des hommes et des femmes dans l'exercice quotidien de leur métier. L'œil d'artistes pose les richesses et les difficultés du travail, et souligne l'engagement des “ÊtreS” dans leur activité professionnelle. Parrainée par l'Organisation Internationale du Travail à l'occasion de son centenaire, cette exposition est mise en œuvre par l'association “Lumières sur le Travail”, présidée par Sophie Prunier-Poulmaire, vice-présidente de l'Université Paris Nanterre, et 42 étudiants du Master 2 de psychologie du travail et ergonomie qu'elle dirige. Une dizaine de photographies seront dotées d'un QR code pour accéder à des vidéos en ligne sur le site de l'exposition et celui de l'OIT.

Grilles du Jardin du Luxembourg
Rue de Médecis – 75006 Paris
Accès libre au public
www.etres-au-travail.fr
www.ilo.org/100/fr



PIERRE BONNARD DANS SON ÉLÉMENT PROVENÇAL

JUSQU'AU 9 JUIN 2019

“Bonnard en noir et en couleur”

Après la grande exposition du musée d'Orsay en 2015, Pierre Bonnard, figure marquante de l'art des XIX^e et XX^e siècles, revient illuminer les cimes. Le natif de Fontenay-aux-Roses, passé par les Beaux-Arts, parisien dans l'âme, découvre Saint-Tropez en 1904, à 37 ans, dans le sillage de ses amis Édouard Vuillard et Paul Signac. C'est le début d'un “éblouissement du sud” qui le conduira, 20 ans plus tard, à s'installer au Cannet (Alpes-Maritimes) dans une maison où il recevra notamment Henri Matisse et traversera la Seconde Guerre mondiale. Un ensemble de 45 de ses œuvres - dessins, sculptures, photos, agendas - sont ici présentées au sein du musée qui porte son nom. À déguster avant l'été !

Musée Bonnard, 16 Boulevard Sadi Carnot, Le Cannet (06110)
www.museebonnard.fr

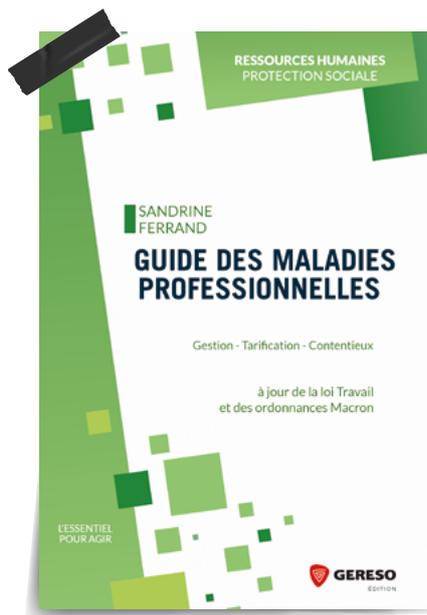
→ LIVRES PRATIQUES



CE BOULOT EST POUR MOI !

Par Stéphanie Reynes - Gereso édition – Octobre 2018

C'est l'histoire d'une rencontre entre M. Veubausset et sa conseillère en recherche d'emploi. Il a perdu confiance en ses capacités à retrouver un job ; elle va le guider dans la jungle que constitue le monde du recrutement, l'épauler et lui ouvrir de nouveaux horizons en lui expliquant les règles du recrutement et en lui fournissant les outils nécessaires à l'optimisation de ses candidatures. Psychosociologue, conseillère en emploi et consultante en ressources humaines, Stéphanie Reynes propose dans cet ouvrage une méthode qui, pas à pas, permet aux candidats à l'embauche de retrouver confiance en eux, d'anticiper les attentes et les objections des recruteurs et de maîtriser les techniques de recherche d'emploi.



GUIDE DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Par Sandrine Ferrand - Gereso édition – Mars 2019

Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ? Comment fonctionne le système de reconnaissance en droit français ? Comment se positionne l'employeur dans la gestion administrative du dossier ? Quels sont les points de contestation d'un dossier ? Consultante spécialisée en droit social et prévention des risques professionnels, Sandrine Ferrand apporte des réponses simples et concrètes à toutes ces questions. Illustré de nombreux exemples et intégrant les dernières nouveautés en matière de tarification des ATMP (issues notamment de la loi Travail et des ordonnances Macron), cet ouvrage très pratique intéressera toutes les parties prenantes de ces dossiers techniques et souvent complexes.



LA LANGUE DE TRUMP

Par Bérengère Viennot - Éditions les Arènes – Janvier 2019

Pour bien traduire un texte, il faut d'abord maîtriser les langues, leurs codes et leurs finesses... Mais aussi être en mesure de comprendre la pensée de l'émetteur des propos, pour mieux s'en imprégner et être capable d'en faire ressortir les possibles subtilités. Traductrice de presse, Bérengère Viennot s'est trouvée confrontée à un défi inédit après l'élection de Donald Trump. Vocabulaire pauvre, registre familier inédit, fautes de syntaxe et phrases sans queue ni tête, sarcasmes et invectives : la langue du président américain détonne dans le monde de la politique. D'une plume aussi désopilante qu'incisive, l'auteure raconte son casse-tête de traductrice et s'interroge. Comment glisse-t-on de la violence des mots à la violence politique ? En quoi est-ce là un symptôme de l'état de la démocratie ? Pourquoi sommes-nous tous concernés ?

LES 10 CHIFFRES CLÉS DE L'EMPLOI EN FRANCE

CHÔMAGE

8,8 %

de la population active (en décembre 2018), un chiffre stable sur un an. À titre de comparaison, le taux de chômage dans l'Union européenne s'est établi, fin 2018, à 6,6 %. (Eurostat)

6,6 MILLIONS

de demandeurs d'emplois (-0,8 % sur un an) inscrits à Pôle emploi au 4^e trimestre 2018, hors Mayotte. (Dares)

POPULATION ACTIVE

27,5 MILLIONS

d'actifs occupaient un emploi en France en 2017, dont **24,7 millions** un emploi salarié et **2,8 millions** un emploi non-salarié. (Insee)

OFFRES D'EMPLOIS

3,2 MILLIONS

d'offres sur Pôle emploi dont 2,9 millions ont été pourvus (chiffres 2017). À noter : 150 000 offres ont conduit à un abandon de recrutement faute de candidats, soit 4,7 % de l'ensemble. (Pôle emploi)

ENTREPRISES

3,3 MILLIONS

de salariés travaillaient (en décembre 2017) dans des entreprises de 1 à 9 salariés soit 19 % de l'emploi salarié du secteur privé, hors agriculture. (Dares)

EMPLOI DES CADRES

3,3 %

Le taux de chômage des cadres et professions intellectuelles supérieures en 2017, contre 10,2 % pour les employés et 13,5 % pour les ouvriers. (Insee)

63 %

des entreprises de plus de 100 salariés ont recruté au moins un cadre au 3^e trimestre 2018. (Apec)

CONTRATS DE TRAVAIL

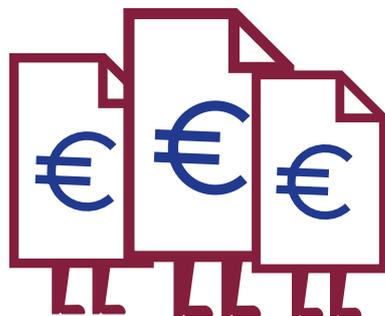
88 %

des salariés étaient en CDI en France en 2017. (Dares)

75 % des embauches (hors intérim) sont faites en contrat de moins de 3 mois, contre 55 % en 2004. (Insee)

14,4 %

la différence de rémunération horaire brute moyenne entre un salarié en CDI et un salarié en CDD. (Dares)





LE TÉLÉTRAVAIL, ÇA S'ORGANISE !

Découvrez comment en bénéficier et le mettre en place dans votre entreprise avec le guide Télétravail CFE-CGC.



Le syndicat au service de l'encadrement

Techniciens - Agents de maîtrise - Ingénieurs - Cadres - Forces de vente - Services publics



**Nous anticipons
pour préserver
notre autonomie
et nos proches.**



**Des prestations
qui évoluent
selon votre
parcours de vie**

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir un contrat
qui évolue selon nos besoins.**

Grâce à Garantie Autonomie et Dépendance de la Macif, nous abordons sereinement notre avenir et celui de nos proches. Ce contrat s'adapte à nos besoins, et les prestations incluses nous permettent de rester autonomes le plus longtemps possible.

**Découvrez Garantie Autonomie et Dépendance et ses
avantages, en agence ou sur macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Le contrat **Garantie Autonomie et Dépendance** proposé par la Macif est assuré par **Macif-Mutualité**, mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert 75435 Paris Cedex 9.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N°Orias 13005670 (www.oriass.fr).