

N°05

JUIN 2019

TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS

À LA UNE

Prévoyance des cadres et assimilés, retraites complémentaires,
Loi Pacte, accord CSE chez Pôle Emploi...

FOCUS

Les opérateurs de
compétences (OPCO)

LE GRAND TÉMOIN

Cyril Cosme, directeur
France de l'OIT

EN IMMERSION

Reportage au sein de
l'usine Alteo de Gardanne



LE MAGAZINE

DOSSIER

ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE :
ENCORE DES PROGRÈS À FAIRE !



**GROUPE AÉSIO,
DÉCIDONS
ENSEMBLE
DE VIVRE MIEUX**



Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

decideurs-sociaux@
aesio.fr

aesio.fr



GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

**GROUPE
AÉSIO**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

ADREA
mutuelle

apréva

Evimcd
mutuelle

05 ÉDITO

Promouvoir le dialogue social
au niveau européen

06 À LA UNE

- 06** . Mireille Dispot : *“Pérenniser la prévoyance des cadres et assimilés”*
- 07** . Plaidoyer pour une véritable Europe sociale
- 08** . Entreprises : les principales mesures de la loi Pacte
- 09** . Accord CSE chez Pôle Emploi : quand la CFE-CGC débloque la situation
- 10** . Fonction publique, proches aidants, partage de la valeur ajoutée...
- 11** . Bien-être au travail : des salariés plutôt satisfaits mais préoccupés

14 FOCUS

Les nouveaux opérateurs de compétence (OPCO)

16 LE GRAND TÉMOIN

Cyril Cosme : *“L'OIT est garante du dialogue social au niveau mondial”*

20 EN IMMERSION

L'usine Alteo de Gardanne :
l'innovation comme ADN

24 MODE D'EMPLOI

L'épargne salariale

27 DOSSIER

**Égalité professionnelle :
encore des progrès à faire !**

- 28** . Égalité hommes-femmes au travail : de quoi parle-t-on ?
- 30** . Index de l'égalité professionnelle : les entreprises au révélateur
- 31** . Jean-François Foucard : *“Travailler sur la gestion de carrière des femmes”*
- 32** . Mieux prévenir et agir contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail
- 33** . Zoom sur les accords signés chez Arkema France et à la RATP
- 34** . Guide pratique, fonction publique, inégalités hommes-femmes (jeunes diplômés, retraite)

36 PORTRAITS

. Farida Roubaud, déléguée syndicale CFE
UNSA Énergie chez EDF



. Matthieu Sylva, délégué syndical (Groupe Ausy)

40 VIVIERS

. Quel avenir au travail pour les jeunes générations ?
. Emploi : déploiement du plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle

43 FENÊTRE SUR LE MONDE

. Union européenne : une meilleure protection des lanceurs d'alerte

46 QUESTIONS PRATIQUES

- 46** . Comment effectuer une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- 47** . Comment gérer le fait religieux en entreprise ?
- . Harcèlement moral et sexuel : que prévoit le Code du travail ?

48 CULTURE

Expositions et livres pratiques : la sélection de la rédaction

50 INDICATEURS

Les chiffres clés de la Sécurité sociale

UN SITE INTERNET TOUT NEUF, AU SERVICE DE TOUTES LES STRUCTURES CFE-CGC!



Vitrine institutionnelle de l'organisation et résolument ancré sur le terrain de l'action syndicale, le nouveau site confédéral se veut au service de toutes les structures de la CFE-CGC (adhérents, militants, sections syndicales, fédérations, unions territoriales), des salariés de l'encadrement et de nos partenaires.

Ergonomique, dynamique et doté de nouvelles fonctionnalités, votre nouveau site web fait la part belle à l'actualité (articles, communiqués, dossiers thématiques...) et aux informations CFE-CGC : formations, temps forts, contacts, passerelles vers nos réseaux sociaux, etc.

Bonne découverte et bonne navigation.

**Nous comptons sur vous pour le faire connaître
auprès de vos collègues !**

WWW.CFECGC.ORG



**«RENFORCER LA
DIMENSION SOCIALE
DE L'UNION
EUROPÉENNE»**

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU EUROPÉEN

La CFE-CGC a toujours été fortement attachée à l'Europe, à la construction européenne et au renforcement du dialogue social européen. Dans les comités d'entreprise européens (CEE), en lien avec les institutions européennes, au sein de la Confédération européenne des cadres (CEC) et du Comité économique et social européen (CESE), les élus et les structures de la CFE-CGC œuvrent au quotidien pour défendre les intérêts de l'encadrement et des cadres, et pour valoriser l'action syndicale auprès des salariés et de l'opinion publique.

Les enjeux sont en effet considérables, qu'il s'agisse de traduire le dialogue social dans les entreprises transnationales, de traiter les problématiques spécifiques du personnel d'encadrement et de lui donner toute sa place dans les grands accords-cadres internationaux. Si l'Union européenne est imparfaite et présente des carences, elle dispose de leviers significatifs permettant aux États membres de répondre aux problématiques communes qui dépassent nos frontières, et de défendre les droits humains et sociaux sur la scène mondiale. Pour la CFE-CGC, l'Europe doit donc impérativement renforcer sa dimension sociale afin de garantir une prospérité qui bénéficie à tous.

En cette année commémorant le centenaire de l'Organisation internationale du travail, garante du dialogue social au niveau mondial pour le respect des droits de l'homme dans le monde du travail, la CFE-CGC s'est étroitement associée aux travaux sur l'avenir du travail conduits par l'OIT en amont de la 108^e conférence internationale du travail. En parallèle, la CFE-CGC est fière d'avoir lancé une exposition instructive ("Encadrement : 100 ans d'évolution") visible jusqu'au 22 septembre dans un lieu riche de sens, aux Archives nationales du monde du travail, à Roubaix. L'occasion de revisiter un siècle de mutations profondes de la vie professionnelle, personnelle et sociétale de toutes les populations de l'encadrement.

1

Qu'est-ce que le dispositif prévoyance pour les cadres et assimilés ?

La naissance de la CGC a permis, avec la convention collective nationale de 1947, d'instaurer une double protection pour les cadres et assimilés : un régime de retraite complémentaire (l'Agirc) et un régime de prévoyance. Ce dernier a un caractère collectif et obligatoire. Son financement est à la charge exclusive de l'employeur. La cotisation, fixée à 1,5% de la tranche A, est affectée en priorité (0,76%) à la couverture du risque décès. Le surplus est généralement affecté aux garanties incapacité et invalidité. Le dispositif prévoit une pénalité à la charge de l'employeur en cas de manquement à cette obligation, lors du décès du bénéficiaire. Les ayants droit peuvent dès lors réclamer une compensation financière.

2

Depuis la fusion de l'Agirc et de l'Arrco au 1^{er} janvier dernier, où en est la situation juridique ?

Elle est complexe. Les dispositions de la convention de 1947, qui définissait les bénéficiaires de cette prévoyance en distinguant, via les "catégories objectives de salariés", les cadres des non cadres, ont disparu. L'Accord National Interprofessionnel (ANI) d'octobre 2015 avait posé le principe d'un "statu quo" dans l'attente d'une négociation - toujours en cours entre partenaires sociaux - sur l'encadrement. L'ANI de novembre 2017 a réaffirmé ce principe.

Depuis, la direction de la Sécurité sociale a confirmé que les "catégories objectives" constituent la référence jusqu'à la fin des négociations sur l'encadrement. La Commission des accords de retraite et de

«PÉRENNISER LA PRÉVOYANCE DES CADRES ET ASSIMILÉS»

SUITE À LA FUSION DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE AGIRC ET ARRCO, MIREILLE DISPOT ÉVOQUE LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION EN COURS SUR L'ENCADREMENT.

TROIS QUESTIONS À

MIREILLE DISPOT,
déléguée nationale CFE-CGC
à la protection sociale

3

Durant cette négociation décisive entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement, que défend la CFE-CGC ?

L'enjeu est double : il s'agit de définir les éléments caractéristiques de l'encadrement et de pérenniser la prévoyance des cadres et assimilés. Pour la CFE-CGC, la définition de l'encadrement et de ses catégories doit se substituer aux "catégories objectives" de 1947. En l'absence d'obligation légale, la prévoyance doit être pérennisée de façon obligatoire. Historiquement, la prévoyance des cadres a été un moteur pour les non cadres qui ont pu, eux aussi, en bénéficier. Il faut conserver cette locomotive au risque d'être confronté à un nivellement par le bas au nom d'un égalitarisme pour tous. Pour la CFE-CGC, les garanties sont à flécher sur la prévoyance lourde : décès, incapacité et invalidité. Il appartient aux branches professionnelles de se déterminer sur l'affectation prioritaire.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

PROTECTION SOCIALE

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES REVALORISÉES

Au terme de la dernière séance de la négociation sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco pour la période 2019-2022, les partenaires sociaux se sont entendus pour que les retraites complémentaires du secteur privé soient revalorisées au niveau de l'inflation pour les quatre prochaines années. L'accord a été signé par la CFE-CGC, la CFDT, FO et la CFTC. Une bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat des retraités après cinq années de gel ou de moindre indexation.

LE CHIFFRE

14,35 MILLIONS

Soit le nombre de Français qui percevaient une pension de retraite (en comptant les pensions de réversion) en 2018, selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Le nombre de bénéficiaires (7,98 millions de femmes et 6,37 millions d'hommes) a progressé de 1,5% l'an passé. À noter : la pension moyenne des femmes (1 008 euros) reste inférieure à celle des hommes (1 165 euros).



CHRISTOPHE LEFÈVRE,
secrétaire national
CFE-CGC Europe
et International

TRIBUNE

PLAIDOYER POUR UNE VÉRITABLE EUROPE SOCIALE

“L'Europe ne se fera pas d'un coup, ni dans une construction d'ensemble : elle se fera par des réalisations concrètes, créant d'abord une solidarité de fait.” Cette déclaration de Robert Schuman, le 9 mai 1950, conserve tout son sens.

Suite aux récentes élections organisées dans les 28 États membres de l'Union européenne, la nouvelle composition du Parlement européen laisse entrevoir une gestion plus sociale des affaires européennes, tenant compte notamment de la nécessaire transition écologique.

Pour la CFE-CGC, qui a intégré très clairement la construction européenne et la participation à la gouvernance européenne dans ses statuts, il est clair que les enjeux de cette nouvelle mandature vont être de forcer le pas vers la mise en place d'une véritable Europe sociale.

Celle-ci passe par différents leviers :

- La mise en œuvre du “pilier européen des droits sociaux”.
- L'installation de l'Autorité européenne du travail, y compris dans le domaine des fraudes.
- Le déploiement du principe de salaire minimum dans chaque État membre de l'Union européenne (60% du salaire médian).
- Le renforcement des moyens destinés à vaincre le chômage et la pauvreté.
- Assurer la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie et déployer le programme d'échange européen “Erasmus+”.
- L'amélioration de la participation des salariés et de l'encadrement au sein des structures de décision de chaque entreprise.
- L'anticipation des impacts de la numérisation, avec une approche sectorielle.
- La mise en place d'une véritable politique industrielle en Europe.
- L'implémentation, en lien avec l'OCDE et le G20/G7, de normes fiscales interdisant l'optimisation fiscale agressive (des GAFAM, BATX, NATU) et la fraude à la TVA.
- La promotion de la lutte contre les inégalités comme moyen de renforcer le socle social européen.

Pour la CFE-CGC, l'Europe est notre maison. Ensemble, continuons d'agir en faveur d'une Europe qui renforce sa dimension sociale et industrielle afin de garantir une prospérité qui bénéficie à toutes et tous.

ENTREPRISES: LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI PACTE

LE PLAN D'ACTION POUR LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES (LOI PACTE) A ÉTÉ DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ LE 11 AVRIL DERNIER AU PARLEMENT. EN VOICI LES PRINCIPALES MESURES.

ENTREPRISES PUBLIQUES

- Feu vert pour la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP), dont l'État détient 50,63% des parts. L'opération doit financer un fonds pour l'innovation. Feu vert aussi pour la privatisation de la Française des Jeux (FDJ), dont l'État détient 72% du capital, et à la baisse de la participation de l'État (23,64% aujourd'hui) au capital d'Engie (ex-GDF Suez).
- La Caisse des dépôts remplace l'État comme actionnaire majoritaire de La Poste et création d'un grand pôle public de banque et d'assurance en rapprochant CNP Assurances et La Banque Postale.

GOVERNANCE ET SIMPLIFICATIONS

- Le Code civil introduit que toute société doit être gérée en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Introduction de la notion de "raison d'être" qui peut être incluse dans les statuts de cette société.
- La présence des salariés aux conseils d'administration des grandes entreprises est renforcée. Celles qui ont plus de 1 000 salariés en France ou 5 000 salariés en France et à l'étranger devront avoir deux représentants pour huit administrateurs non salariés, contre un pour 12 aujourd'hui.

- Les seuils imposant des obligations fiscales et sociales aux entreprises sont ramenés à trois (11, 50 et 250 salariés). Le seuil de 20 salariés reste effectif pour l'obligation d'embauche de personnes handicapées.
- Création d'un "guichet électronique" unique d'ici 2021 pour regrouper les formalités administratives des entreprises.

ÉPARGNE-RETRAITE ET SALARIALE

- Les produits retraite actuels (PERCO, PERP, Article 83, Madelin) sont remplacés par trois grands Produits d'Épargne Retraite (PER) : un produit individuel succédant au PERP/Madelin ; deux produits collectifs : un PER universel (nouveau PERCO) et un PER catégoriel (nouveau PERE).
- L'épargne accumulée sera portable d'un produit à l'autre. Le transfert sera gratuit au bout de cinq ans de détention et les sorties en capital seront facilitées.
- Les branches devront négocier des accords-types d'intéressement et/ou de participation et la mise en place de plans d'épargne interentreprises.
- Le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés.

G.L.



«UNE OCCASION MANQUÉE» POUR LA CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, qui appelait à des mesures plus ambitieuses, la loi Pacte, avec de trop rares avancées, n'est pas à la hauteur des défis auxquels l'économie française est confrontée. "Cette loi rate ses objectifs, estime Gérard Mardiné, secrétaire national en charge de l'Économie. Elle ne contient pas de mesures structurelles susceptibles de nous faire sortir de la crise des gilets jaunes. Elle ne va pas non plus faire évoluer nos entreprises dans le sens d'une meilleure prise en compte du long terme et d'une augmentation des investissements. Elle aligne les mesurette d'adaptation dont un certain nombre, certes, en faveur des PME. Mais elle ne modifie pas le rapport de force qui existe entre celles-ci et les grandes entreprises, ce qu'une loi de gouvernance responsable aurait pu faire."

ACCORD CSE CHEZ PÔLE EMPLOI: QUAND LA CFE-CGC DÉBLOQUE LA SITUATION

AVEC 20,6% DE REPRÉSENTATIVITÉ DANS LES COLLÈGES CADRES ET ASSIMILÉS, LA CFE-CGC PÈSE CHEZ PÔLE EMPLOI, COMME LE DÉMONTRE LA NÉGOCIATION QUI A CONDUIT À LA SIGNATURE, EN MARS, DE L'ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.

LE PÉRIMÈTRE CONCERNÉ

Pôle Emploi est un Établissement Public Administratif (EPA) qui emploie 55 000 salariés en métropole et en outre-mer, dont un peu moins de 7 000 agents publics, les autres étant de droit privé en CDI. L'entité résulte de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic en 2008 et constitue une branche en tant que telle.

L'analyse de Suzie Petit, déléguée syndicale centrale CFE-CGC Métiers de l'Emploi :

“Les 55 000 salariés de Pôle Emploi sont dévoués et ont le sens du service public. Après la fusion, il a fallu construire la maison et la faire évoluer. On avance par transformations récurrentes, sans rien lâcher, même si on aimerait parfois avoir le temps de l'assimilation pour ne pas laisser certains de nos collègues au bord de la route.”

LE CALENDRIER

Un premier accord de méthode (de branche) a d'abord été signé fin septembre 2018. Il a défini les moyens et le calendrier des négociations (d'entreprise) sur le CSE et sur le renouveau du dialogue social (RDS). Les moyens obtenus ont été réels : financiers, remboursement des frais de déplacement, mise en place d'une quarantaine de “journées d'appropriation”. D'octobre 2018 à mi-mars 2019, se sont ensuite tenues dix réunions de négociation sur le CSE et six sur le RDS.

Suzie Petit : *“Au début de la négociation CSE, le directeur général nommé par le gouvernement avait une lettre de commande assez stricte. Il voulait réduire de 30% les moyens par rapport au consommé et ne voulait rien lâcher. Cela a très vite pris une tournure compliquée.”*

LE BRAS DE FER

Jusqu'à la rentrée de janvier 2019, l'employeur ne bouge pas d'une virgule et les syndicats refusent l'enveloppe proposée. Une intersyndicale se met en place qui tente d'écrire un contreprojet.

Suzie Petit : *“On remarque tout de suite que ce texte était exorbitant par rapport à la position de l'employeur. Il n'avait aucune*

chance d'aboutir, la porte risquait de se fermer. La CFE-CGC a décidé de reprendre la main. Nous avons travaillé des propositions pour lesquelles nous savions que d'autres syndicats avaient de l'appétence. À la séance suivante, nous avons mis sur la table de quoi faire évoluer l'accord en souplesse. Progressivement, notre petite musique s'est imposée et au final, l'accord a été signé très majoritairement par la CFE-CGC, la CFDT, la CGT et FO.”

LES AVANCÉES OBTENUES

Les avancées par rapport au minimum légal sont multiples : les titulaires ont 462 heures par an dont 192 qu'ils peuvent utiliser comme du temps de déplacement et ils peuvent les transmettre à leur suppléant. Les représentants syndicaux au CSE vont, eux aussi, avoir des heures qu'ils pourront mutualiser. En outre, chaque organisation syndicale ayant un titulaire et un suppléant pourra faire venir un suppléant à chaque réunion.

Suzie Petit : *“C'est quelque chose qu'on a porté haut pour répondre au besoin de se former et parce que ce n'est pas simple d'être seul dans une instance. Nous avons aussi obtenu 569 représentants de proximité (RP), environ un pour 150 agents. Ils auront du temps et des moyens de déplacement et seront équipés de terminaux mobiles et de moyens de visio et de téléconférence. En attendant, nous mettons le cap sur les élections du 8 novembre prochain qui vont permettre d'élire nos représentants.”*

G.L.



FONCTION PUBLIQUE

LES SYNDICATS VENT DEBOUT CONTRE LE PROJET GOUVERNEMENTAL

À l'appel d'un large mouvement intersyndical (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, UNSA, FA-FP), des dizaines de milliers d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) ont défilé partout en France le 9 mai pour protester contre un projet de réforme attentatoire aux statuts de la fonction publique et aux droits des agents. Trois autres journées d'actions ont suivi, du 27 au 29 mai.

ÉCONOMIE

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE : LES PARTENAIRES SOCIAUX S'ENGAGENT

Dans une riche contribution intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CPME, Medef et U2P), les organisations de salariés et d'employeurs ont livré leur analyse sur le partage de la valeur ajoutée. *“Construire une croissance durable et responsable implique de répartir ses fruits de manière équilibrée, font valoir les partenaires sociaux. Il faut faire du dialogue social et économique un levier d'investissement de long terme au service de l'innovation et des transitions, en particulier écologiques.”*

PROTECTION SOCIALE

UNE LOI SUR LA PRÉVOYANCE À L'AUTOMNE

À l'occasion de la remise au gouvernement du rapport (175 propositions) sur le grand âge prévoyant notamment 9,2 milliards de dépenses publiques supplémentaires par an d'ici 2030 pour faire face au vieillissement de la génération du baby boom, Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, a annoncé une “grande loi” sur la dépendance. Celle-ci doit être présentée à l'automne en Conseil des ministres avec trois priorités exposées : la qualité des prises en charge en Ehpad, la baisse du reste à charge en établissement et la revalorisation des métiers du grand âge.

SOCIÉTÉ

UNE LOI EN FAVEUR DES PROCHES AIDANTS

Le Parlement a adopté une proposition de loi visant à “favoriser la reconnaissance des proches aidants” dont les responsabilités sont de plus en plus importantes, notamment en raison du vieillissement de la population. Aujourd'hui, plus de huit millions de personnes aident un de leurs proches ou aînés en situation de handicap ou de perte d'autonomie à son domicile. Parmi eux, 4,3 millions interviennent matériellement et financièrement auprès de leur entourage.



TELELEX

LOGEMENT

ACTION LOGEMENT : UN PLAN DE NEUF MILLIARDS D'EUROS

L'organisme paritaire a présenté un plan d'investissement (neuf milliards d'euros) qui sera mis en œuvre sur quatre ans. Signé par le Premier ministre, il prévoit diverses mesures en faveur du logement : rénovation énergétique, prime à la mobilité, croissance de l'offre de logements sociaux, lutte contre l'habitat dégradé...



ENTREPRISES

ADP : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL VALIDE LE PROJET DE RÉFÉRENDUM

Le Conseil constitutionnel a donné son feu vert à la proposition de Référendum d'Initiative Partagée (RIP) sur la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP) prévue dans la loi Pacte. Pour autoriser la consultation des Français, il faudra d'abord obtenir, par voie électronique, l'approbation d'au moins 10% du corps électoral soit plus de 4,7 millions de personnes.

SANTÉ AU TRAVAIL



BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : DES SALARIÉS PLUTÔT SATISFAITS MAIS PRÉOCCUPÉS

Selon une récente enquête BVA et BPI Group (société de conseil RH), 66% des salariés français sont plutôt satisfaits de leur qualité de vie au travail. Si 68% sont contents de l'équilibre vie privée-vie professionnelle et de leurs relations avec la hiérarchie (66%), ces résultats doivent être tempérés. Ainsi, seuls 15% des salariés font part d'une réelle implication de leur entreprise pour améliorer la QVT. De quoi "alerter les DG et DRH alors que les actions menées pour le bien-être et la santé de leurs salariés ont un impact important sur leur motivation, leur implication, leur attachement à l'entreprise et donc sur la performance collective", souligne l'étude.

Autre écueil : la santé au travail. Près de deux salariés sur trois (63%) indiquent

notamment craindre de faire un burn-out (épuisement professionnel), un chiffre particulièrement élevé. 74% déclarent ressentir du stress au travail et 52% déplorent une fatigue liée à la multiplicité des tâches. Globalement, un tiers des salariés estiment d'ailleurs que leur charge de travail est trop importante.

Interrogés sur les critères liés à la qualité de vie au travail, les salariés plébiscitent trois piliers : la reconnaissance, les relations avec ses collègues et l'environnement de travail. Enfin, dans un monde du travail en pleine évolution, l'étude révèle que 36% des salariés ont déjà envisagé un autre statut que le salariat, un projet plus fortement considéré par les moins de 29 ans (49%) que les plus de 50 ans (21%).

UNION EUROPÉENNE

LA CRÉATION D'UNE AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL

Le Parlement européen et les États membres sont parvenus à un accord sur la création d'une Autorité européenne du travail - European Labour Authority (ELA) - pour protéger les droits des travailleurs et lancer des enquêtes transfrontalières en cas d'abus potentiels. Dotée d'un budget annuel de 50 millions d'euros, la nouvelle instance aura trois missions essentielles :

- **améliorer l'accès à l'information** des particuliers et des employeurs sur leurs droits et obligations dans les situations transfrontalières ;
- **renforcer la coopération opérationnelle** entre les autorités en permettant des contrôles conjoints afin de pallier les difficultés rencontrées du fait du caractère transnational de certaines pratiques frauduleuses et des limites de la coopération administrative existante ;
- **proposer une médiation** en cas de différend entre États membres pour arbitrer les litiges relevant de la conformité au droit de l'UE.





«IL N'Y A PAS D'AVENIR SANS HISTOIRE...»

C'EST EN PRÉSENCE D'UNE CENTAINE D'INVITÉS QUE FRANÇOIS HOMMERIL, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC, A INAUGURÉ LE 28 MAI DERNIER L'EXPOSITION «ENCADREMENT : 100 ANS D'ÉVOLUTIONS», PRÉSENTÉE AUX ARCHIVES NATIONALES DU MONDE DU TRAVAIL, À ROUBAIX.

Après quelques mots prononcés par Irène Peucelle, conseillère régionale, pour remercier la CFE-CGC d'avoir choisi les Hauts-de-France pour présenter cette «*belle réalisation*», François Hommeril a rapidement expliqué le concept de cette grande fresque, qui retrace la double évolution du personnel d'encadrement sur la période 1919-2019. Évolution professionnelle, tout d'abord, car durant les dix dernières décennies, le rôle de l'encadrant a largement évolué, passant de créateur de lien à relais, de facilitateur à accompagnateur ou donneur d'ordres. Évolution sociétale également : de la sortie de la Grande guerre à l'ère de l'intelligence artificielle, comportements, vie quotidienne et loisirs ont connu moult changements et transformations. Le tout au rythme d'une actualité souvent dense.

Soulignant la ténacité d'Alain Giffard, secrétaire général de la CFE-CGC, qui a initié puis porté ce projet durant près de douze mois (en collaboration avec l'agence MDC et Béatrice Touchelay, historienne), François Hommeril a également souligné que cet événement fait écho aux commémorations du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Illustrée de nombreux documents d'archives et couvrant plus de 800 m², l'exposition est à découvrir jusqu'au 22 septembre aux ANMT. Lieu chargé d'histoire, l'ancienne filature Motte-Bossut, fleuron de l'industrie textile du XIX^e siècle, constitue en effet un superbe exemple de ce patrimoine industriel qui a fait l'âge d'or de Roubaix.

INFOS PRATIQUES

- Ouvert au public le lundi de 9 h à 12 h 30, du mardi au vendredi de 9 h à 17 h.
- Entrée libre et gratuite. Accès par la rue du Coq français.

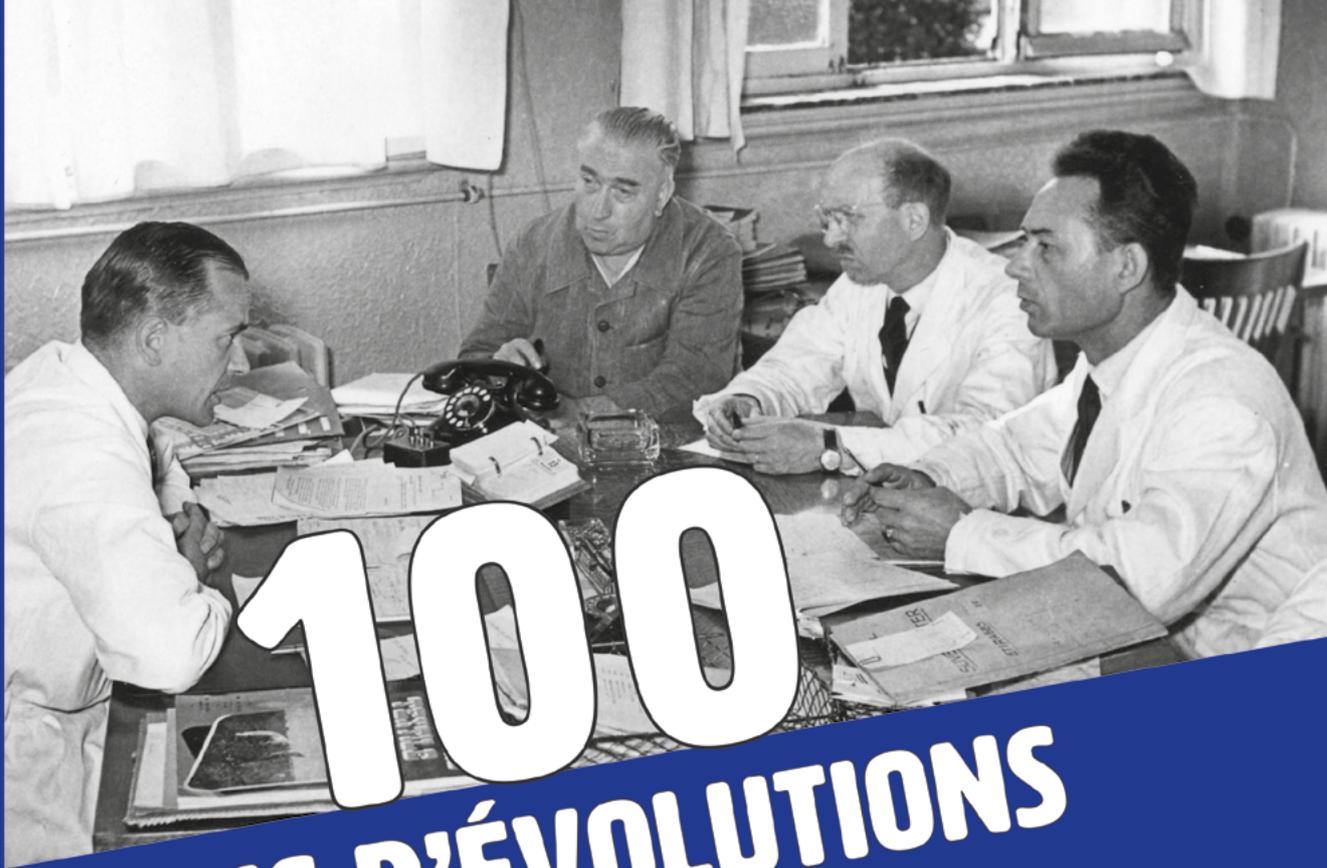
POUR EN SAVOIR PLUS

<http://www.archivesnationales.culture.gouv.fr/camt/>



De gauche à droite : François Hommeril, président de la CFE-CGC ; Frédéric Motte, président du MEDEF Hauts-de-France ; Jean-Philippe Tanghe, CFE-CGC BNP Paribas ; Raymons Annaloro, président de l'union régionale CFE-CGC Hauts-de-France et Alain Giffard, secrétaire général de la CFE-CGC.

E
N
C
A
D
R
E
M
E
N
T



100 ANS D'ÉVOLUTIONS

du 28 mai au 22 septembre 2019

aux Archives nationales du monde du travail à Roubaix

Entrée
libre



Exposition organisée dans le cadre
du centenaire de l'OIT.





FORMATION PROFESSIONNELLE: ZOOM SUR LES NOUVEAUX OPÉRATEURS DE COMPÉTENCE

EXIT LES ANCIENS ORGANISMES PARITAIRES COLLECTEURS AGRÉÉS (OPCA).
PLACE AUX OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO) CHARGÉS DE FINANCER
L'APPRENTISSAGE, D'AIDER LES BRANCHES ET D'ACCOMPAGNER LES PME
POUR DÉFINIR LEURS BESOINS EN FORMATION.

Adoptée le 5 septembre 2018, la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a modifié en profondeur la formation professionnelle. Les OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) comptent parmi les structures les plus impactées. Ces organismes avaient notamment pour mission la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle (environ neuf milliards d'euros par an).

Des missions recentrées

En devenant des opérateurs de compétences (OPCO), ils perdent ces missions. La collecte est désormais dévolue aux Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) et à la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ; la gestion étant assurée par la Caisse des

Dépôts et France Compétence. Les missions des OPCO sont recentrées sur l'aide aux branches professionnelles (certifications, GPEC, observatoire) et aux entreprises de moins de 50 salariés. Les OPCO interviennent également sur l'alternance, prenant en charge la gestion et le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Diminution du nombre d'opérateurs et rapprochements

En parallèle, le nombre d'opérateurs diminue avec un passage de 20 OPCA à 11 OPCO officiellement agréés (voir encadré ci-contre). Des rapprochements ont eu lieu sur la base du rapport Marx-Bagorski présentant le modèle cible vers lequel les branches devaient s'orienter et les critères permettant d'effectuer les rapprochements : nature des activités,



métiers et besoin de formation, proximité des certifications, parcours professionnels individuels ou collectifs, logique de filière entre donneur d'ordre et sous-traitant...

Deux accords à signer

De septembre 2018 à mars 2019, les branches ont négocié pour créer les OPCO. Pour chaque branche, deux accords étaient à signer : celui de désignation (la branche décide d'aller vers tel OPCO) et l'accord constitutif de création de l'OPCO. Les règles de validité de l'accord constitutif ont fait l'objet de longues discussions. La Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et le ministère du Travail ont ainsi apporté une réponse étonnante selon laquelle la validité de l'accord constitutif s'appréciait branche par branche : si l'accord était invalide pour une branche, celle-ci était "éjectée" de la structure sans que cela remette en cause l'équilibre global. Cette validité "indirecte" a donné des sueurs froides à bon nombre de juristes...

De nombreux défis à relever

Aujourd'hui, les défis sont nombreux pour les OPCO. Il s'agit notamment, ces prochains mois, de fusionner les anciens OPCA, de gérer les transferts de salariés et les dévolutions des biens, de créer des structures efficaces et pérennes et d'installer toutes les commissions et les sections professionnelles nécessaires au fonctionnement des structures.

La CFE-CGC et les OPCO

La CFE-CGC a été très active et a pesé durant la négociation sur les opérateurs de compétence. Ceux-ci sont des outils au service d'une politique : il ne s'agissait pas de sauver des structures, mais de tout faire pour que celles-ci soient en capacité de répondre à leurs nouvelles missions.

L'un des défis a été de faire se rapprocher des pans entiers de l'économie, aux besoins de formation distincts et aux organisations différentes. Par exemple, l'opérateur de compétences des entreprises à forte intensité de main d'œuvre regroupe des secteurs très épars comme le commerce de gros, le transport aérien, l'hôtellerie-restauration ou l'Église catholique. Pour la CFE-CGC, l'objectif était donc de donner un pouvoir très important aux branches au sein des sections paritaires professionnelles (SPP) ; le Conseil d'administration devant, lui, avoir une simple mission de gestion.

C.D.

11 OPCO OFFICIELLEMENT AGRÉÉS



Près de 329 branches professionnelles sont réparties dans 11 OPCO, au lieu des 20 OPCA qui existaient auparavant.

• **OCAPIAT** est l'opérateur de compétence des entreprises agricoles et agroalimentaires. Il reprend notamment les activités du FAFSEA et d'Opcalim. À noter : au terme de la négociation, le Crédit Agricole et la MSA ont rejoint cet opérateur.

- **L'OPCO 2i** (ou inter-industrie) regroupe l'ensemble des branches du secteur industriel. Il reprend les activités des trois OPCA de l'industrie (Opca 3+, Defi et Opcaim).
- **L'OPCO de la Construction** regroupe les entreprises du bâtiment et des travaux publics. Le champ est peu modifié et reprend essentiellement les activités couvertes par l'OPCA Constructys.
- **L'OPCO Mobilité** regroupe les entreprises du transport ferroviaire, maritime, routier, urbain et de l'automobile. Les anciens OPCA étaient notamment l'ANFA et Transport et Services.
- **L'Opcommerce** est l'opérateur de compétence des entreprises du commerce de détail. Il reprend entre autres les activités du FORCO.
- **Atlas** est l'opérateur de compétence des entreprises de la banque, de l'assurance, de l'expertise comptable, du conseil et des sociétés et marchés financiers. Ces activités étaient notamment exercées par les OPCA Fafiec et Opcabaia.
- **L'OPCO Santé** regroupe, comme son nom l'indique, les professions de la santé et du médico-social. Il reprend essentiellement les activités d'Unifaf.
- **L'AFDAS** est l'opérateur de compétence des professions de la culture, de la communication et des médias. Il voit son champ élargi au sport, aux télécommunications, aux agences de mannequins, aux casinos, au tourisme et à l'hôtellerie de plein air.
- **L'OPCO Cohésion sociale** est l'opérateur des professions liées au champ social, aux services à la personne, à l'insertion, à l'emploi... Il reprend les activités d'Uniformation.
- **L'OPCO des Entreprises de proximité** concerne principalement les artisans, les commerçants et les professions libérales. Il reprend notamment les activités d'Actaliens et d'Agefos-PME.
- Enfin, **l'opérateur des entreprises à forte intensité de main d'œuvre** couvre notamment les champs suivants : travail temporaire, propreté, sécurité, hôtellerie-restauration, commerce de gros, transport aérien. Quatre OPCA étaient concernés par ces activités : Opcalia, FAFIH, FAFTT et Intergros.

C.D.

LE GRAND TÈMOIN

PARCOURS

1969

Naissance à Paris

-

1997

Élève à l'ENA

-

1998

Chef du bureau des Conventions collectives et des conflits du travail au sein de la Direction des Relations du Travail (DRT)

-

2004

Conseiller pour les affaires sociales puis Chef du service emploi, affaires sociales et santé à la Représentation permanente de la France auprès de l'UE à Bruxelles

-

2009

Conseiller pour les affaires sociales auprès de l'Ambassade de France à Washington

-

2012

Délégué aux affaires européennes et internationales, ministères du Travail, des Affaires sociales et de la Santé

-

2014

Directeur du bureau de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour la France

CYRIL COSME

Directeur pour la France
de l'Organisation
Internationale du
Travail (OIT)

«L'OIT EST GARANTE DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU MONDIAL»

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

Photos : **Marcel Crozet/ILO**

DIRECTEUR POUR LA FRANCE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), CYRIL COSME ÉVOQUE LE RÔLE ET LES MISSIONS DE L'AGENCE TRIPARTITE ONUSIENNE QUI CÉLÈBRE CETTE ANNÉE SON CENTENAIRE. AVEC TOUJOURS UN MÊME FIL ROUGE : FAIRE RESPECTER LES DROITS DE L'HOMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

Pouvez-vous nous présenter l'OIT France ? Centenaire cette année, le bureau de Paris existe depuis la création, en 1919, de l'Organisation Internationale du Travail, aujourd'hui encore la seule agence tripartite de l'ONU. L'OIT réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 États membres pour établir des normes internationales et élaborer des politiques et des programmes visant à promouvoir le travail décent dans le monde. Les principaux bureaux de l'OIT sont localisés dans des pays en développement pour mettre en œuvre des programmes d'assistance technique et de coopération. En parallèle, l'OIT dispose de bureaux dans les principaux pays industrialisés, dont celui de Paris.

Quelles sont ses missions ?

Il s'agit d'assurer un lien permanent auprès de nos mandants français : les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et le gouvernement, notamment le ministère du Travail. Au-delà de cette mission diplomatique, notre rôle est de mobiliser toutes les ressources en France (expertises, influences, moyens financiers) utiles à l'OIT dans ses activités en France comme au niveau mondial. L'OIT France a ainsi noué divers partenariats avec le monde académique dont le Collège de France avec qui nous organisons les entretiens France BIT, impliquant nos mandants français. Autres partenariats notables : ceux avec le Défenseur des

«PERMETTRE AUX INDIVIDUS, PAR LA FORMATION ET LA PROTECTION SOCIALE, DE S'ADAPTER AUX MUTATIONS DU TRAVAIL»

droits sur la lutte contre les discriminations, et avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels.

Comment l'OIT France a-t-elle été associée aux actions menées dans le cadre du centenaire de l'OIT ?

Depuis quatre ans, le bureau de Paris s'est mobilisé pour contribuer, avec nos mandants français, à une vaste réflexion menée par l'OIT sur l'avenir du travail, en pleine transformation. Le gouvernement français et les partenaires sociaux ont produit, en 2016, un avis sur l'avenir du travail et sur la nécessaire évolution de l'OIT et de ses instruments pour accompagner ces grandes mutations. Cet avis est venu enrichir le rapport final présenté en janvier dernier par la Commission mondiale de l'OIT.

Formation tout au long de la vie, transitions professionnelles, égalité femmes-hommes... Dans ce rapport, l'OIT formule de nombreuses propositions.

C'est avant tout un appel à l'action car l'avenir du travail n'est pas prédéterminé par les avancées technologiques. Il sera ce que les acteurs du monde du travail décideront d'en faire. Les préconisations et leviers d'actions présentés alimentent les discussions politiques avant la prochaine Conférence internationale du Travail, en juin. Le rapport fait ressortir que c'est le renforcement de leurs capacités qui permettront aux individus de s'adapter aux multiples transitions - démographique, numérique, écologique - du travail. Pour être effectives, ces capacités individuelles nécessitent cependant de solides institutions du marché du travail et des garanties collectives négociées par des partenaires sociaux qui soient forts et représentatifs. En ce sens, l'OIT est garante du dialogue social au niveau international.

L'OIT préconise notamment la mise en place d'une protection sociale universelle tout au long de la vie.

C'est un sujet fondamental. Déjà, en 2012, l'OIT avait adopté une recommandation - la France y avait largement contribué - sur les socles de protection sociale visant à promouvoir une sécurité sociale plus inclusive et universelle. Au niveau international, la protection sociale a longtemps été appréhendée comme une simple résultante de la croissance économique permettant de construire des systèmes de protection

(...)

(...)

sociale. Aujourd'hui, elle est conçue comme un facteur de développement intégré à la stratégie de développement durable et à ses objectifs (ODD) adoptés en 2015 par les Nations Unies. C'est nécessaire car une part du sous-développement dans certaines régions du monde est encore liée à l'incapacité d'organiser collectivement des protections qui mutualisent les risques sociaux.

Quid des modèles économiques et de certaines dérives ?

Il faut tâcher de sortir des impasses actuelles : la financiarisation excessive, la prédominance du court-termisme sur les investissements de long terme et la concentration toujours plus forte de la croissance de la valeur ajoutée et des revenus sur une infime partie de la population mondiale. Afin de redonner le primat aux droits humains, l'OIT formule notamment des propositions pour aller plus loin en matière de responsabilité sociétale des entreprises. Il faut intégrer pleinement la RSE aux modèles économiques des entreprises alors qu'elle reste encore trop souvent un élément marketing. À l'échelle internationale, il faut reconnaître que la France, sous l'impulsion des partenaires sociaux et des entreprises, a le mérite d'inscrire la RSE comme un objet de négociation.

Dans quelle mesure faut-il craindre l'automatisation du travail ?

À mon sens, les débats internationaux sur le numérique sont trop focalisés sur la suppression hypothétique d'emplois avec quantité d'études anxiogènes projetant jusqu'à la disparition de la moitié des emplois actuels ! La réalité, c'est qu'une majorité d'entre eux vont se transformer et non disparaître. D'où les enjeux décisifs de formation et de développement des compétences. La réduction des inégalités sur le marché du travail passe forcément par de nouveaux modèles pour garantir à chacun l'accès, tout au long de sa vie, à la formation. Développer l'apprentissage est aussi une priorité : l'OIT a d'ailleurs mis en place un réseau mondial - auquel



«LES CADRES SONT PARTICULIÈREMENT IMPACTÉS PAR LES NOUVELLES ORGANISATIONS DU TRAVAIL»

participent de nombreuses entreprises françaises - pour la promotion de la filière par le biais d'un partenariat public-privé.

Que peut-on attendre de la 108^e Conférence internationale du Travail, du 10 au 21 juin à Genève ?

Les travaux doivent déboucher sur une feuille de route de l'OIT pour les prochaines années en définissant les sujets prioritaires pour lesquels nos ressources - humaines, analytiques, financières - doivent être engagées au service des acteurs du monde du travail. Outre cette déclaration du centenaire, une nouvelle convention internationale du travail doit être conclue sur les violences au travail et le harcèlement, deux sujets universels jusqu'ici non couverts dans les textes internationaux de l'OIT. Pour rappel, la précédente grande

convention internationale du travail avait été adoptée en 2011 sur le travail domestique.

À quoi servent concrètement ces conventions internationales de l'OIT ?

En favorisant le dialogue social et la négociation collective dans tous les États membres, elles renforcent les acteurs du monde du travail et leur donnent les moyens de négocier des avancées adaptées pour la protection des droits et des conditions de travail. La logique d'une convention internationale n'est pas de se substituer aux acteurs nationaux mais au contraire de les renforcer en leur donnant des moyens, essentiellement juridiques, de faire valoir leurs droits et revendications.

Que pensez-vous de la récente création, par l'Union Européenne, d'une Autorité européenne du travail ?

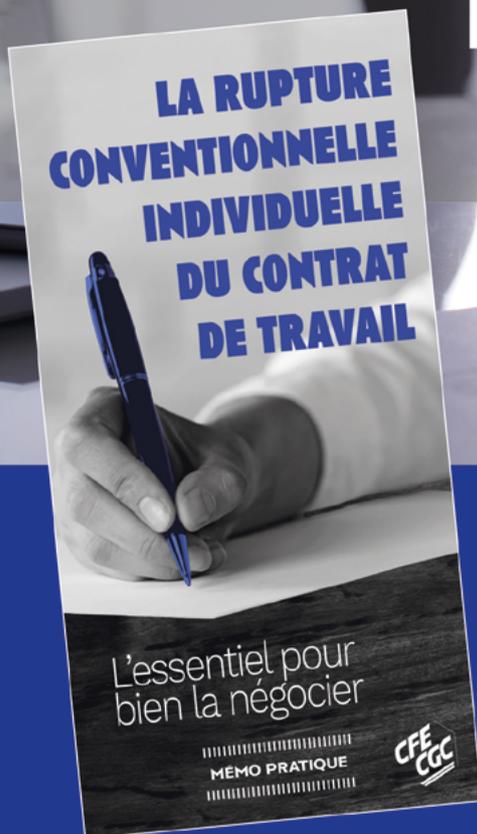
Si cette structure peut favoriser la circulation des travailleurs européens dans de meilleures conditions et la mise en œuvre de règles plus effectives en matière de détachement des travailleurs et de contrôle des conditions de travail, cela sera bénéfique. Plus largement, l'OIT et l'UE sont deux partenaires qui coopèrent et travaillent à différents niveaux. Par exemple, dès lors qu'une législation communautaire existe, elle a forcément des liens avec les conventions de l'OIT.

Au niveau mondial, quel regard portez-vous sur l'évolution des cadres et assimilés ?

Partout, le niveau général des qualifications et des compétences augmente. Il n'y a qu'à voir la progression constante des effectifs cadres dans les grandes entreprises. Dans tous les pays, y compris quand la notion de cadre n'existe pas stricto sensu, ces populations sont particulièrement impactées par les nouvelles organisations du travail et du management. Ces changements induisent des opportunités mais aussi des risques (souffrance, charge mentale) sur lesquels il faut être très vigilant.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL, VOUS CONNAISSEZ ?



Depuis la création du dispositif, plus de 3,3 millions de ruptures conventionnelles ont été validées par l'administration du travail.

Si la CFE-CGC a acté la création de ce nouveau mode de rupture du contrat en signant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, c'est parce que les partenaires sociaux se sont assurés de la garantie des droits des salariés et notamment de leur libre consentement.

La CFE-CGC vous propose ce mémo pratique, ainsi qu'un guide technique plus complet, à jour des dernières réformes du droit du travail, pour vous accompagner dans vos démarches ou assister un autre salarié.

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

**Faites-vous accompagner par vos représentants* CFE-CGC
pour négocier votre rupture conventionnelle !**

* Deux fois plus de chance de négocier une indemnité de rupture plus élevée lorsque le salarié reçoit une assistance dans le cadre d'un entretien préalable à la rupture conventionnelle.

ALTEO : L'INNOVATION COMME ADN

EN 1893, NAISSAIT À GARDANNE (BOUCHES-DU-RHÔNE) LA PREMIÈRE USINE D'ALUMINE AU MONDE. 125 ANS PLUS TARD, ALTEO S'AFFIRME COMME LE LEADER MONDIAL DES ALUMINES DE SPÉCIALITÉ. GRÂCE À L'INNOVATION ET MALGRÉ LES ATTAQUES DONT ELLE FAIT L'OBJET, L'ENTREPRISE EST BIEN DÉCIDÉE À RESTER SUR LA PLUS HAUTE MARCHE DU PODIUM.

Reportage : **Fabienne Hilmoine**
(avec les équipes CFE-CGC Alteo)
Photos : **Matthieu Parent et Alteo**



CI-DESSUS ET CI-CONTRE : S'étendant sur 40 hectares (soit l'équivalent de 35 terrains de football), le site Alteo Gardanne dispose d'une capacité de production d'environ 500 000 tonnes d'alumines par an. De haute technicité, ces alumines sont proposées sous plus de 200 références utilisées dans la fabrication de céramiques, de réfractaires, d'abrasifs, de verres spéciaux (LCD), mais aussi pour l'ignifugation et dans l'industrie chimique. Dernière innovation en date : le développement de nouvelles alumines à très hautes performances destinées au marché des batteries qui équipent les véhicules électriques. Ces produits sont expédiés à plus de 630 clients, sur près de 1 000 sites dans 60 pays. Pour un chiffre d'affaires de 242 M€ en 2018 (dont plus de 70% à l'international).





CI-CONTRE : Chaque jour, l'usine de Gardanne importe 3 000 tonnes de bauxite et exporte plus de 1 200 tonnes de produits finis. Des transferts rendus possibles par les ressources logistiques locales que constitue le port de Marseille et le réseau ferré.

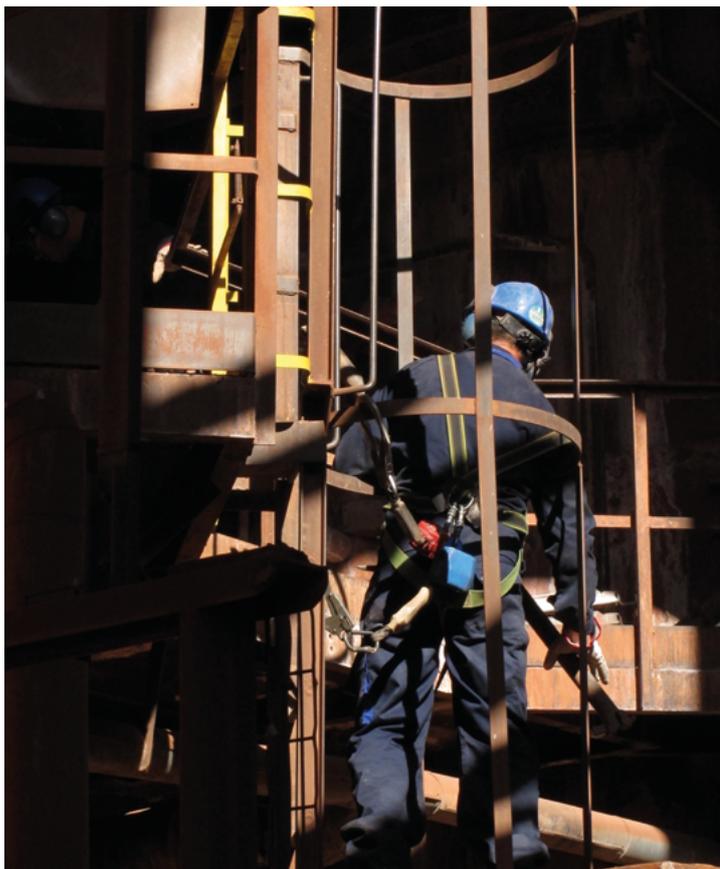


CI-CONTRE ET CI-DESSUS : Alteo met tout en œuvre pour réduire son empreinte environnementale. Dans le cadre de l'arrêt définitif des rejets de boues rouges en mer au 31 décembre 2015, l'entreprise a investi 30 millions d'euros pour refondre son procédé industriel. Fin mars 2019, elle a inauguré une nouvelle station de traitement des eaux résiduelles - d'un montant de 7 millions d'euros - basée sur une technologie innovante de neutralisation par injection de dioxyde de carbone (CO₂). Résultat : un système vertueux qui permet d'atteindre les niveaux de qualité requis tout en consommant 6 000 tonnes de CO₂ par an.



CI-DESSUS : Trente ans après avoir travaillé comme ingénieur au centre de recherches d'Alteo, François Hommeril, président de la CFE-CGC, est retourné sur le site le 12 avril dernier. Au programme : rencontres avec les militants CFE-CGC, avec des représentants de la Direction, dont Frédéric Ramé, président d'Alteo, et conférence de presse commune, avec le député UDE François-Michel Lambert, ardent défenseur de l'usine.

L'occasion pour François Hommeril de souligner à quel point *"l'opposition est irrationnelle face à des réalisations mesurables et remarquables"*. Le président confédéral a par ailleurs renouvelé son soutien aux salariés et au délégué syndical CFE-CGC, Nicolas Mugnier.

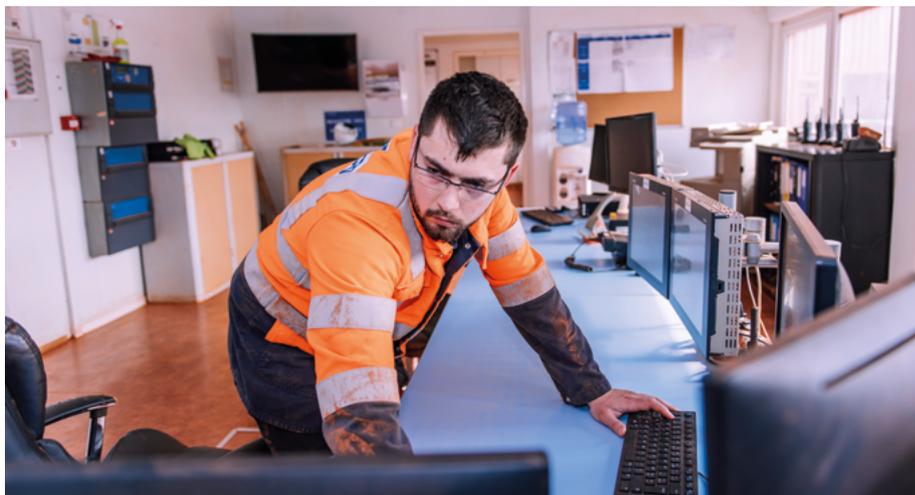


CI-DESSUS ET CI-CONTRE : 92 nouvelles recrues sont venues renforcer l'effectif du site de Gardanne, qui s'élève aujourd'hui à 530 salariés. Alteo génère également 1 000 emplois directs locaux.

Chez Alteo, la prévention des risques n'est pas un vain mot. Elle passe notamment par le "quart d'heure sécurité", proposé une fois par mois par les 50 managers du site à leurs équipes. Parmi les thématiques évoquées : le travail en hauteur, l'espace confiné, la circulation d'engins. 318 sessions ont été organisées en 2018, soit 40% de plus que l'année précédente.

CI-CONTRE ET CI-DESSOUS :

Pionner dans le lavage et la gestion des résidus de bauxite, Alteo a complété son procédé industriel en 2014 avec l'installation de deux filtres-presses supplémentaires pour filtrer et stocker à sec 100% des résidus. Dans le cadre du plan de gestion du site de stockage, un important dispositif anti-poussières a été mis en œuvre : arrosage des pistes de circulation, brumisation des parcelles exploitées, végétalisation des parcelles non exploitées avec des essences locales (lavande, laurier rose, chêne vert, pin)...



CI-DESSOUS ET CI-CONTRE : Parmi les nouveaux débouchés qui s'offrent à Alteo pour la valorisation des résidus de bauxite, aussi appelés Bauxaline®, dans trois domaines en développement : la sidérurgie, les matériaux de construction et la dépollution des sols et des eaux.

Quelques exemples :

- les granulats d'argiles expansées, fabriqués à base de Bauxaline®, légers et particulièrement efficaces en termes d'isolation thermique et phonique, occupent une place croissante dans les nouvelles technologies du bâtiment, du génie civil et de la construction écologique.
- en matière de dépollution des eaux et des sols la Bauxaline® agit comme une éponge à métaux. Un faible apport peut permettre de capturer plus de 99 % des polluants métalliques et des phosphates dans l'eau et dans les sols.



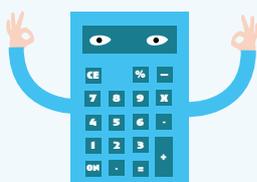
EN CHIFFRES

L'ÉPARGNE SALARIALE

125,5
MILLIARDS D'EUROS

Le montant des encours de l'épargne salariale au 31 décembre 2018
(source : Association française de la gestion financière).

324 000



Le nombre d'entreprises qui proposent un plan d'épargne entreprise (PEE) à leurs salariés.

4 MILLIONS

Le nombre de salariés ayant épargné en 2016 sur un PEE.

ENVIRON
2 500 EUROS

Le montant moyen versé par les salariés sur un PEE en 2016.

1 232 EUROS

Le montant moyen de l'abondement versé en 2016 par les entreprises de 10 à 49 salariés qui ont mis en place un PEE. C'est le record par taille d'entreprise. Celui versé par les entreprises de plus de 1 000 salariés est de 566 euros.

+9%

La hausse du montant des versements volontaires par les salariés dans des dispositifs d'épargne salariale et retraite en 2018.

82,3%

des entreprises de plus de 1 000 salariés avaient un PEE en 2016 (33,5% pour celles de 50 à 99 salariés et 14,5% pour celles de 10 à 49 salariés).

50%

La proportion minimale de représentants des salariés dans les conseils de surveillance des Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) qui gèrent l'épargne salariale. Ils font l'objet d'une gouvernance spécifique s'ils sont labellisés par le CIES.

TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR L'ÉPARGNE SALARIALE

AVEC SA FORÊT DE SIGLES ET SES MULTIPLES OPTIONS, L'ÉPARGNE SALARIALE APPARAÎT SOUVENT ABSCONSE POUR LES NON-INITIÉS. DÉCRYPTAGE DU DISPOSITIF PROPOSÉ PAR CERTAINES ENTREPRISES.

UN SYSTÈME D'ÉPARGNE COLLECTIF DIFFÉRENT DE L'ÉPARGNE-RETRAITE

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place au sein de certaines entreprises : une prime liée à la performance de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part de ses bénéfices (participation) est octroyée à chaque salarié. Ces sommes peuvent lui être versées directement ou bien être déposées sur un plan d'épargne salariale. L'épargne retraite constitue quant à elle une forme d'épargne par capitalisation, constituée à partir de versements périodiques réalisés par l'épargnant et/ou son employeur. Objectif : constituer un revenu supplémentaire au moment de la retraite sous la forme d'une rente viagère ou d'un capital.

LES PRODUITS PHARES

Ce sont le PEE pour l'épargne salariale et le PERCO pour l'épargne retraite. Les sommes versées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) sont investies dans un portefeuille de valeurs mobilières et bloquées pendant cinq ans. Elles peuvent faire l'objet de déblocages anticipés (rupture du contrat de travail, mariage, PACS, divorce, création d'entreprise, invalidité, etc.) Quand le salarié quitte l'entreprise ou part en retraite, la somme lui est versée intégralement.

Le plan d'épargne collectif pour la retraite (PERCO) complète le PEE dans les entreprises qui le mettent en place. Hors cas de déblocage exceptionnel, les sommes versées sur un PERCO sont bloquées

jusqu'à la retraite. Elles peuvent être versées sous forme de rente (si prévue par accord collectif) ou en capital.

LES DISPOSITIFS COMPLÉMENTAIRES

Le PER Entreprise-Article 83, le contrat Article 39, le contrat Madelin, le PERP, le PERE, la Préfon, la possibilité d'utiliser son compte épargne-temps pour abonder l'épargne salariale sont autant de dispositifs qui ont fait ou font toujours partie de la panoplie de l'épargne salariale et retraite. Jusqu'à ce que la loi Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) intervienne...

CE QUE CHANGE LA LOI PACTE

Adoptée au Parlement en avril dernier, cette loi décline plusieurs priorités, dont l'essor de l'épargne salariale, la réforme de l'épargne retraite et le développement de l'actionnariat salarié. Elle fait suite à une première réforme votée dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 : le forfait social - un prélèvement qui grevait les versements à hauteur de 20% - a été supprimé sur l'intéressement, la participation et l'abondement pour les entreprises de moins de 50 salariés, et sur l'intéressement pour les entreprises de 50 à 249 salariés.

La loi Pacte simplifie l'architecture générale de l'épargne salariale et retraite. Elle favorise la portabilité quand le salarié change d'entreprise, étend son bénéfice à des proches dans les PME, relève des plafonds et supprime l'obligation de disposer d'un PEE pour mettre en place un PERCO.

LE RÔLE DU CIES

Suite à la loi de février 2001 sur l'épargne salariale qui permet son développement dans les PME par le biais de la négociation collective, quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFTD, CFTC et CGT) ont créé, le 29 janvier 2002, le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES). Celui-ci vise à développer des solutions pratiques afin que les salariés maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice. *"Nous proposons un "outillage" de produits d'épargne salariale contrôlés et suivis, explique François Moreux, délégué national CFE-CGC. Nous cherchons à obtenir la législation la plus favorable possible à l'épargne salariale dans le strict respect de la primauté des salaires."*

G.L.



La réforme 100 % Santé Ce qu'il faut retenir

Pour un meilleur accès aux soins

Promesse de la campagne présidentielle, le reste à charge zéro va progressivement se mettre en place pour les soins et équipements liés à l'optique, à l'audition et au dentaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement d'une politique d'accès aux soins menée depuis de nombreuses années par les mutuelles membres du Groupe VYV.

L'action prioritaire menée sur ces 3 postes de dépenses sonne comme une évidence s'agissant d'améliorer l'accès aux soins :

- 6,7 millions de Français renoncent aux lunettes, poste de dépenses dont le reste à charge moyen est de 22% (contre 8,3% de reste à charge moyen pour les dépenses de santé en France).
- 4,7 millions de Français renoncent aux soins dentaires, poste avec un reste à charge moyen de 43%.
- 2,1 millions de Français renoncent aux appareils auditifs, poste où le reste à charge moyen atteint 53%. D'ailleurs, seulement 1 personne malentendante sur 3 est appareillée actuellement.

Une réalité qui s'explique par des prises en charge de l'Assurance Maladie plus faibles sur ces 3 postes que dans les autres domaines du soin et des tarifs fixés librement par les professionnels de santé, et de façon souvent déconnectée du niveau de remboursement.

Le Groupe VYV précurseur dans l'accès aux soins pour tous

Au travers des réseaux de soins, les mutuelles du Groupe VYV ont déployé un dispositif depuis de nombreuses années déjà, pour réguler les tarifs et limiter le reste à charge. Leur pertinence s'en trouve confortée par la présente réforme.

- **La première exigence des réseaux est la qualité des prestations au meilleur prix tout en préservant la liberté de choix du bénéficiaire.** Les professionnels de santé sélectionnés s'engagent sur une charte de qualité et un respect des tarifs négociés. Avec la réforme, le réseau offrira la garantie pour l'adhérent d'une offre sans reste à charge et jouera d'autant plus son rôle de régulateur sur les tarifs libres.
- **Dans ces réseaux, nos adhérents peuvent déjà bénéficier d'offres pouvant aller jusqu'à une absence de reste à charge, tout en bénéficiant du tiers payant.** Notre expertise sur toute la chaîne de valeur des filières santé permet de contractualiser avec les professionnels de santé pour qu'ils continuent à proposer aux adhérents les dernières innovations technologiques et un plus grand choix d'équipements et dispositifs médicaux.
- **Les enjeux d'accès aux soins vont bien au-delà du 100% Santé.** Le Groupe VYV est un acteur mutualiste présent au cœur des territoires. À travers VYV Care, il regroupe plus de 1 000 établissements de soins et d'accompagnement dans les différents domaines du sanitaire, du médico-social et de la distribution de matériel médical. Le Groupe VYV combat également les déserts médicaux en développant la téléconsultation.

Objectif 2022 pour des offres sans reste à charge

Seuls certains soins seront pris en charge à 100%

L'objectif du 100% Santé est d'aboutir à un reste à charge zéro sur l'optique, le dentaire et l'audition d'ici 2022. Le principe repose sur la définition par l'État et les syndicats de professionnels d'un panier de soins sans reste à charge qui doit correspondre à des soins et dispositifs adaptés aux besoins essentiels. Ceux-ci seront **pris en charge à 100% par l'action conjuguée du régime obligatoire et des complémentaires**. Les professionnels de santé ont accepté de plafonner leurs honoraires ou prix de vente sur certaines prestations.

Exemple : le 100% Santé en optique, c'est un choix parmi 17 montures adultes, 10 montures enfants dans 3 coloris uniquement, avec des verres simples ou progressifs et un tarif de monture plafonné à 30€.

La liberté de choix hors du panier défini demeure : à quel prix ?

Chacun restera libre de choisir des soins et prestations en dehors du panier de soins initié par la réforme. Selon les soins, les tarifs seront alors libres ou limités. **La base de remboursement de la Sécurité sociale sera très fortement réduite et les taux de remboursement pratiqués par les complémentaires seront également plafonnés de façon moins favorable qu'actuellement.**

Exemple : hors 100% Santé, la monture sera remboursée 0.05€ par la Sécurité sociale, et le complément pris en charge par la complémentaire santé se fera dans la limite des plafonds autorisés.

Une mise en place progressive et complexe à partir de 2020

- **À compter de janvier 2019** : les limites de tarifs et les plafonds de remboursement entreront progressivement en vigueur (audiologie puis dentaire dès avril).
Cependant, les paniers de soins intégralement remboursés ne rentreront en vigueur que l'année suivante.
 - **À partir de 2020** : en optique et pour une partie du dentaire (couronnes, bridges).
 - **À partir de 2021** : les audioprothèses et le reste du dentaire (prothèses amovibles).
- La mise en conformité sera un enjeu pour respecter le cadre des contrats dits responsables prévu pour 2020.

Le Groupe VYV accompagne chaque client et partenaire dans la mise en œuvre du 100% Santé

- 1 Un bilan social et économique réalisé au regard des impacts de la Réforme 100% Santé.
- 2 Des outils de suivi des prestations santé consommés et du reste à charge observé pour piloter au mieux le bilan social de l'entreprise.
- 3 Des kits de communication et sensibilisation des collaborateurs.

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

DOSSIER

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : ENCORE DES PROGRÈS À FAIRE !

RÉDUCTION DES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES, AMÉLIORATION DES DISPOSITIFS DE GESTION DE CARRIÈRE, LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LE SEXISME... SI DES EFFORTS LOUABLES SONT MENÉS PAR LES ACTEURS DU MONDE DU TRAVAIL (LÉGISLATEUR, PARTENAIRES SOCIAUX, ENTREPRISES), LES DÉFIS RESTENT NOMBREUX POUR PROMOUVOIR UNE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EFFECTIVE.

Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET

SOMMAIRE

- 28** Égalité hommes-femmes au travail : de quoi parle-t-on ?
- 30** Index de l'égalité professionnelle : les entreprises au révélateur
- 31** Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC : *“Travailler sur la gestion de carrière des femmes”*
- 32** Mieux prévenir et agir contre le sexisme et le harcèlement sexuel au travail
- 33** Zoom sur les accords égalité professionnelle signés chez Arkema France et à la RATP
- 34** Guide pratique, égalité professionnelle dans la fonction publique, inégalités hommes-femmes (jeunes diplômés, retraite)

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL : DE QUOI PARLE-T-ON ?



QUELS EN SONT LES PRINCIPES ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travail repose sur quatre grands piliers et le strict respect, par l'employeur, des principes suivants :

- l'interdiction des discriminations en matière d'embauche ;
- l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- les obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations, négociation) ;
- l'information des salariés et des candidats à l'embauche et la mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

En cas de non-respect, des recours et des sanctions (civiles et pénales) sont prévus. Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés s'exposent à des pénalités à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle. Sans oublier les nouvelles obligations relatives à la publication, par les entreprises, d'un index de l'égalité femmes-hommes visant notamment à réduire les inégalités salariales (voir page 30).



9%

À poste égal, les salaires des femmes restent aujourd'hui en moyenne inférieurs de 9% à ceux des hommes.

QUELLE NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ?

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle concerne les entreprises avec une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et qui disposent d'un ou plusieurs délégués

syndicaux. La périodicité de négociation peut être fixée par accord d'entreprise. Sans accord, l'employeur doit établir, unilatéralement, un plan d'actions annuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'actions, fixe les objectifs de progression et les actions pour les atteindre dans neuf domaines : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord doit prévoir des mesures sur au moins trois critères (au moins 4 pour les entreprises de plus de 300 salariés). À noter : la rémunération effective fait obligatoirement partie des domaines d'actions retenus par accord collectif.

QUEL RÔLE POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ?

À défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) doit être consulté chaque année sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les informations - avec des indicateurs chiffrés, notamment sur les écarts de rémunération - mises à disposition du CSE par l'employeur sont rassemblées dans une Base de Données Économiques et Sociales (BDES).

Toujours en l'absence d'accord d'entreprise, une commission spécifique dédiée

à l'égalité professionnelle doit obligatoirement être mise en place au sein du CSE dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

AU-DELÀ DU CADRE LÉGAL, COMMENT CHANGER LES MENTALITÉS ?

“S’il suffisait de la loi pour imposer l’égalité, cela se saurait”, rappelle Éric Freyburger, délégué national CFE-CGC en charge de l’égalité professionnelle. “La loi est là pour tenter d’imposer un changement de façon de faire dans les entreprises. Mais l’essentiel est de changer nos mentalités. Le biais culturel induit les carrières. Par exemple, les stéréotypes de genre orientent trop peu de femmes vers des métiers bien rémunérés comme l’informatique, l’ingénierie ou la finance et les amènent plutôt vers des métiers à vocation sociale moins bien payés. Les écarts de pensions de retraite qui en résultent peuvent atteindre 40%...”

Autre problématique : le temps partiel. *“Dans beaucoup d’entreprises, concernant les salariés cadres et assimilés à travail identique, il y a entre 5 et 10 fois plus de femmes que d’hommes à temps partiel, déplore Éric Freyburger. Est-il si difficile pour un homme de demander un temps partiel ? Souvent, c’est encore mal vu...”*

M.B



«S'IL SUFFISAIT DE LA LOI POUR IMPOSER L'ÉGALITÉ, CELA SE SAURAIT».

Éric Freyburger,
délégué national CFE-CGC

UN FACTEUR DE PERFORMANCE

La plupart des entreprises ont aujourd'hui compris l'intérêt de se montrer attractives sur le plan de l'égalité professionnelle, devenue un facteur de compétitivité et d'attractivité. “Celles qui ont joué le jeu le reconnaissent : une vraie mixité des équipes, une véritable équité de traitement et de rémunération créent plus d'engagement des collaborateurs et plus de richesses pour l'entreprise”, résume Éric Freyburger.

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : LES ENTREPRISES AU RÉVÉLATEUR



Qu'est-ce que c'est ?

Conformément à la loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel" promulguée en septembre 2018, l'index de l'égalité femmes-hommes est entré en vigueur le 1^{er} janvier dernier. Fruit d'une concertation avec les partenaires sociaux, cet outil doit permettre de réduire les inégalités professionnelles en entreprise, notamment en matière d'égalité salariale sachant qu'à poste égal, les salaires des femmes restent aujourd'hui en moyenne inférieurs de 9% à ceux des hommes.

Comment ça marche ?

Depuis le 1^{er} mars, les grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) ont commencé à publier leur index. Cette obligation concernera les entreprises d'au moins 250 salariés à partir du 1^{er} septembre 2019, puis celles d'au moins 50 salariés à compter du 1^{er} mars 2020. Chaque année, les entreprises devront communiquer - y compris auprès de leur comité social et économique - leur index dont la note globale est calculée selon cinq indicateurs :

- les écarts de rémunération (40 points) ;
- les augmentations individuelles (20 points) ;
- les promotions (20 points) ;
- les augmentations au retour de congés maternité (15 points) ;
- la présence de femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise (10 points).

LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉS ONT COMMENCÉ À PUBLIER LEUR INDEX, UN NOUVEL OUTIL VISANT À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SALARIALES. ZOOM SUR LE DISPOSITIF ET SUR DES PREMIERS RÉSULTATS EN DEMI-TEINTE.

En-deçà d'une note de 75/100, les entreprises disposeront de trois ans pour remédier à la situation, sous peine d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Grandes entreprises : de fortes disparités

Au 1^{er} mars, 61% des 1 463 entreprises de plus de 1 000 salariés avaient publié leurs résultats. La note moyenne globale atteint 84/100, soit neuf points au-dessus du seuil à franchir obligatoirement d'ici à 2022. Si 15 entreprises ont obtenu une note de 100, 141 entreprises sont en alerte rouge, avec un score de moins de 75 points.

La persistance d'un plafond de verre

Les moyennes des trois premiers indicateurs sont plutôt bonnes : 37/40 pour les écarts de rémunération, 18/20 pour les écarts d'augmentation et 14/15 pour les écarts de promotion. En revanche, l'index confirme l'existence d'un plafond de verre toujours persistant dans la majorité des grandes entreprises avec une note moyenne médiocre de 3/10 pour l'indicateur sur le nombre de femmes parmi les plus hautes rémunérations. Seules 139 entreprises ont obtenu la note maximale alors que 50% n'en ont obtenu aucun, comptant moins de deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise...

Retour de congé maternité : ça coince

Le bât blesse également s'agissant des augmentations des femmes de retour de congé maternité. Pour rappel, le Code du travail prévoit qu'un(e) salarié(e) revenant de congé de maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Or à ce stade, 29% des entreprises n'ont obtenu aucun point à cet indicateur. Soit plus d'une sur quatre qui ne respecte pas son obligation légale en la matière !

M.B (avec R.F.)



«TRAVAILLER SUR LA GESTION DE CARRIÈRE DES FEMMES»

Propos recueillis par
Sophie Massieu

SECRÉTAIRE NATIONAL CFE-CGC EN CHARGE DE L'EMPLOI, JEAN-FRANÇOIS FOUCARD DRESSE UN PREMIER BILAN DE L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN ENTREPRISE ET EN APPELLE À DES DISPOSITIONS POUR BRISER LE PLAFOND DE VERRE DONT PÂTISSENT LES FEMMES.

Que pensez-vous de l'index devant permettre de réduire les inégalités salariales ?

Même imparfait, il permet d'objectiver les constats. Nous nous sommes battus pour que la question des rémunérations soit traitée dans son ensemble - pas seulement les salaires - car de nombreuses femmes perçoivent de plus faibles revenus sur leur part variable ou bénéficient de moindres avantages (ex : les voitures de fonction). Pour les cadres femmes, l'écart de rémunération est en effet plus élevé que la moyenne nationale de 9% (à poste et âge égaux), qui ne tient compte que du salaire de base.

Quels sont les premiers constats ?

De nombreuses entreprises ont rencontré des difficultés à le publier : le résultat était donc moins florissant que ce qu'elles présupposaient... Au-delà, la quasi-totalité a encore des progrès à faire et une sur cinq atteint un seuil d'alerte (note inférieure à 75 sur 100). Autre constat : les grandes entreprises respectent bien le "à travail égal, salaire égal". Mais il existe toujours un plafond de verre dans une majorité d'entreprises.

Que reste-t-il à faire pour promouvoir l'égalité professionnelle ?

Travailler sur la gestion de carrière et comprendre que les contraintes des

hommes et des femmes ne sont pas identiques au même âge. Tant que la répartition des tâches domestiques et liées à l'éducation des enfants est ce qu'elle est, on ne peut pas attendre les mêmes choses des uns et des autres. Outre l'évolution des mentalités, il faut créer, en matière de gestion de carrière, des zones de rattrapage. L'entreprise doit donner à chacun une égalité des chances. Il faut aussi agir en faveur d'une charge de travail raisonnable.

Autre fléau au travail : les violences sexistes. Quel est l'état des lieux ?

Les partenaires sociaux ont obtenu qu'un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes soit nommé par tous les CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Mais le chemin est encore long : parler peut conduire à perdre son travail et certaines hiérarchies pèsent lourd sur la parole.

Comment les militants CFE-CGC peuvent-ils agir sur le terrain ?

En veillant à une rémunération identique à l'embauche. En accompagnant les femmes pour éviter le phénomène de "plancher collant" qui les retient à des fonctions moins élevées. La CFE-CGC défend l'idée d'un parcours et d'indicateurs qui mesurent les chances d'atteindre un niveau donné. Autre recommandation : une répartition homogène

hommes-femmes sur toute la chaîne hiérarchique. Il n'y aura pas de femmes en haut de la hiérarchie tant qu'elles seront peu nombreuses aux échelons intermédiaires. Sur tous ces sujets, nous avons bâti un module de formation dédié à nos militants.

Restez-vous optimiste ?

Une fois constitué un vivier, on n'aura plus de problèmes pour trouver des femmes aux plus hauts postes hiérarchiques. Trop longtemps, l'inconscient collectif a porté l'idée que les femmes apportaient, par leur travail, un salaire complémentaire... Aujourd'hui, les choses évoluent : on réfléchit en termes de compétences. Je suis donc confiant pour les cadres mais plus dubitatif pour les autres catégories de salariées sur qui s'exerce encore une forte pression, notamment lorsqu'elles élèvent seules leurs enfants.



MIEUX PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LE SEXISME ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

MISE EN PLACE DE RÉFÉRENTS EN ENTREPRISE, RÔLES DU CSE ET DES BRANCHES PROFESSIONNELLES... **DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL**, LES DISPOSITIFS POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ÉVOLUENT.

Face au phénomène croissant de sexisme au quotidien dans le monde du travail, les acteurs du dialogue social (législateur, partenaires sociaux, entreprises) se mobilisent pour renforcer les moyens permettant de lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel.

Des référents en entreprise

La loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018 impose à toutes les entreprises de 250 salariés de désigner un référent, choisi par la direction, pour orienter et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De la même manière, un référent élu du personnel doit être désigné dans chaque entreprise - quelle que soit sa taille - par les Comités Sociaux et Économiques (CSE). Son rôle est double : d'une part, organiser des actions de sensibilisation et de prévention, d'autre part, accompagner les victimes (signalement, procédures à suivre) en lien avec le référent de la direction.

Un devoir d'information

Le Code du Travail impose à tous les employeurs, sur le lieu de travail, d'informer les salariés : définition pénale du harcèlement

sexuel et sanctions encourues, actions civiles et pénales ouvertes sur le sujet, coordonnées des autorités et services compétents (référents, médecin du travail ou service de santé au travail, inspection du travail, défenseur des droits). Par ailleurs, la loi stipule que les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront systématiquement formés sur ces problématiques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste, ce afin d'apporter une réponse adéquate aux victimes.

L'implication des branches professionnelles

Dans le cadre de leurs actions et prérogatives en faveur de l'égalité professionnelle (classifications, promotion de la mixité des emplois, certificats de qualification professionnelle, données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes...), les branches professionnelles doivent désormais traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ceux-ci deviennent en effet un sujet de négociation obligatoire sous l'égide des partenaires sociaux : mise à disposition d'outils de prévention et d'actions aux entreprises, suivi, bilans...

Protection, formation, sanctions : aller plus loin

Alors que 34% des femmes ont déjà été victimes de harcèlement sexuel au travail (sondage Ifop de février 2018), les syndicats de salariés, dans un récent communiqué commun (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, UNSA) en appellent désormais à d'autres mesures dont :

- Garantir l'indépendance et le rôle des référents du personnel (droits, moyens et prérogatives) ;
- Mettre en œuvre des sanctions pour les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins ;
- Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, via des aménagements (horaires, poste, congés, mobilité fonctionnelle ou géographique choisie...) ;
- Former tous les acteurs : représentants du personnel, RH, managers, inspecteurs du travail, magistrats, personnels de santé, d'éducation et de sécurité ;
- Allonger les délais de prescription des licenciements suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.

M.B.

ARKEMA FRANCE : UN SOLIDE ACCORD SUR LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET LA PARENTALITÉ



Au sein du groupe chimique (plus de 7 000 salariés en France avec ses filiales), l'accord signé en octobre 2018 par les syndicats (dont la CFE-CGC) se veut structurant. Il prévoit notamment la prévention des comportements discriminants dans les recrutements et la progression (au moins 1% d'ici trois ans) du taux de féminisation des secteurs où les femmes sont sous-représentées : fabrication, maintenance, R&D.

SUR LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE, L'ENTREPRISE S'ENGAGE À :

- garantir aux femmes un nombre d'heures moyen de formation équivalent aux hommes ;
- tenir compte, lors des formations en interne, de la situation et des contraintes de chacun ;
- maintenir l'aide financière à la garde d'enfant si la formation nécessite de passer une nuit hors de son domicile ;

- favoriser la mobilité interne en veillant à la non-discrimination ;
- répondre aux demandes de passage à temps partiel ou de prorogation d'une activité à temps partiel (sauf en cas d'absence d'emploi disponible ou de contraintes organisationnelles).

EN FAVEUR DE LA PARENTALITÉ, L'ACCORD PRÉVOIT :

- le maintien intégral du salaire pendant le congé paternité pour les salariés avec au moins un an d'ancienneté ;
- la possibilité de prolonger de six mois le congé parental au-delà des trois ans de l'enfant avec le maintien intégral de la prime de vacances et de la prime d'intéressement ;
- l'octroi aux parents d'un crédit d'heures pour la rentrée des classes jusqu'à la 6^e incluse ;
- l'attribution de trois jours annuels "enfant malade" pour soigner un enfant à charge (âgé de moins de 12 ans et sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap).

À LA RATP, SEPT ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Paraphé le 20 mars dernier par la direction et l'ensemble des syndicats représentatifs (CFE-CGC, CGT, UNSA) du groupe, le 5^e accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu pour une durée de quatre ans, vise notamment à promouvoir la mixité dans l'organisation et à identifier les écarts de rémunération.

LES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS

- 01** Condamner fermement les propos et agissements sexistes ;
- 02** Identifier les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes à des fins de résorption ;
- 03** Mettre en place une disposition liée à l'avancement garantissant le principe d'un déroulement de carrière non impacté par un congé de maternité ou d'adoption ;
- 04** Instaurer trois demi-journées d'absence rémunérées durant l'enquête liée à la procédure d'adoption ;
- 05** Inscrire un engagement de féminisation des comités directeurs dans les contrats d'objectifs de départements ;
- 06** Proposer, sous réserve d'en disposer, la candidature d'au moins une femme pour chaque poste ouvert de manager ;
- 07** Accompagner les femmes lors de prise de poste à responsabilité en leur proposant des actions de coaching et/ou de mentoring.

En parallèle, l'entreprise s'engage à poursuivre, via le programme "RATP au féminin", les actions de promotion de l'égalité professionnelle au sein du Groupe. L'an dernier, le Comité exécutif (Comex) a par ailleurs atteint la parité (cinq femmes et cinq hommes), une première dans l'histoire du Groupe. La RATP (61 000 salariés) compte aujourd'hui 20,6% de femmes dans ses effectifs dont 35,6% de femmes cadres.





OUTIL

UN GUIDE PRATIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

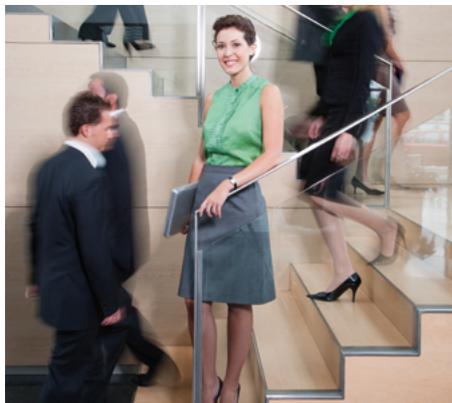
Comment caractériser des agissements sexistes ou des faits de harcèlement sexuel au travail ? Comment les prévenir ? Comment y répondre et les sanctionner ? Édité en mars dernier par la Direction Générale du Travail (DGT), le "Guide harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner" (accessible en ligne), dédié aux salariés et aux employeurs, est un support pédagogique s'appuyant sur le cadre juridique et la jurisprudence. Il propose des solutions concrètes aux employeurs confrontés à de telles situations ainsi qu'aux victimes et aux témoins de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

FONCTION PUBLIQUE

UN NOUVEL ACCORD SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

À l'issue d'une concertation dans le cadre du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP), un accord sur l'égalité hommes-femmes dans la fonction publique a été signé en novembre dernier par sept organisations syndicales représentatives - dont la CFE-CGC - et par l'ensemble des représentants des employeurs publics. Sa mise en œuvre sera progressive dans les trois versants (État, territoriale et hospitalière) de la fonction publique dont 62% des agents sont des femmes. L'accord est structuré autour de cinq axes :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.



RETRAITES

PENSIONS : DES CRIANTES INÉGALITÉS HOMMES-FEMMES

Avec une pension moyenne de 1 091 euros bruts par mois, contre 1 891 euros pour les hommes, les femmes sont lésées par le système de retraite actuel, qui "tend à amplifier" les inégalités en privilégiant les carrières complètes et "ascendantes" comme celles des cadres, déplore le Laboratoire de l'Égalité. Carrières hachées, temps partiel, bas salaires : les femmes subissent plus souvent que les hommes des conditions de travail défavorables qui "ont pour conséquences directes des inégalités dans le niveau de retraite", souligne l'association.

INSERTION PROFESSIONNELLE

LES JEUNES DIPLÔMÉES DEVIENNENT MOINS FACILEMENT CADRES QUE LES HOMMES

Selon une étude de l'Apec menée auprès de 10 000 jeunes diplômés âgés de 20 à 30 ans de niveau Bac+5 ou plus, les femmes sont davantage concernées que les hommes par les contrats de travail précaires et ont moins accès au statut de cadre deux ans après la fin de leurs études. Dans le détail, 70% des jeunes diplômées sont en CDI deux ans après l'obtention de leur diplôme, contre 83% pour les hommes. Et elles sont 25% à être en CDD contre seulement 14% pour leurs homologues masculins.

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



1966

Naissance à Orléans

1987-1989

Infirmière anesthésiste

1989-1991

Infirmière du travail à la Samaritaine

1991

Entre chez EDF

2017Représentante syndicale CFE
UNSA Énergie**2019**

Élue déléguée syndicale

LE SOIN DES AUTRES

INFIRMIÈRE DU TRAVAIL, FARIDA ROUBAUD (53 ANS) EST AUJOURD'HUI **DÉLÉGUÉE SYNDICALE CFE UNSA ÉNERGIE CHEZ EDF**. POUR CETTE MILITANTE INVESTIE, CES FONCTIONS SONT AUTANT DE MANIÈRES D'ACCOMPAGNER L'AUTRE. DE FAÇON INDIVIDUELLE LORSQU'ELLE ÉTAIT INFIRMIÈRE, EN AGISSANT COLLECTIVEMENT SUR LE TRAVAIL COMME ÉLUE.

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

À la rituelle question "Qu'est-ce que tu veux faire quand tu seras grande ?", la petite Farida aurait spontanément volontiers répondu "médecin". Déjà, elle voulait "prendre soin des autres". Bonne élève - de celles qui font anglais-allemand-latin et qui ajoutent, à 16 ans, l'arabe littéraire - cette native d'Orléans aurait sans doute pu y prétendre. Mais des études si longues sont parfois un luxe impossible à s'offrir. La jeune femme trouve alors un "compromis" : elle sera infirmière anesthésiste.

Durant trois ans, Farida exerce ce métier avec intérêt : la maîtrise des outils dans un bloc opératoire, à la pointe du métier d'infirmière selon elle, l'intéresse. Mais rapidement, elle regrette de "ne pas voir le jour" et d'avoir si peu de contacts avec les gens, juste le temps de leur dire bonjour... avant de les endormir ! Elle se dirige dès lors vers la médecine du travail. D'abord durant trois ans à la Samaritaine, où elle gère des urgences au quotidien (par exemple, des clients qui chutent dans un escalator) tout en s'occupant des 2 000 salariés. En moyenne, Farida reçoit 30 personnes par jour. Puis arrive LE job.

«COMME ÉLUE, JE PEUX M'ATTAQUER AUX PROBLÈMES, À L'ORGANISATION DU TRAVAIL»

La citadine contente de l'être répond à une offre qui se situe pourtant à la campagne... EDF, pour sa centrale nucléaire de Saint-Laurent-des-Eaux, dans le Loir-et-Cher, cherche en effet des infirmières du travail. *“La médecine du travail consiste*

à prévenir l'altération de la santé du fait du travail. Sur un site industriel et technologique de pointe, je me retrouvais en première ligne pour gérer des situations d'urgence médicale ou radiologiques pour vérifier, par exemple, s'il y avait contamination.” Des défis à sa mesure et qui ont nécessité

l'acquisition de nouvelles compétences, notamment en matière d'effets biologiques des rayonnements pour réaliser des sensibilisations.

Après dix ans d'expérience, Farida Roubaud devient, durant quinze ans, responsable du service. En tâchant de garder un équilibre vie professionnelle/vie privée, ce qui lui permet un temps d'être triathlète en compétition, de jouer du piano, de se présenter en 2014 sur une liste divers gauches aux municipales dans sa ville de Beaugency (Loiret) et de donner naissance à deux fils, aujourd'hui âgés de 23 et 19 ans.

Un engagement syndical progressif

Engagée avec et pour les autres, Farida Roubaud l'est également en ayant toujours été membre d'un syndicat - *“par principe”*, dit-elle - d'abord à la CFDT, puis à la CFE-CGC Énergie. Elle franchit ensuite un pas de plus et s'engage. Représentante syndicale en 2017, elle devient déléguée syndicale deux ans plus tard. *“Lorsque les militants de la centrale sont venus me chercher, je n'imaginais pas le côté professionnel d'un tel engagement.”* Aujourd'hui, membre d'un grand nombre d'instances réglementaires et paritaires, elle n'en doute plus !

À Saint-Laurent-des-Eaux, la CFE-CGC a fait alliance avec l'UNSA pour soutenir les agents du collège “exécution”. Ce qui en fait le premier syndicat chez les cadres, le 3^e pour l'ensemble du personnel et regroupe une moitié de militants cadres, l'autre d'agents de maîtrise. À ses yeux, l'intersyndicale fonctionne bien : *“Je prône le dialogue avec tous.”* Notamment afin de faire aboutir des projets communs comme ce cahier de revendications pour les agents de conduite, sur lequel

planche actuellement l'ensemble des organisations syndicales. Objectif : qu'ils soient mieux formés pour faire face à la montée en compétences exigée et aux situations d'urgence auxquelles ils peuvent être confrontés.

Avec la direction, Farida Roubaud estime que le climat est *“plutôt bon”* et revendique de ne pas être en *“opposition de principe”*. Sans pour autant baisser la garde sur l'essentiel : le fait de prendre soin des autres. *“Avant, je le faisais au moyen de la prévention et de la santé. J'étais parfois frustrée, avec le sentiment de ne pouvoir faire que du lissage. Maintenant, je peux m'attaquer aux problèmes, à l'organisation du travail.”* Parmi ses combats : la volonté de faire reconnaître le burn-out en tant que maladie professionnelle. Nul doute qu'elle pousse assidûment le sujet au sein du groupe national santé au travail d'EDF, dont elle fait partie...



ZOOM SUR LA CENTRALE NUCLÉAIRE DE SAINT-LAURENT-DES-EAUX

- EDF compte 19 sites de production en France dont Saint-Laurent-des-Eaux (Loir-et-Cher), entre Orléans et Blois. La centrale nucléaire comprend deux réacteurs en activité qui produisent chacun 900 mégawatts. Deux tranches sont à l'arrêt, en cours de déconstruction.
- Le site concentre environ 1 000 salariés (dont 800 au sein de la centrale) et dispose d'un important centre de formation. Une fois par an, les réacteurs sont arrêtés pour travaux ou pour les recharger en uranium. Lorsque ces interventions sont de longue durée - un à deux mois - les effectifs sur le site peuvent doubler avec le renfort de prestataires extérieurs issus de grands groupes comme Endel Engie ou Spie.

INGÉNIEUR, MILITANT ET INVESTI !

DANS L'ITINÉRAIRE DE MATTHIEU SYLVA, INGÉNIEUR INFORMATIQUE, IL Y A TOUS LES INGRÉDIENTS DU SYNDICALISME MODERNE. UN BEL ACCOMPLISSEMENT POUR CE MILITANT MULTI-CASQUETTES QUI S'ESTIME "CHANCEUX DE CE PARCOURS-LÀ".

Par **Gilles Lockhart** - Photo : **CFE-CGC**

Au travers de la trajectoire professionnelle et syndicale de Matthieu Sylva (43 ans), on découvre aussi le vécu pas toujours rose de ces ingénieurs que les SSII (ou ESN) placent "en mission" chez des clients. Pas le baigne, certes, car les salaires sont corrects et le marché de l'emploi porteur. À titre d'exemple, chez Ausy, l'entreprise de conseil et de services en informatique où travaille Matthieu Sylva, le turn-over est de l'ordre de 1 200 départs par an pour 4 000 salariés. En contrepartie de cette liberté, les consultants doivent se rendre disponibles au gré des impératifs des commerciaux et des managers qui négocient avec les clients. Ils forment une population "peu habituée à se défendre, chez qui la culture de la grève n'existe pas", explique Matthieu Sylva, qui a été l'un d'eux.

Après avoir commencé sa carrière en 1999 comme développeur et chef de projet dans une PME qui concevait des logiciels, Matthieu Sylva est entré chez Ausy en 2006 comme ingénieur informatique "avec une première mission chez Philips au Mans". Suivent des affectations dans des établissements financiers (Caisse d'Épargne, IBP Nantes, La Poste) et, en 2010, une première candidature aux élections de délégué du personnel. Pourquoi ? "Ausy est une entreprise où le dialogue social est dur et où il n'y a pas de reconnaissance de carrière ni de réelle possibilité d'évolution pour les ingénieurs. Il y a aussi beaucoup de choses à redire concernant les conditions de leurs missions."

Son engagement syndical est parti de là. Élu délégué du personnel au premier tour en janvier 2010, il instaure alors, avec le directeur de l'agence, un dialogue mensuel sur les sujets sociaux. Principalement sur les conditions de mission des ingénieurs, mais aussi sur les évolutions de salaire et les inégalités de traitement. Il défend des cas particuliers dans l'entreprise et va dans certains cas jusqu'aux Prud'hommes. Le métier de syndicaliste rentre, non sans laisser quelques cicatrices : "Si, individuellement, on gagnait des batailles, sur le plan collectif, la direction nationale bloquait négociations et évolutions, au point qu'on se demandait comment prendre les choses", se souvient-il.

Des responsabilités syndicales grandissantes et variées

En 2015, la CFE-CGC fait un carton à Ausy Nantes avec huit délégués du personnel sur onze élus. Matthieu Sylva passe par les formations du Centre de formation syndical de la Confédération. "Toutes celles sur les négociations m'ont ouvert les yeux sur la façon de se comporter avec une direction en utilisant les moyens dont on dispose. Les formations basées sur les indicateurs MBTI (Myers-Briggs Type Indicator, un test de personnalité) m'ont permis de comprendre le fonctionnement de mes interlocuteurs." Il fait son chemin en devenant notamment administrateur du Fongecif et secrétaire général de l'union départementale CFE-CGC de Loire-Atlantique : "Cela m'a permis de sortir un peu de l'entreprise et de contribuer à des projets d'intérêt général."

BIOGRAPHIE

1976

Naissance à Nantes

1994-1999

DUT en génie électronique et information industrielle (GEII) suivi d'un diplôme d'ingénieur à Ireste/Polytech Nantes

2010

Élu délégué du personnel à Ausy Nantes

À partir de 2012

Délégué syndical CFE-CGC. Élu DP, CE, représentant syndical au CHSCT à Ausy. Secrétaire général de l'UD44 CFE-CGC. Administrateur Fongecif Pays de la Loire. Conseiller du salarié en Loire Atlantique.



Sur le plan personnel, Matthieu Sylva, marié et père de deux enfants, confesse un faible pour des jeux vidéo comme Star Wars Battle Front 2, "impressionnant techniquement de par la synchronisation des joueurs en temps réel dans un décor virtuel à plus de 60 images par seconde" et pour Assassins Creed, "en raison de la beauté des scènes".

Le militant, lui, n'est pas avare de reconnaissance envers tous ceux qui lui ont témoigné leur confiance et la possibilité de briguer ses différents mandats : Nacéra Benrabah à la section syndicale, Michel Guiné, Bernard Joncour et Jérôme Hanarte à l'union régionale CFE-CGC Pays de la Loire et à l'UD44. "Sans oublier le travail de toute la section qui nous a permis d'être reconnus par les salariés d'Ausy !"

LE GROUPE AUSY, UNE SSII DE RÉFÉRENCE

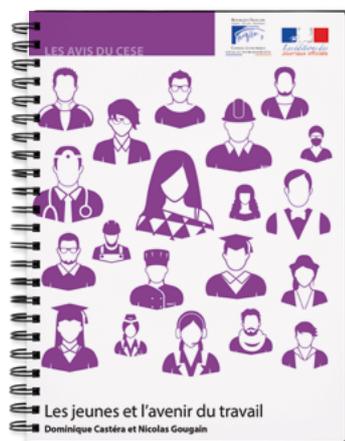
- Ausy est une société de conseil et de services en informatique créée en 1989 par Jean-Marie Magnet puis introduite en bourse en 1999. L'entreprise compte aujourd'hui 4 000 collaborateurs.
- Le groupe a réalisé plusieurs opérations de croissance externe en France et en Europe et s'est implanté aux États-Unis en 2014.
- Depuis janvier 2017, Ausy est une filiale opérationnelle de Randstad, le groupe néerlandais d'intérim et de travail temporaire.



QUEL AVENIR AU TRAVAIL POUR LES JEUNES GÉNÉRATIONS ?

AU TERME D'AUDITIONS, D'ENQUÊTES ET D'ATELIERS CITOYENS SUR LES JEUNES ET L'AVENIR DU TRAVAIL, **LE CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)** A ADOPTÉ UN AVIS COMPRENANT DE NOMBREUSES PRÉCONISATIONS.

Comment améliorer l'entrée des jeunes dans la vie active ? Comment répondre à leurs aspirations pour un travail porteur de sens, intégrant de plus en plus la dimension écologique ? Dans quelle mesure ces attentes et ce rapport au travail peuvent-ils être des leviers de transformations des organisations au sein des entreprises ? Comment anticiper et accompagner les transitions du travail ? Saisi sur ces sujets par le Premier ministre en amont de la célébration du centenaire de l'OIT, le CESE - la troisième assemblée de la République, composée de représentants de la société civile (organisations syndicales, associations...) - a mené divers travaux en s'appuyant sur des auditions, des enquêtes (dont une consultation citoyenne en ligne) et des ateliers citoyens organisés en région et au siège de l'institution à Paris, au Palais d'Iéna.



Ces riches travaux nourris par de nombreuses contributions ont débouché sur un avis adopté le 27 mars dernier (voté par la CFE-CGC, voir encadré). Dans un monde du travail marqué par l'incertitude associée aux transformations techniques, économiques et environnementales, *“la jeunesse doit relever les défis de l'insertion dans l'emploi mais elle affiche aussi une forte aspiration au bien-être individuel et collectif dans l'exercice d'un travail qui ait du sens”*, fait valoir le CESE. L'avis met en avant trois axes prioritaires : améliorer l'accès des jeunes au monde du travail ; rendre le travail plus riche et émancipateur avec une attention soutenue portée à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'articulation des temps de vie ; mieux accompagner les transitions professionnelles pour anticiper et maîtriser des transformations techniques, sociales et environnementales de grande ampleur.

Améliorer l'accès des jeunes au monde du travail

Le CESE considère que les jeunes doivent pouvoir débiter leur vie professionnelle dans un climat de confiance : dans ce but, il recommande aux employeurs de donner la priorité aux embauches en CDI et de limiter le recours aux contrats courts. Autre recommandation aux acteurs de l'insertion professionnelle (service public de l'emploi, employeurs, branches professionnelles) : *“assumer, dans le cadre juridique issu de la réforme de la formation professionnelle, toutes leurs responsabilités pour assurer, par un suivi plus efficace, l'accompagnement vers un emploi stable des jeunes sortis de parcours d'alternance.”*

Le CESE rappelle par ailleurs que la montée en puissance de la Garantie jeunes (dispositif permettant d'accompagner les jeunes entre 16 et 25 ans en situation de grande précarité vers l'emploi ou la formation) nécessite des efforts financiers et de coordination. L'avis énonce également des mesures visant à mettre tous les jeunes en capacité d'accéder à une qualification. Cela passe en particulier par la mise à disposition d'un capital initial sur le Compte Personnel de Formation (CPF), qui n'est pour l'heure crédité qu'après une période dans l'emploi.

Répondre à la quête de sens au travail

À l'instar de nombreuses études sur le sujet, la consultation citoyenne menée par le CESE souligne *“une aspiration générale en faveur d'un travail plus riche de sens ainsi que d'un engagement pour un modèle productif plus respectueux de la qualité de vie au travail et de l'environnement.”* Le CESE préconise ainsi que les diverses formes d'engagement des jeunes (bénévolat associatif, volontariat) soient reconnues comme une expérience professionnelle. Autres recommandations : des instruments efficaces de lutte contre les discriminations, un management soucieux du développement des compétences, des espaces de discussion sur l'organisation du travail et la nécessaire amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT), notamment dans l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Accompagner les transitions professionnelles

Pour répondre aux défis liés aux rapides et profondes mutations économiques et sociales, le CESE milite pour *“un renforcement des droits individuels dans le cadre du compte personnel d'activité, pour sécuriser les parcours professionnels, ce dès le début de la vie active.”* Il s'agit aussi de rendre plus effective et transparente la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) pour renforcer la confiance et l'engagement des jeunes au travail. Enfin, l'avis souligne la nécessaire *“promotion d'un projet mondial de justice sociale et climatique”*, en phase avec les aspirations de la jeunesse, particulièrement mobilisée sur cette problématique.

M.B.

LA CFE-CGC AU SERVICE DES JEUNES ACTIFS

Mobilisée au quotidien en faveur des étudiants et des jeunes actifs à travers ses diverses actions menées dans le cadre de Pas à Pas - projet coordonné par Fabrice Tyack, délégué national en charge de la jeunesse - la CFE-CGC a voté l'avis du CESE adopté fin mars, retenant quatre notions essentielles qui ressortent des travaux conduits : la transparence, la confiance, la bienveillance et le plaisir au travail.

Pour la CFE-CGC, il s'agit donc de replacer l'humain au cœur des préoccupations des entreprises et des administrations pour leur permettre d'attirer et de fidéliser les jeunes. Un bémol cependant : le groupe CFE-CGC regrette que la reconnaissance du droit à l'erreur n'ait pas été retenue dans la version finale de l'avis. Plus largement, la CFE-CGC souligne la nécessaire modification en profondeur des modes de management pour répondre aux nouvelles attentes des jeunes vis-à-vis du monde du travail.



Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) à Paris (Place d'Iéna).



EMPLOI: DÉPLOIEMENT DU PLAN 10 000 ENTREPRISES POUR L'INCLUSION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

PILOTÉ PAR L'ÉTAT AVEC LES TERRITOIRES ET LES ACTEURS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX, CE PLAN EN FAVEUR DE L'ACCÈS À L'EMPLOI PRÉVOIT LA MOBILISATION DE 10 000 ENTREPRISES DE TOUTES TAILLES D'ICI 2022.

Par une circulaire adressée en février dernier aux préfets, aux Directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Direccte) et aux directeurs des unités territoriales, le gouvernement a présenté les modalités de déploiement du "plan 10 000 entreprises pour l'inclusion et l'insertion professionnelle". Associant les acteurs économiques et sociaux, il doit créer les conditions d'une croissance inclusive en mobilisant les entreprises sous la forme d'engagements et de dispositifs en faveur de divers publics : jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés...

Favoriser le développement des compétences et l'accès au marché du travail

Concrètement, 14 thématiques (apprentissage et alternance, parrainages, recrutement de personnes en situation de handicap, formation, parcours d'insertion, réseaux d'inclusion...), non exclusives,

sont proposées aux entreprises pour les orienter vers des actions concrètes afin d'accompagner le développement des compétences, l'orientation et l'accès au marché du travail des individus, en particulier les plus fragiles.

Le plan comporte deux volets :

- **Un volet national** visant à "mobiliser une centaine de grandes entreprises au travers de leur soutien à des dispositifs qui font l'objet d'une attention particulière du gouvernement (stages de 3^e, apprentissage et alternance, personnes placées sous-main de justice, PIC-inclusion, emplois francs...), et de leur engagement à développer l'emploi des personnes handicapées, mais aussi d'autres actions innovantes qui pourraient être initiées par elles."
- **Un volet territorial** déployé par des acteurs locaux avec l'appui des préfets qui mobiliseront notamment les Direccte.

Objectif : "démultiplier la démarche en l'adaptant au contexte de chaque territoire dans la perspective de mobiliser 10 000 entreprises (PME, ETI, filiales des grandes entreprises)."

Une articulation avec le PAQTE

Le plan 10 000 entreprises s'articule également avec d'autres dispositifs existants, en particulier le pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises. Lancé en juillet 2018, ce PAQTE est dédié aux publics des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) : offre de stages, accompagnement et formation d'alternants, méthode de recrutement sans discrimination et soutien à l'inclusion, achats responsables et prise en compte des engagements d'entreprises dans les marchés publics.

M.B.



UNION EUROPÉENNE: UNE MEILLEURE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

LE PARLEMENT EUROPÉEN A ADOPTÉ UNE DIRECTIVE ÉTABLISSANT DE NOUVELLES NORMES POUR MIEUX PROTÉGER LES LANCEURS D'ALERTE SIGNALANT DES INFRACTIONS AU SEIN D'UNE ENTREPRISE OU DE L'ADMINISTRATION.



Les personnes révélant des informations sur des activités illégales ou dangereuses, acquises dans un contexte professionnel, seront désormais mieux protégées grâce à la directive adoptée le 16 avril par le Parlement européen au terme de trois ans de négociation. La législation doit désormais être approuvée par les ministres de l'Union européenne. Les 28 États membres disposeront ensuite de deux ans pour faire respecter les dispositions.

LuxLeaks, Panama Papers et Football Leaks : le poids des récents scandales

“Les récents scandales - LuxLeaks, Panama Papers et Football Leaks - ont mis en lumière la grande précarité dont souffrent les lanceurs d'alerte, explique Virginie Rozière, eurodéputée et rapporteure de la directive. Avant les élections européennes, le Parlement a envoyé un signal fort en faveur de règles solides qui garantissent leur sécurité et celle des personnes qui choisissent de dévoiler de tels scandales.” La directive établit donc des nouvelles normes européennes afin de protéger les lanceurs d'alerte signalant des infractions dans de nombreux domaines : marchés publics, services financiers, sécurité des produits et du transport, sécurité nucléaire, santé publique, protection des consommateurs et protection des données à

caractère personnel. Afin de garantir la sécurité des lanceurs d'alerte et la confidentialité des informations, les nouvelles règles permettent de divulguer des informations en interne à l'entité juridique concernée ou directement aux autorités nationales compétentes ainsi qu'aux institutions de l'UE. Si aucune réponse appropriée n'est apportée ou si le lanceur d'alerte estime qu'il existe une menace imminente pour l'intérêt public ou un risque de représailles, il pourra continuer d'être protégé s'il décide de révéler publiquement ses informations.

Protection contre les représailles

La législation interdit explicitement les représailles et introduit des garanties contre la suspension, la rétrogradation, l'intimidation ou toute forme de représailles. La protection s'étend aux personnes qui aident les lanceurs d'alerte (facilitateurs, collègues, familles). Rappelons que jusqu'ici, seuls dix pays de l'UE (France, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Malte, Pays-Bas, Slovaquie, Suède et Royaume-Uni) offraient une protection juridique complète aux lanceurs d'alerte. Dans les autres pays, celle-ci n'est que partielle ou ne s'applique qu'à des secteurs ou des catégories spécifiques d'employés.

M.B.

01. EN ESPAGNE, LE CONGÉ PATERNITÉ PASSE À HUIT SEMAINES

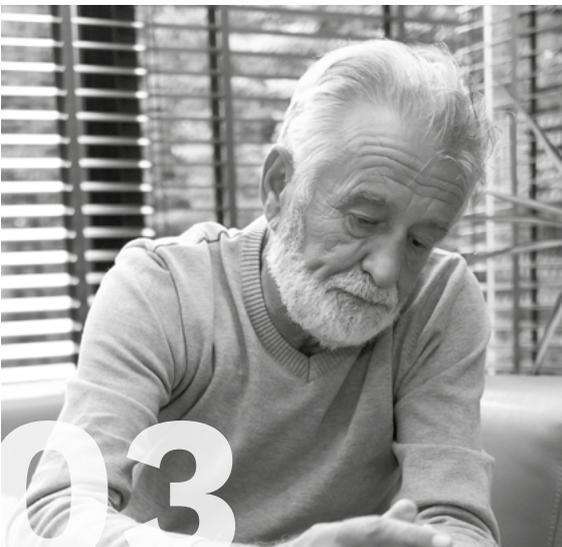
Depuis le 1^{er} avril, la législation espagnole a porté de 5 à 8 semaines le congé paternité qui passera progressivement à 12 semaines en 2020 puis à 16 semaines en 2021. Ces huit semaines sont rémunérées à 100% en cas de naissance, d'adoption ou d'accueil d'un enfant. Les pères doivent prendre deux semaines à la naissance de l'enfant puis six semaines pouvant être prises de façon discontinue avant le premier anniversaire de l'enfant. Rappelons qu'en France, le congé paternité doit débuter dans les quatre mois qui suivent la naissance. Sa durée est de 11 jours consécutifs au plus, et de 18 jours en cas de naissances multiples. Le congé n'est pas fractionnable (sauf pour la fonction publique d'État).

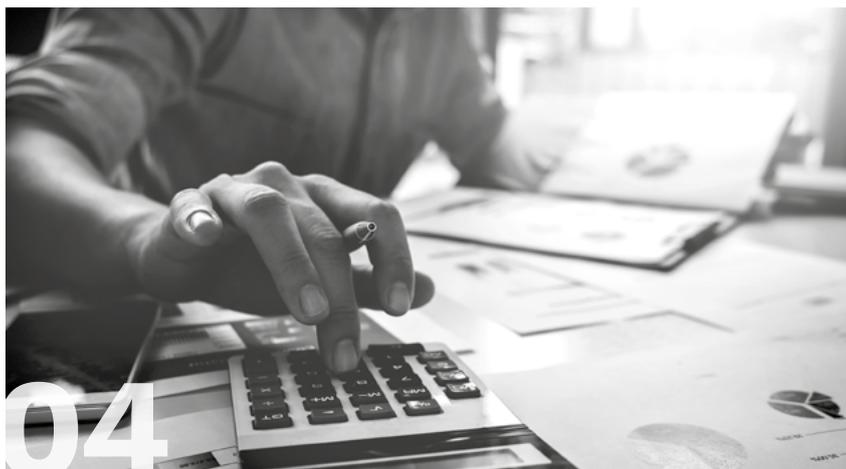
02. EN POLOGNE, LA GROGNE SALARIALE DES ENSEIGNANTS

Dénonçant des salaires particulièrement faibles, plus de 500 000 enseignants polonais de primaire et secondaire ont déclenché un large mouvement de grève le 8 avril dernier (le plus important depuis 1993), selon les principaux syndicats d'enseignants. Lesquels demandent une hausse de 1 000 zlotys (233 euros). En Pologne, les revenus des enseignants sont compris entre 3 045 et 5 600 zlotys bruts par mois (entre 710 et 1 300 euros) alors que le salaire moyen s'élève à 4 949 zlotys (1 153 euros).

03. AUX ÉTATS-UNIS, LE COÛT DES RETRAITES VA DÉPASSER LEUR FINANCEMENT EN 2020

En raison du vieillissement de la population, le coût des retraites aux États-Unis va dépasser leur financement dès l'année prochaine et les réserves des fonds de retraite publique seront épuisées en 2035, a annoncé le 23 avril dernier le conseil d'administration de ces fonds. C'est la première fois depuis 1982 que, du fait du vieillissement de la population, les ressources pour financer les retraites publiques (Social Security) ne seront pas suffisantes, ce qui impliquera de puiser dans des réserves.





04

04. DAVID MALPASS NOUVEAU PRÉSIDENT DE LA BANQUE MONDIALE

L'Américain David Malpass (63 ans) a été nommé le 5 avril dernier président de la Banque mondiale pour cinq ans, succédant au Sud-coréen Jim Yong Kim, en poste depuis 2012. Proche de Donald Trump, David Malpass était jusqu'alors sous-secrétaire au Trésor américain en charge des affaires internationales. Fondée en 1944 comme le Fonds Monétaire International (FMI), la Banque mondiale, basée à Washington, est une institution financière internationale qui accorde des prêts à des pays en développement pour financer des projets d'investissement.

05. ALLEMAGNE : LE TAUX DE CHÔMAGE SOUS LES 5%

Selon des chiffres publiés en mars par l'Agence pour l'emploi, le taux de chômage est tombé à 4,9% outre-Rhin soit le plus faible niveau depuis la réunification allemande, en 1990. Le pays compte 2,3 millions de chômeurs (157 000 de moins sur un an). Le taux de chômage est particulièrement bas en Bavière (3%) et dans le Bade-Wurtemberg (3,1%), contre 9,8% dans la ville-État de Brême et 7,8% à Berlin et dans le Mecklembourg-Poméranie.

06. DÉVELOPPEMENT DURABLE : LA PART DES ÉNERGIES RENOUVELABLES EN PROGRESSION DANS L'UE

En 2017, la part de l'énergie provenant de sources renouvelables dans la consommation finale brute d'énergie a atteint 17,5% dans l'Union européenne (+17% sur un an), selon des données publiées par Eurostat, l'office statistique de l'UE. L'objectif fixé par l'UE est que cette part s'élève à 20% d'ici à 2020 et à au moins 32% d'ici à 2030. Parmi les 28 États membres, 11 ont déjà atteint le niveau requis pour réaliser leurs objectifs nationaux 2020 respectifs. Les Pays-Bas (6,4% d'énergies vertes) et la France (16,3%) sont les plus en retard, avec un écart respectif de 7,4 et 6,7 points par rapport à leurs objectifs.

07. AU JAPON, UNE PÉRIODE EXCEPTIONNELLE DE DIX JOURS DE CONGÉS

Peu habitués à prendre des congés (neuf jours par an en moyenne selon le ministère du Travail), les salariés japonais ont pu bénéficier d'une longue parenthèse de dix jours de congés entre fin avril et début mai. Une durée exceptionnelle liée à la traditionnelle "Golden Week" et à la célébration de la transition impériale avec l'abdication de l'empereur Akihito (85 ans) puis l'accès au trône de son fils aîné, le prince héritier Naruhito (59 ans).



05



06



07



COMMENT EFFECTUER UNE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE) ?

Obtenir une certification ou un niveau de qualification permettant d'accéder à une formation d'un niveau supérieur ou de s'inscrire à un concours, mettre en cohérence sa certification avec son niveau de responsabilité, faire reconnaître ses compétences, changer d'emploi, évoluer professionnellement... Faire une validation des acquis de l'expérience (VAE) peut s'avérer très utile !

QUI EST CONCERNÉ ?

Aujourd'hui, toute personne engagée dans la vie active, quel que soit son statut ou son niveau de formation, peut faire valoir ses droits à la VAE. Il est néanmoins nécessaire de justifier d'au moins un an d'expérience en rapport avec la qualification visée, et que celle-ci soit enregistrée au Répertoire National de la Certification Professionnel (RNCP). Cette année peut prendre en compte des activités de nature différente dans le cadre du salariat, de l'entrepreneuriat, du bénévolat, du volontariat ou dans le cadre d'un mandat (syndical, élu municipal, départemental...). À noter : une seule demande peut être déposée par an pour une même certification et trois pour des certifications différentes.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE ?

Un salarié peut bénéficier d'un congé VAE, de 24h maximum. Il doit faire une demande d'absence à son employeur, au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Dans ce cas, la VAE constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale. L'employeur ne peut refuser mais seulement reporter d'au plus six mois à compter de la demande.

QUELLES SONT LES ÉTAPES À SUIVRE ?

Le processus de validation des acquis de l'expérience se fait en quatre étapes.

1. Information, conseil et orientation (facultatif)

L'information se fait auprès de différents opérateurs. On retrouve notamment Pôle Emploi, les Centres d'Information et d'Orientation (CIO), les missions locales, les Maisons de l'emploi ou les Centres de Bilan de Compétences (CIBC). La mission de ces organismes est principalement d'aider chacun à trouver la certification à laquelle il peut prétendre.

2. Décision de recevabilité

Une fois la certification choisie, le candidat adresse à l'organisme certificateur son dossier de recevabilité. L'organisme certificateur a obligation de rendre public la constitution du dossier sur son site : internet ou sur le site vae.gouv.fr.

3. Accompagnement et préparation de la validation

La recevabilité obtenue, il faut encore valider le dossier : il s'agit là de présenter précisément les expériences passées, les tâches réalisées et le milieu dans lequel elles ont été réalisées. Le candidat peut bénéficier d'un accompagnement pour cette étape.

4. Validation par le jury

Le jury évalue les compétences acquises préalablement au vu du dossier, d'un entretien et/ou d'une mise en situation. Le jury peut ainsi rendre trois décisions : une validation totale, partielle ou un refus. Dans le cas d'une validation partielle, le jury identifie les compétences qui feront l'objet d'une validation ultérieure.

COMMENT GÉRER LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE ?

L'EMPLOYEUR DOIT-IL ACCORDER DES CONGÉS POUR LES FÊTES RELIGIEUSES ?

L'employeur n'est pas tenu d'accorder des congés spéciaux pour des fêtes religieuses. Toutefois, lorsque la demande est une demande d'absence (congé, pause, aménagement d'horaire), y répondre ne suppose pas de savoir s'il s'agit d'une raison religieuse, politique ou simplement personnelle.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL INTERDIRE DE MANIFESTER SES CONVICTIONS RELIGIEUSES DANS L'ENTREPRISE ?

Le règlement intérieur peut contenir une clause imposant un principe de neutralité aux salariés, conformément à l'article L.1321-2-1 du Code du travail. Toutefois, cette restriction à la liberté de manifester ses convictions religieuses dans l'entreprise doit être "justifiée par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux". Elle peut aussi être "justifiée par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise". Dans tous les cas, ces dispositions doivent être "proportionnées au but recherché".

QUID DES SERVICES PUBLICS ?

L'exigence de neutralité religieuse propre au service public justifie que des restrictions soient apportées à la libre manifestation des convictions personnelles (religieuses, politiques ou philosophiques) de ceux qui en sont les agents. Cette règle est inscrite dans la charte de la laïcité dans les services publics. L'obligation de neutralité religieuse s'applique donc à l'ensemble des personnels des services publics - titulaires ou contractuels - quel que soit le mode de gestion du service et quel que soit le statut, public ou privé, de l'agent.

OUTIL

UN GUIDE CFE-CGC DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Pour fournir à ses militants des réponses concrètes aux problématiques de terrain, la CFE-CGC a publié un guide pratique intitulé "Fait religieux en entreprise : droits et devoirs des salariés & des représentants du personnel". Il fournit des références législatives et réglementaires et propose quelques repères méthodologiques. Attention : ce guide n'a pas l'ambition de répondre par avance à toutes les situations dans toutes les entreprises !



HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL : QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL ?

QUELLES DÉFINITIONS ?

Le harcèlement moral est défini comme des agissements répétés ayant pour objet ou effet de dégrader les conditions de travail de la victime, pouvant porter atteinte à ses droits ou sa dignité, altérer sa santé ou compromettre son avenir.

Le harcèlement sexuel est caractérisé en cas de propos ou comportements répétés à connotation sexuelle, qui portent atteinte à la dignité de la victime, ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'EMPLOYEUR ?

Dans le cadre de son obligation générale de santé et sécurité, l'employeur doit agir par des actions de prévention du harcèlement et d'information des salariés en la matière. L'employeur a la responsabilité de mettre fin immédiatement à toute situation de harcèlement dès qu'il en a connaissance.

L'employeur doit par ailleurs informer ses salariés des définitions et sanctions retenues par le Code pénal en matière de harcèlement moral et sexuel. Il doit afficher les coordonnées du médecin du travail, de l'inspection du travail et, le cas échéant, des référents harcèlement sexuel désignés par le CSE et l'employeur. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2019, le CSE et les entreprises d'au moins 250 salariés doivent chacun désigner un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés.

QUELLE PROTECTION POUR LES TÉMOINS ?

Le Code du travail prévoit la protection des témoins et des lanceurs d'alerte en cas de harcèlement. Toute sanction à l'initiative de l'entreprise qui interviendrait pour sanctionner un témoignage ou la révélation d'une situation de harcèlement pourra être annulée par le juge.

QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES ?

Il existe d'autres sanctions que celles prévues par le Code pénal (jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende). Selon le Code du travail, l'auteur d'un harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire parmi celles définies dans le règlement intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, si la victime agit aux prud'hommes, elle peut demander l'annulation de la rupture de son contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle...) ou toute sanction disciplinaire qu'elle estime liée à son harcèlement.

→ EXPOSITIONS

VERSAILLES VISIBLE INVISIBLE

5 artistes contemporains au domaine de Trianon
DU 14 MAI AU 20 OCT. 2019
5 contemporary artists at the Estate of Trianon
FROM MAY 14th 2019 TO OCT. 20th 2019

DOVE ALLOUCHE
NAN GOLDIN
MARTIN PARR
ERIC POITEVIN
VIVIANE SASSEN

VERSAILLES
VISIBLE
INVISIBLE
VERSAILLES
VISIBLE
INVISIBLE
VERSAILLES
VISIBLE
INVISIBLE
VERSAILLES
VISIBLE

VERSAILLES COMME VOUS NE L'AVEZ JAMAIS VU

JUSQU'AU 20 OCTOBRE

“Versailles - Visible/Invisible”

Pour sa douzième exposition d'art contemporain intitulée “Versailles - Visible/Invisible”, le Château de Versailles accueille, au domaine de Trianon, cinq grands photographes internationaux en la personne de Dove Allouche, Nan Goldin, Martin Parr, Éric Poitevin et Viviane Sassen. Après Jeff Koons, Xavier Veilhan, Anish Kapoor, Olafur Eliasson ou encore Hiroshi Sugimoto, c'est donc au tour d'un collectif d'artistes contemporains de conjuguer leur univers avec le domaine du Château de Versailles, où sont exposés depuis le 14 mai une série d'œuvres spécialement créées en résonance avec les lieux choisis. Chacun d'eux apporte ici un regard original et inattendu sur les espaces les plus prestigieux et les plus secrets des châteaux. À travers leurs travaux entre création et patrimoine, c'est un nouveau Versailles qui se révèle aux yeux des visiteurs.

Domaine de Trianon, Château de Versailles,
Place d'Armes, 78000 Versailles
www.chateauversailles.fr



L'ODYSSÉE ET L'EUROPE STARS D'AVIGNON

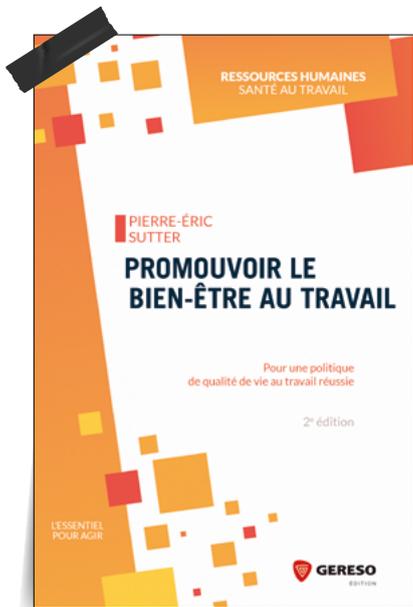
DU 4 AU 23 JUILLET

“73° Festival d'Avignon”

Fondé en 1947 par Jean Vilar, le Festival d'Avignon est aujourd'hui l'une des plus importantes manifestations internationales du spectacle vivant contemporain : œuvres de théâtre, de danse, d'arts plastiques ou de musique. Transformée l'espace de quelques douces semaines estivales en une véritable ville-théâtre, la cité des papes attire chaque année des dizaines de milliers d'amoureux du théâtre de toutes les générations. Au menu de cette 73^e édition : 33 créations originales et pas moins de 280 levers de rideaux. Avec deux grands thèmes : l'Odyssée (des pérégrinations d'Ulysse à celles des migrants en Méditerranée) et le projet européen (histoire et perspectives). L'ouverture du festival, dans la Cour d'Honneur du palais, sera confiée à l'auteur et au metteur en scène Pascal Rambert avec sa pièce “Architecture”, retraçant l'histoire de l'Europe.

Festival d'Avignon - Cloître Saint-Louis, 20 rue du Portail Boquier, 84000 Avignon
www.festival-avignon.com

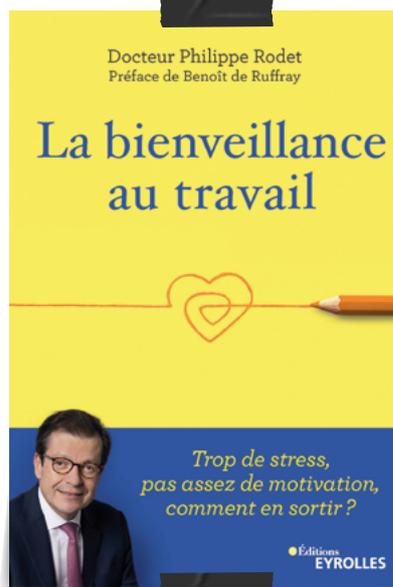
→ LIVRES PRATIQUES



PROMOUVOIR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Par Pierre-Éric Sutter - Gereso
Édition - Février 2019

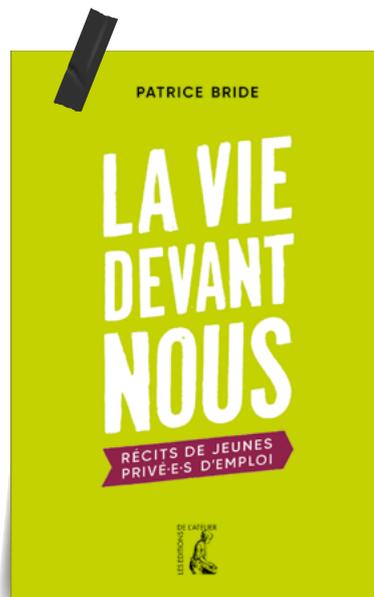
Parce qu'il contribue à la performance, salariés comme dirigeants souhaitent encourager le bien-être en entreprise. Mais tout n'est pas si simple ! Souvent mal identifié, le bien-être au travail ne se décrète ni ne s'improvise. Dans son ouvrage "Promouvoir le bien-être au travail. Pour une politique de qualité de vie au travail réussie", Pierre-Éric Sutter, praticien psychologue spécialisé en santé au travail, liste les sources de mal-être (stress, troubles musculaires...) et présente diverses mesures pour agir efficacement en entreprise. Pour l'auteur, il convient notamment de se départir des mises en pratique naïves ou contre-productives : ce n'est pas avec un baby-foot ou des massages que l'on contrebalancera les sollicitations négatives pouvant affecter la santé des salariés... D'où la nécessité d'adopter une méthode qui combine psychologie, sociologie et gestion des ressources humaines.



LA BIENVEILLANCE AU TRAVAIL

Par Philippe Rodet - Éditions Eyrolles - Mars 2019

"Trop de stress, pas assez de motivation, comment en sortir ?" À partir de cette question qui trouve un écho grandissant auprès des salariés, Philippe Rodet, ancien médecin urgentiste, promeut les vertus d'un management bienveillant. Présentant la bienveillance comme un atout indispensable du manager, l'auteur livre ici un guide pratique destiné à aider les managers comme les managés. Alors que le travail est une forte source de stress, dont l'impact peut être ravageur sur les individus et les entreprises, l'ouvrage préfacé par Benoît de Ruffray (PDG du groupe Eiffage) démontre combien la bienveillance et les émotions positives diminuent les effets du stress. Et combien elles peuvent favoriser la créativité et la motivation des individus, améliorant leurs talents et leurs compétences.



LA VIE DEVANT NOUS

Par Patrice Bride - Éditions de l'Atelier - Janvier 2019

Ils s'appellent Anna, Clotilde, David, Jossian, Julie, Manon, Mohamed, Sébastien et Valoucka. Ils sont jeunes avec la vie devant eux, des projets, des aspirations... Problème : ils n'ont pas de boulot. Un vrai boulot, stable. Plus ou moins diplômés, ces jeunes sont en effet contraints de cumuler stages, petits boulots et vrais emplois précaires dans des secteurs aussi variés que la restauration, la manutention, la communication, le nettoyage ou le médical. En faisant le récit de cette génération bousculée par les difficultés de l'insertion professionnelle, Patrice Bride (formateur et gérant de la coopérative Dire Le Travail) dresse le portrait sans fioriture de personnalités attachantes et de trajectoires de vie singulières.

LES CHIFFRES CLÉS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

5 BRANCHES

MALADIE

(risques maladie, maternité, invalidité et décès)

ACCIDENTS DU TRAVAIL/MALADIES PROFESSIONNELLES

FAMILLE

RETRAITE

COTISATIONS/RECOUVREMENT

3 377 euros/mois

Le montant 2019 du plafond mensuel de la Sécurité sociale utilisé comme base de calcul de plusieurs prestations sociales :

- les indemnités journalières (maladie, accident du travail, maternité, paternité) ;
- les pensions d'invalidité ;
- les pensions d'assurance vieillesse du régime général.

11,5%

du PIB français est consacré aux dépenses de santé

(Rapport 2018 de la direction de la Sécurité sociale).

3 RÉGIMES

LE RÉGIME GÉNÉRAL

prend en charge les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants (depuis le 1^{er} janvier 2018), les étudiants et toute personne bénéficiant de droit au titre de la résidence (protection universelle maladie)

LE RÉGIME AGRICOLE

pour les exploitants et salariés agricoles

DE NOMBREUX RÉGIMES SPÉCIAUX

marins, mines, SNCF, RATP, EDF-GDF, parlementaires, clercs et employés de notaires...

1,2 milliard d'euros

Le déficit cumulé, en 2018, du régime général de la Sécurité sociale et du Fonds de solidarité vieillesse (FSV), en baisse de 3,9 Mds € par rapport à 2017 (Communiqué du ministère des Solidarités et de la Santé, 15 mars 2019).

484

Organismes et établissements sur le territoire national et ultramarin, employant 86 976 collaborateurs.

(Rapport d'activité 2017 de l'Assurance maladie).

4,5%

La prévision de hausse des dépenses de santé en 2019, selon le Haut Conseil des Finances Publiques (HCFP).

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



**COMMENT
IDENTIFIER
LE SYNDROME
D'ÉPUISEMENT
PROFESSIONNEL ?**

BURN-OUT

Comment mieux
le prévenir ?

GUIDE PRATIQUE

CFE
CGC

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)

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi