



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE - RÉFORME DES RETRAITES : CONFÉRENCE DE FINANCEMENT ET JEU DE DUPE ?**
- P. 6 & 7** **RETRAITES : LE GOUVERNEMENT DOIT RETIRER SON PROJET DE RÉFORME ET REVOIR SA COPIE !**
- P. 8 & 9** **DANS LES CORTÈGES, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS CONTRE UN PROJET GOUVERNEMENTAL INUTILE ET DANGEREUX**
- P. 10** **CHRISTINE LÊ (CFE-CGC) NOUVELLE PRÉSIDENTE DE L'APEC**
- P. 11 & 12** **ENTRETIEN - SÉBASTIEN CROZIER : « LA CFE-CGC ORANGE EST DEVENUE LEADER MAIS LA DRH REFUSE LE DIALOGUE ! »**
- P. 13 À 16** **REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**
- P. 17 À 20** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 21** **TENDANCES**
- P. 22** **BULLES TWITTER**
- P. 23** **AGENDA**





EN BREF

Les élections TPE se tiendront du 28 novembre au 12 décembre 2020

Les prochaines élections professionnelles concernant les très petites entreprises (TPE) sont programmées du 28 novembre au 12 décembre, a indiqué le ministère du Travail. Entrant dans le cadre de la mesure d'audience de la représentativité syndicale, ces élections concernent 4,5 millions de salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés, qui ne disposent pas de conseil social et économique (CSE). Les électeurs seront appelés à voter en faveur de l'organisation syndicale qui les représentera dans les négociations de branches et interprofessionnelles, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ainsi qu'aux prud'hommes.

Index de l'égalité professionnelle : une hotline pour aider les entreprises

Une assistance téléphonique - Allo Index Ega Pro, joignable au 0800 009 110 - a été lancée le 9 janvier par le ministère du Travail pour aider les entreprises, notamment les PME, à calculer leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Mis en place en mars 2019 à destination des entreprises de plus de 1 000 salariés puis à celles de plus de 250 salariés, cet index concernera toutes les entreprises de plus de 50 salariés à partir du 1^{er} mars prochain.

La procédure de rupture conventionnelle étendue aux agents publics

Depuis le 1er janvier et parution au Journal Officiel, les agents des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière) peuvent engager une procédure de rupture conventionnelle. La loi prévoit une expérimentation de ce dispositif jusqu'au 31 décembre 2025. Elle fixe un minimum d'indemnité de rupture conventionnelle allant d'un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, jusqu'à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 20 ans et jusqu'à 24 ans.

Frédéric Guyonnet nouveau président du SNB CFE-CGC

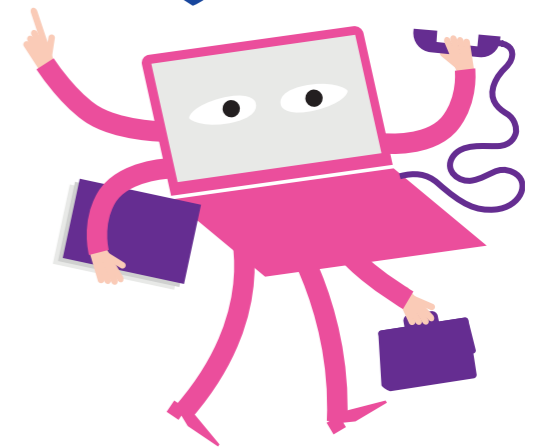
A l'occasion du Congrès du Syndicat national de la banque et du crédit (SNB CFE-CGC) qui s'est tenu à Paris le 14 janvier, Frédéric Guyonnet ([voir son portrait réalisé en 2017](#)) a été élu (à 88,86 %) président national du premier syndicat dans la branche bancaire. Frédéric Guyonnet (40 ans) est adhérent au SNB CFE-CGC depuis 2010. Délégué syndical depuis 2012, il était président de la section SNB du groupe BPCE depuis 2015.

François Asselin réélu président de la CPME

Président depuis 2015 de la Confédération des petites et moyennes entreprises, François Asselin (55 ans, chef d'entreprise dans le bâtiment) a été élu, le 7 janvier dernier, pour un second mandat à la tête de l'organisation patronale représentative des TPE-PME. Avec 95,21 % des voix, il largement devancé l'autre candidat, Philippe Vandenberghe (3,75 %). Fédérant 200 organisations professionnelles du commerce, des services de l'industrie et de l'artisanat, la CPME revendique 150 000 entreprises adhérentes employant 3 millions de salariés.

LE CHIFFRE

52,3 %



Soit, en France, la proportion des 55-64 occupant un emploi (contre 58,7 % en moyenne dans l'Union européenne), selon les chiffres 2019 d'Eurostat.

A noter que la situation est encore pire chez les 60-64 ans qui ne sont que 33,5 % à continuer à travailler.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DES RETRAITES : CONFÉRENCE DE FINANCEMENT ET JEU DE DUPE ?

Alors que le gouvernement doit présenter le 24 janvier en Conseil des ministres son projet auquel s'oppose toujours fermement la CFE-CGC, les partenaires sociaux sont conviés à discuter, jusqu'à fin avril et dans un cadre très contraint, des modalités de l'équilibre et du financement des retraites dans le cadre du futur système universel.

Un piège cousu de fil blanc, ni plus ni moins. Alors que le projet gouvernemental de réforme des retraites continue de mobiliser une majorité de l'opinion et des syndicats (voir la journée intersyndicale du 16 janvier et celle à venir du 24 janvier à l'occasion de la présentation du projet de loi en Conseil des ministres), l'exécutif a récemment sorti sa botte secrète : le retrait du projet de texte de loi de l'âge pivot à 64 ans. Un leurre pour la CFE-CGC puisque rien ne change :

- dans l'architecture du projet ;
- dans les paramètres qui causent le déséquilibre à venir ;
- dans la nécessité de conserver une référence à l'âge du taux plein que le gouvernement continue de vouloir collective et injuste ;
- pour les catégories les plus malmenées dans un système unique par points comme les carrières ascendantes et les carrières incomplètes des femmes.

Pour la CFE-CGC, le projet reste donc tel qu'il a toujours été : une réforme inutile et dangereuse, dénuée de la moindre étude d'impact et dont le seul objet à terme est de diminuer globalement le niveau des pensions, d'en faire une annexe du budget de l'État soumise aux impératifs de convergence européenne, et d'ouvrir ainsi la voie à des produits de retraite supplémentaire.

« LA MÉTHODE DE CONCERTATION N'EST RIEN D'AUTRE QU'UN ENFUMAGE PERMANENT »

La supercherie de l'abandon d'un objectif d'équilibre à court terme ne trompe personne, comme l'explique François Hommeril, président confédéral : « *La méthode de concertation n'est rien d'autre qu'un enfumage permanent. On arrive à l'évidence d'un projet qui était figé dès le départ, avec des paramètres restés les mêmes du début à la fin. L'entêtement du gouvernement nous encourage à poursuivre la mobilisation intersyndicale. Le Premier ministre mélange deux sujets. L'un systémique, de moyen et long terme et sur lequel nous avons fait des propositions précises. L'autre, qu'il a inventé, imposant un équilibre financier au système en 2027. C'est hors sujet. Non seulement les partenaires sociaux ont toujours su prendre leurs responsabilités, mais l'État est le seul responsable du déséquilibre supplémentaire pointé par le Conseil d'orientation des retraites, étant donné que, depuis 2018, il n'honore plus son obligation de compenser les exonérations de cotisations.*

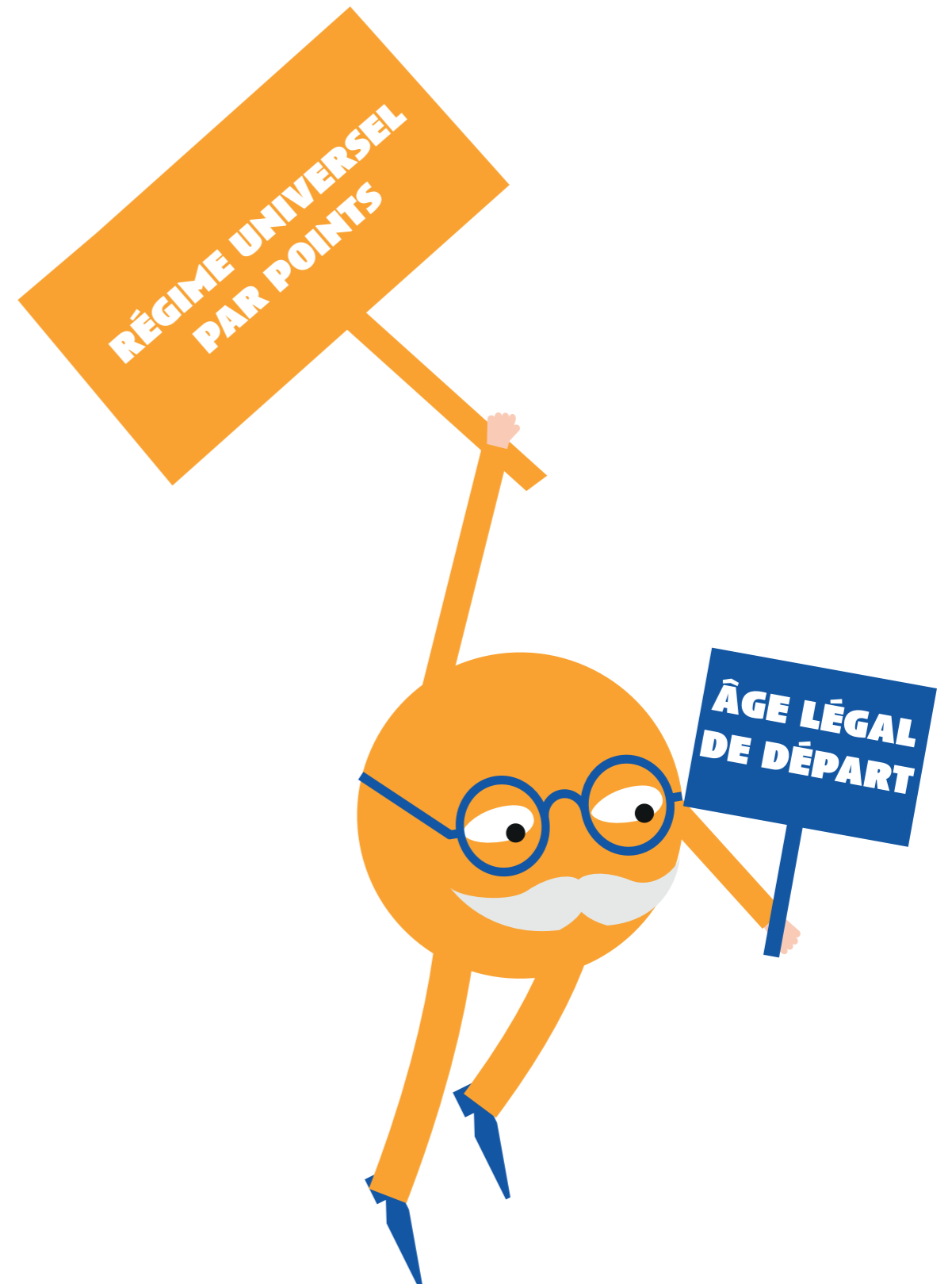
UN SCÉNARIO QUI RAPPELLE CELUI DE L'ASSURANCE CHÔMAGE...

Pour François Hommeril, cette question de l'équilibre financier et donc de l'âge pivot s'apparente à une stratégie de dissimulation. « *L'âge pivot n'est que le préambule à l'âge d'équilibre qui figure*



dans la loi selon une formule injuste puisqu'il s'appliquera à tout le monde, sans discernement. Il n'y a ni main tendue ni négociation. Le gouvernement nous interdit de toucher aux cotisations et au niveau des pensions, de sorte que nous revenions à l'âge pivot. Pire, dans le cas contraire, il agira par ordonnance. C'est scandaleux. Nous sommes passés d'un projet de loi soumis au débat parlementaire à un dispositif dans lequel on fait mine de responsabiliser les partenaires sociaux dans un cadre impossible. » Un scénario qui rappelle en effet furieusement la négociation sur l'assurance chômage l'an dernier, pour laquelle le gouvernement avait fixé aux partenaires sociaux des objectifs impossibles à atteindre, avant de reprendre la main.

Dans le cadre de la prochaine conférence sur l'équilibre et le financement du futur régime universel, les partenaires sociaux doivent discuter jusqu'au 30 avril avec des options très limitées et un âge d'équilibre toujours en suspens. « La CFE-CGC participera à la conférence de financement, mais ne voit pas comment de nouvelles mesures pourraient en sortir, alors que le cadrage de Matignon pour trouver des solutions alternatives de financement est très serré », résume Pierre Roger, secrétaire national CFE-CGC en charge de la protection sociale et chef de file de la concertation.





L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LE GOUVERNEMENT DOIT RETIRER SON PROJET DE RÉFORME ET REVOIR SA COPIE !

Dans une tribune, Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC, tire à boulets rouges sur la méthode gouvernementale entourant un projet de réforme auquel s'oppose plus que jamais la CFE-CGC.

Le projet de réforme des retraites est mené par le gouvernement en dépit du bon sens, sans méthodologie adaptée à un projet d'une telle ampleur. Pourtant, une telle méthodologie existe, étant appliquée dans l'industrie depuis des dizaines d'années pour concevoir avec succès des systèmes et produits complexes. Ce défaut de méthode conduit à des défauts de conception qui sont des aberrations et qui font que cette réforme est inutile, dangereuse et incompréhensible.

UNE SEULE SOLUTION : ABANDONNER LA RÉFORME ACTUELLE ET REPARTIR DE ZÉRO !

De plus, le discours du gouvernement et de la majorité parlementaire visant à lier l'incompréhension du projet de réforme à une pédagogie insuffisante confine à prendre nos concitoyens pour des idiots. Les salariés de l'encadrement, qui exercent quotidiennement leur capacité de réflexion dans leur activité professionnelle, ont très bien compris le décryptage que la CFE-CGC a fait du projet actuel. Ils prennent très mal d'être considérés par le gouvernement pour des benêts... Dans ces conditions, il n'y a qu'une seule solution : abandonner la réforme actuelle et repartir de zéro !

Ci-après les trois principales phases incontournables qui doivent s'appliquer à une réforme des retraites. Chacune nécessite une phase de validation avant passage à la suivante, dans un souci de transparence réelle vis-à-vis de tous les acteurs politiques et sociaux, en particulier sur les hypothèses structurantes.

1 PRÉCISER LES BESOINS ET LES OBJECTIFS, AU-DELÀ DES SLOGANS MARKETING

Une expression claire et précise des objectifs poursuivis et du besoin de réforme (une spécification technique de besoin). Celle-ci devrait considérer les caractéristiques de notre système actuel (en isolant celles qui trouvent leur genèse dans des anomalies de notre système d'activité qui n'ont rien à voir avec le système de retraites) et décrire les évolutions que le gouvernement souhaite y apporter, tant d'un point de vue des mesures individuelles que sur les besoins de financement.

Cette expression de besoin ne peut en aucun cas se limiter à un slogan marketing gouvernemental tels que : « Un euro cotisé donne les mêmes droits » ou encore « On fait une réforme de justice sociale ». Cette phase aurait dû faire partie intégrante des travaux de la mission Delevoye. Cela n'a pas été le cas, la logique ayant été, de manière absurde, d'aller directement à une solution non justifiée sous la forme du système universel par points.

2 IMPLÉMENTER LES BESOINS EXPRIMÉS ET VÉRIFIER LA FAISABILITÉ D'ENSEMBLE

Une phase de conception préliminaire visant à identifier, après analyse et comparaison, les solutions pertinentes pour implémenter les besoins exprimés et vérifier la faisabilité d'ensemble, incluant les éventuelles transitions induites. Les simulateurs doivent avoir été développés dans cette phase.



Ces résultats de simulation sont indispensables pour valider les équilibres globaux et les effets sur les situations individuelles afin de vérifier que le système retenu répond bien aux besoins exprimés. Cette phase de conception préliminaire (concrétisée par un dossier justificatif et une revue de conception préliminaire) peut, si nécessaire, amener à reconsidérer certains éléments de la spécification de besoin.

3 DÉFINIR LES MESURES APPLICABLES

Une phase de conception détaillée qui définit les mesures applicables et pourrait donner lieu à un projet de loi. Le dossier justificatif de conception détaillée, intégrant les éléments du dossier de conception préliminaire, comprend tous les éléments de l'étude d'impact requise par notre Constitution pour les projets de loi.

Au final, le gouvernement doit, après avoir retiré son projet actuel, adopter une méthodologie professionnelle et arrêter l'amateurisme. Les sujets complexes à enjeux forts ne peuvent être abordés sans rigueur et celle-ci prend du temps. L'exécutif devrait mener ces trois phases dans les deux ans qui viennent, les Français pouvant dès lors se prononcer en toute conscience lors des scrutins de 2022.





L'INFO MILITANTE

DANS LES CORTÈGES, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS CONTRE UN PROJET GOUVERNEMENTAL INUTILE ET DANGEREUX

Plus que jamais mobilisées pour demander le retrait d'un projet de réforme des retraites néfaste, la CFE-CGC et toutes ses structures ont défilé en nombre dans tout le pays les 9, 11 et 16 janvier.

UNE REFORME INJUSTE, MOTIVÉE PAR DES MOTIFS FINANCIERS

Depuis de nombreuses semaines, la CFE-CGC pointe les dangers du projet. Elle insiste notamment sur :

- Les conséquences néfastes pour les femmes, grandes perdantes de la réforme,
- Les effets sur le montant des pensions de la prise en compte des salaires sur toute la carrière plutôt que sur les 25 meilleures années,
- Le déficit programmé qu'entraînera le changement de l'assiette de cotisation (3 milliards d'euros par an),
- Le maintien nécessaire du pilotage et de la gestion des régimes de retraite par les partenaires sociaux.

Malgré les réunions de concertation, les échanges et les propositions de la CFE-CGC pour faire évoluer le projet, rien n'a bougé : le gouvernement campe sur ses positions, alors que sous couvert de justice sociale, le projet répond à un objectif unique: faire baisser le poids des pensions dans le PIB.

LA CFE-CGC DEMANDE UNE ÉTUDE D'IMPACT ET LE RESPECT DE LA CONSTITUTION

Les études et les chiffrages qui se succèdent montrent, sans équivoque, que le système qui va être mis en place est dangereux. Au final il va mettre en péril et peut-être faire disparaître les fondements du régime de retraite par répartition.

A l'approche du Conseil des ministres qui doit examiner le projet de

loi, la CFE-CGC n'a toujours pas en sa possession les éléments qui lui permettraient de savoir combien la réforme va coûter, comment elle va être financée et quelles seront les populations les plus concernées...

François Hommeril a de nouveau demandé une étude d'impact : *« C'est obligatoire, la loi l'exige. Or le gouvernement ne le fait pas. Ou pire encore, il l'a, mais refuse de nous donner les résultats. Parce que ces éléments ne feront que confirmer ce que nous disons. Il n'y a aucun élément chiffré de la part du gouvernement qui vienne nous dire que l'on se trompe. »* Que faire dans cette impasse ? *« Nous allons demander l'application de la loi et de la Constitution pour que le gouvernement se justifie. »*

LE GOUVERNEMENT NE RESPECTE PAS LES PARTENAIRES SOCIAUX

Rien ne semble ébranler le gouvernement, dans sa décision d'aller jusqu'au bout du projet, faisant fi de l'opinion publique et des syndicats qui s'opposent au projet et pourtant majoritaires. *« Il est inquiétant de constater que le pouvoir considère la majorité qui s'oppose à son opinion avec autant de dédain. Le gouvernement ne respecte pas les partenaires sociaux »,* a affirmé le président de la CFE-CGC.

Face à tant de rigidité et de communication biaisée, la CFE-CGC continuera de dénoncer ce projet tout au long du processus parlementaire auprès des députés et sénateurs. Aux côtés de l'intersyndicale, elle appelle à faire du 24 janvier, date du Conseil des ministres qui doit examiner le projet de loi, une journée massive de grève et de manifestations interprofessionnelles.



VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE 73
JANVIER 2020



**LE BULLETIN
CONFÉDÉRAL**





L'INFO MILITANTE

CHRISTINE LÊ (CFE-CGC) NOUVELLE PRÉSIDENTE DE L'APEC

Dans le cadre de l'alternance entre les organisations patronales et syndicales, Christine Lê (CFE Énergies) a été élue à la présidence de l'Association pour l'emploi des cadres.

À l'issue du conseil d'administration qui s'est tenu le 18 décembre, Christine Lê (43 ans), déléguée fédérale emploi, compétences et formation au sein de la Fédération CFE Énergies, a été élue pour deux ans à la présidence de l'Apec, succédant à Patrick Caré. Au titre du collègue des employeurs, Laurent Da Silva (Medef) a quant à lui été désigné vice-président. Il succède à Jean-François Foucard, actuel secrétaire national CFE-CGC en charge de l'emploi, de la formation et des parcours professionnels.

En charge des sujets emploi, compétences et formation professionnelle pour EDF SA et la branche des industries électriques et gazières (IEG) en France, Christine Lê, titulaire d'un executive master dialogue social et stratégie d'entreprise à Sciences-Po Paris, est enseignante à la Sorbonne en master 2 politique de la formation professionnelle. Elle est également administratrice de l'Opco 2i, l'opérateur de compétences interindustriel.

« NOUS RELÈVERONS LE DÉFI DES COMPÉTENCES, DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOYABILITÉ DE DEMAIN »

« Je remercie les administratrices et administrateurs de m'accorder leur confiance, déclare Christine Lê. Avec leur soutien et celui de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Apec, nous relèverons le défi des compétences, de la formation et de

l'employabilité de demain. Dans un monde du travail en pleine mutation, les cadres ont un rôle plus que déterminant à jouer. Nous continuerons à les accompagner, y compris les plus fragilisés, pour faire évoluer leurs champs de compétences, en poursuivant notre objectif premier : satisfaire les besoins de recrutements des entreprises. »

L'élection de Christine Lê est un nouveau motif de fierté pour la CFE-CGC, à l'origine de la création de l'Apec en 1966. Forte de son modèle paritaire au service des cadres, des entreprises et des jeunes diplômés, l'instance est devenue l'acteur incontournable du marché de l'emploi des cadres, incarnant une référence dans la réflexion autour des compétences attendues des cadres de demain.

Alors que la négociation sur la définition de l'encadrement est toujours en cours entre partenaires sociaux, la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens) salue l'élection de Christine Lê à un moment où l'Apec doit relever de nouveaux défis dont celui de la sécurisation des parcours professionnels du personnel d'encadrement.





ENTRETIEN

«LA CFE-CGC ORANGE EST DEVENUE LEADER MAIS LA DRH REFUSE LE DIALOGUE !»

Avec 26,08 % (+3,7 % par rapport 2007), la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale chez Orange, devant la CFDT. Sébastien Crozier, président de la CFE-CGC Orange, décrypte les raisons de ce succès et les difficultés persistantes avec la direction en matière de dialogue social.

Quelle analyse faites-vous du succès de la CFE-CGC aux élections CSE d'Orange de décembre dernier ?

Permettez-moi de rappeler quelques éléments de contexte : coté au CAC 40, le Groupe Orange dispose en France d'un nombre de filiales très important et il héberge deux statuts : celui de fonctionnaire et celui de salarié, et ce sous une dizaine de conventions collectives. Certaines des nombreuses filiales du groupe en France en ont elles-mêmes plusieurs. Ses activités sont diverses, des télécoms traditionnelles jusqu'à la pose de câbles sous-marins via des flottes de bateaux, en passant par l'activité bancaire. C'est donc un groupe diversifié, portant un grand nombre des problématiques que l'on peut rencontrer dans le monde de l'entreprise comme l'organisation du travail bouleversée par l'irruption du numérique et la pression imposée par la dictature des marchés financiers.

Sur quels périmètres portaient les élections ?

Elles avaient lieu au sein de la maison-mère (plus de 80 000 personnes) mais aussi de façon concomitante dans certaines filiales comme Orange Business Service (filiale dédiée aux services d'intégration dans le domaine informatique, similaire à Atos, Cap Gemini), Business & Décision ou Orange Marine. L'ensemble des filiales représente à peu près 12 000 salariés et la maison-mère emploie 35 % de fonctionnaires et 65 % de salariés de droit privé. De façon assez atypique, les fonctionnaires participent chez Orange aux élections des CSE en vertu de la loi de privatisation de 2004 qui a étendu les prérogatives de représentation du personnel des salariés de droit privé aux fonctionnaires.

« Notre programme correspond aux attentes des salariés »

Quels sont les principaux résultats à retenir ?

Nous sommes en progression partout. Au sein de la maison-mère, les élections professionnelles n'ont lieu que depuis 2005 puisqu'auparavant, nous étions sous un régime dérogatoire sans CE. A cette époque, la CFE-CGC pointait à la sixième place des organisations syndicales (OS) avec un score de 2,3 %. Quatorze ans après, elle est devenue la première OS, légitimée par un fort taux de participation de 72 %.

En 2005 nous ne réalisons que 1,1 % sur les fonctionnaires, aujourd'hui 16,5 %. L'arrêt de leur recrutement s'étant fait en 1997, ce n'est pas une quelconque évolution sociologique qui nous aurait favorisés. Les fonctionnaires de 2019 étaient déjà là en 2005. Nous avons su gagner leur confiance et les convaincre de voter pour vous. Notons que sur les seuls salariés de droit privé de la maison-mère, nous réalisons désormais 32,9 % tous collèges confondus.

Dans les filiales, on peut citer les 48,4 % obtenus chez Orange Business Services (5 000 électeurs), les 57,5 % chez Business & Décisions (2 500 électeurs) ou encore les 49,4 % chez Orange Banque (800 électeurs), où les élections ont eu lieu un peu avant.

Comment expliquez-vous cette forte dynamique de la CFE-CGC ?

Nous avons proposé un programme qui correspond aux attentes des personnels. Cette élection s'est faite sur les propositions, le contenu, l'accompagnement des salariés, les services et les expertises dont nous disposons sur des sujets comme la gestion des carrières et des compétences, les activités sociales et culturelles, l'épargne salariale, l'actionnariat...

La CFE-CGC d'Orange entend être une organisation force de



propositions. Nous devons être dans la co-construction et non pas dans la co-gestion qui n'est que la gestion du passé et l'acceptation de ce que dit la Direction. Nous défendons aussi l'idée que le rôle d'une OS est de sortir de l'entreprise pour se préoccuper de l'écosystème de la filière. Nous allons plaider nos causes devant les ministères, les parlementaires, les collectivités locales. Nous sommes en conflit avec le régulateur (l'ARCEP) parce qu'il détruit chaque jour la filière des télécoms et ses emplois. Le secteur des télécoms a été marqué par la disparition d'Alcatel et de Sagem. Cela interroge sur la prétendue réglementation mise en œuvre depuis une vingtaine d'années. Si vous intervenez dans ces champs-là, vous rencontrez la fibre citoyenne des personnels d'un acteur incontournable de la souveraineté numérique de la nation.

Pourquoi la CFE-CGC Orange n'avait-elle pas signé le protocole d'accord préélectoral du CSE en mai 2019 ?

Pour de nombreuses raisons dont le fait que la Direction ait refusé dans ce protocole de fournir les listes d'électeurs ou de préciser le nombre de votants salariés de droit privé ou fonctionnaires. Sans ces infos, comment être certain de l'exactitude des résultats ? Comment connaître votre représentativité dans chacun des périmètres ? Autre point sensible : la Direction a retiré plusieurs centaines de cadres supérieurs, votant majoritairement pour la CFE-CGC, des listes électorales au prétexte qu'ils avaient précédemment été présidents des instances de représentation du personnel. Imaginons la même chose dans toutes les entreprises : ce sont des milliers de voix perdues pour la CFE-CGC au niveau national. Tout cela est en contestation devant les tribunaux.

Je pourrais multiplier les motifs en parlant de l'organisation des CSE, des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), des représentants de proximité (RP) qui a été faite en dépit du bon sens ou du fait que la Direction a refusé qu'une partie des suppléants siègent en CSE, rendant le fonctionnement des instances très difficile. Nous avons une DRH dont le but est assurément d'affaiblir la représentation sociale et de refuser tout dialogue social constructif avec la CFE-CGC Orange, pourtant première organisation syndicale... C'est assez à contre-courant pour une entreprise du CAC 40 qui se veut digitale et humaine.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

PROCES FRANCE TÉLECOM : RESTER VIGILANT

- **Le jugement rendu le 20 décembre dernier par le Tribunal de grande instance (TGI) de Paris a reconnu France Télécom, 3 de ses anciens dirigeants (Didier Lombard, PDG entre 2005 et 2010, Louis-Pierre Wenès, ex-numéro 2, Olivier Barberot, ex-DRH) et 4 collaborateurs directs (dont trois RH) des anciens dirigeants, coupables de harcèlement moral institutionnel, dix ans après une vague de suicides de salariés.**
- **Les 3 dirigeants ont été condamnés à un an de prison, dont 8 mois avec sursis, et 15 000 euros d'amende, les 4 complices à 4 mois avec sursis et 5 000 € d'amende, pour avoir mis en place une politique de réduction des effectifs « jusqu'au-boutiste » sur la période 2007-2008. Ils ont fait appel de leurs condamnations. France Télécom, devenue Orange en 2013, a été condamnée à 75 000 € d'amende, la peine maximale prévue. La société n'a pas fait appel.**
- **Dans un courrier adressé le 23 décembre au PDG d'Orange, Stéphane Richard, Sébastien Crozier (CFE-CGC Orange) a demandé expressément qu'Orange ne se substitue pas aux prévenus personnes physiques pour le paiement des indemnités civiles qui se montent à 5,7 millions d'euros. « La CFE-CGC Orange considère que notre entreprise est un bien commun et qu'elle n'a pas vocation à payer une nouvelle fois le prix de la politique de violence sociale des dirigeants de l'époque », argumente-t-il notamment.**
- **« Ni les victimes, ni les familles des victimes, ni les actionnaires, ni l'opinion publique ne comprendraient qu'Orange prenne en charge tout ou partie du montant des indemnités de ceux qui ont imaginé, décidé et mis en place minutieusement la crise sociale non seulement humainement dramatique mais aussi économiquement dévastatrice », peut-on lire par ailleurs dans la lettre de la CFE-CGC.**



QUELLE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL AUJOURD'HUI ?

Revenue en première ligne dans le cadre du projet de réforme des retraites, la problématique de la pénibilité au travail se pose avec toujours plus d'acuité. Focus sur le dispositif actuel.

Alors que ce sont ouvertes les discussions sur la façon dont la pénibilité des métiers et ses conséquences pourraient être prises en compte dans le cadre du projet gouvernemental de réforme des retraites, il importe de rappeler comment s'articule le dispositif déjà en place.

C'est dans le contexte d'une précédente réforme des retraites que ce système de pénibilité a été créé. En effet, en corollaire du recul de l'âge de départ en retraite établi par la loi du 9 novembre 2010, ont été instaurées par le Code du travail des mesures de prévention ou des mesures de compensation en faveur des salariés - relevant du régime général ou du régime agricole quelle que soit la nature de leur contrat de travail - exerçant des activités exposées à des risques facteurs de pénibilité (les salariés relevant du secteur public ou des régimes spéciaux en sont exclus). Que recouvre exactement ce système de pénibilité instauré il y a maintenant 10 ans ?

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. A ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques sont facteurs de pénibilité. Au-delà d'un certain seuil d'exposition, la loi prévoit la mise en place d'actions spécifiques et instaure des mécanismes de compensation au bénéfice des salariés.

La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. A l'origine assis sur dix facteurs de risques professionnels, puis restreint à seulement six en 2017 par les ordonnances Macron, ce dispositif permet aujourd'hui aux salariés exposés à un ou plusieurs de ces facteurs d'acquiescer des points sur un Compte professionnel de prévention (CPP), donnant droit à :

- des aménagements de carrière afin de rendre cette dernière, moins pénible ;
- un départ anticipé en retraite.

Ainsi, lorsqu'un salarié effectue un métier qui l'expose à un des facteurs de risque énoncés ci-dessous, selon un rythme qui dépasse un certain seuil, il bénéficie de points déposés sur son CPP.

Facteurs liés à l'environnement physique de travail :

- **Activités exercées en milieu hyperbare** (intensité minimale de 1 200 hectopascals, 60 interventions ou travaux par an)
- **Températures extrêmes** (température inférieure ou égale à 5 degrés ou au moins égale à 30 degrés, au moins 900 heures par an)
- **Bruit** (niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels, 600 heures par an ; ou exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels 120 fois par an)

Facteurs liés aux rythmes de travail :

- **Travail de nuit** (travailler au moins 1h entre minuit et 5 heures, au moins 120 nuits par an)
- **Travail en équipes successives alternantes** (impliquant au moins 1h entre minuit et 5h, au moins 50 nuits par an)
- **Travail répétitif** (nombre d'actions impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur en fonction d'un temps de cycle défini : 15 actions pour un cycle inférieur à 30 secondes, 30 actions ou plus pour un cycle supérieur à 30 secondes. Durée minimale : 900 heures par an)

Chaque année, l'employeur a l'obligation de déclarer aux caisses de retraites, dans la déclaration sociale nominative (DSN), l'exposition de ses salariés aux facteurs de pénibilité. L'exposition pendant une année



à l'un de ces facteurs ouvre droit au salarié à 4 points, et 8 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs. La loi fixe une limite : le salarié ne peut acquérir plus de 100 points. Ainsi, seules 25 années d'exposition (ou 12,5 années en cas de poly-exposition) ouvrent droit à ces points.

Le contenu du compte professionnel de prévention peut être utilisé pour :

- aménager la carrière du salarié exposé à un métier pénible, que ce soit pour des actions de formation dans le but d'une reconversion professionnelle vers un métier moins pénible ;
- exercer à temps partiel tout en étant payé à temps plein ;
- partir à la retraite de manière anticipée.

1 POINT = 375 € DE DROITS DE FORMATION *

10 POINTS = UN TRIMESTRE D'ACTIVITÉ À MI-TEMPS ** OU UN TRIMESTRE DE RETRAITE ***

* Les 20 premiers points du CCp doivent être utilisés obligatoirement pour une formation

** Financement jusqu'à deux ans de mi-temps

*** Départ anticipé à la retraite jusqu'à 2 ans avant l'âge légal

LA CFE-CGC ET LA NÉCESSAIRE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ LIÉE AUX EXPOSITIONS À DES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

La prise en compte de la pénibilité constitue l'un des enjeux de la réforme des retraites en cours. Toutes les prises de positions sur ce sujet intègrent le paramètre « métiers pénibles ». On évoque régulièrement le métier de policier ou celui de soignant comme référence en matière de pénibilité physique. C'est oublier la charge émotionnelle et cognitive très présente dans ces deux exemples. Pour la CFE-CGC, la prise en compte de la pénibilité liée aux expositions à des facteurs de risques psychosociaux (RPS) est incontournable.

Les chiffres récemment publiés par la Dares (« Les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé

en 2017 ») rappellent l'ampleur de l'exposition des salariés et des fonctionnaires à ces risques. La charge de travail et la charge cognitive qui en découlent sont de plus en plus importantes :

- 35 % des répondants déclarent devoir toujours ou souvent se dépêcher ;
- 28 % déclarent avoir insuffisamment de temps pour effectuer correctement leur travail ;
- 27 % déclarent travailler toujours ou souvent au-delà de l'horaire officiel.

Le lien de ces problématiques avec la santé n'est plus à prouver. Selon une récente étude de Malakoff Médéric sur l'absentéisme, 24% des arrêts maladie longue durée (plus de 30 jours) sont dus à des troubles psychologiques ou à un épuisement professionnel. Les maladies psychiques ne sont pas les seules conséquences de ces surcharges de travail : de nombreux infarctus et accidents vasculaires cérébraux (AVC), générant des incapacités permanentes importantes, résultent également de cette problématique.

Pour la CFE-CGC, les facteurs de risques psychosociaux engendrent des arrêts de travail, des incapacités permanentes voire des décès, au même titre que le bruit ou le travail de nuit. Ils peinent pourtant encore à acquérir une visibilité et une reconnaissance à la hauteur de leur nuisance.





OUI AU TÉLÉTRAVAIL MAIS DANS QUELLES CONDITIONS ?

Plébiscité par les salariés, le télétravail est en plein essor. S'il présente de nombreux avantages (meilleure conciliation des temps de vie, hausse de la productivité...), le dispositif doit toutefois être encadré pour veiller aux bonnes conditions de travail.

Ces dernières semaines ont été l'occasion, pour de nombreux salariés, particulièrement en Ile-de-France, de découvrir ou de développer la pratique du télétravail. L'engouement suscité par cette solution au début du mouvement social contre la réforme des retraites semble laisser place à un constat aujourd'hui plus mitigé. Cette forme d'organisation du travail est-elle un vecteur de meilleures conditions de travail pour les salariés qui l'utilisent ? Une étude (« Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? ») publiée en novembre dernier par la Dares (ministère du Travail) fait écho à ce questionnement.

D'ÉVIDENTS BÉNÉFICES...

Depuis son apparition, dans les années 70, la liste des arguments en faveur du travail à domicile s'allonge : réduction des heures de transport et de la fatigue qui en découle, meilleure concentration et donc meilleure productivité pour l'entreprise, autonomie augmentée, possibilité de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle... Selon une récente étude du groupe de protection sociale Malakoff Médéric (« Télétravail, regards croisés salariés et dirigeants »), parmi les bénéficiaires du télétravail, 41% des salariés citent la plus grande autonomie qui en découle, ainsi qu'un meilleur équilibre vie pro-vie personnelle. Par ailleurs, 37 % évoquent une meilleure efficacité dans leur travail et font état d'une diminution de leur fatigue.

Cette autonomie revendiquée dans le cadre idyllique du domicile masque toutefois une réalité où le salarié peut se trouver pris à son propre piège. Les repères temporels de la vie de bureaux ne sont

plus présents : plus de pause-café, pas de repas pris en commun, pas d'échange dans l'open-space, pas de départ ensemble vers les transports en commun etc. Le domicile devient le lieu de travail propice à la concentration, augmentant le risque de non déconnexion des salariés. La Dares rappelle ainsi dans son étude que les télétravailleurs travaillent davantage : lorsqu'ils ne télétravaillent pas, les cadres effectuent en moyenne 42,4 heures de travail par semaine, contre 43,5 heures pour un cadre qui télétravaille quelques jours par mois. Les bénéfices importants du télétravail peuvent donc cacher certains écueils.

... MAIS GARE AUX ÉCUEILS

L'isolement des télétravailleurs peut également s'avérer problématique, d'un point de vue professionnel comme personnel. Ainsi, 65 % des salariés qui télétravaillent au moins deux jours par semaine déclarent avoir des informations claires et suffisantes pour effectuer leur travail, contre 80 % parmi les salariés qui ne télétravaillent pas. Par ailleurs, les télétravailleurs sont moins nombreux à déclarer être aidés par leurs collègues dans leur travail. Le manque d'interaction et de coopération lié à la distance et aux horaires de travail parfois décalés (les salariés qui télétravaillent deux jours ou plus par semaine ont une propension environ deux fois plus élevée à travailler le soir et/ou le samedi) ne doivent donc pas être négligés dans la balance des conditions de travail des télétravailleurs.



LA CFE-CGC ET LE TÉLÉTRAVAIL

Pour la CFE-CGC, la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou de branche visant à encadrer le télétravail est un moyen d'éviter les travers décrits précédemment, et de garantir le télétravail comme réel vecteur de meilleures conditions de travail pour les salariés. Cela est d'ailleurs souligné par la Dares : lorsque l'entreprise est couverte par un accord, la propension des télétravailleurs à travailler plus de 50 heures par semaine, et/ou à travailler le soir et/ou le samedi, est environ deux fois moins élevée.

L'accord sur le télétravail doit aborder les sujets suivants : l'évaluation de la charge de travail ; le droit à la déconnexion qui prend ici toute son acuité ; les possibilités d'aide et de soutien aussi bien pour les problématiques matérielles que de métier. Les moyens visant à garantir le respect des temps de travail et l'absence de surcharge de travail doivent également être précisés. S'agissant du nombre de jours, la limitation du télétravail à 1 ou 2 jours par semaine est une mesure qui évite le sentiment d'exclusion (selon l'étude de Malakoff Médéric, le rythme idéal pour les salariés est de télétravailler 6 à 7 jours par mois). Enfin, les conditions d'accès au télétravail et de réversibilité sont à préciser afin de préserver le salarié d'un refus arbitraire générant

un sentiment d'injustice, et de garantir le retour dans les locaux de l'entreprise lorsque le sentiment d'isolement est trop important.

Ces accords permettent également d'organiser le travail entre l'ensemble des salariés, télétravailleurs ou non, pour des interactions collectivement harmonieuses et efficaces. Bref, le télétravail, ça s'organise ! Tous ces enjeux de négociation sont donc importants, d'autant qu'il faut rappeler qu'aujourd'hui, seulement un quart des salariés qui télétravaillent sont couverts par un accord.



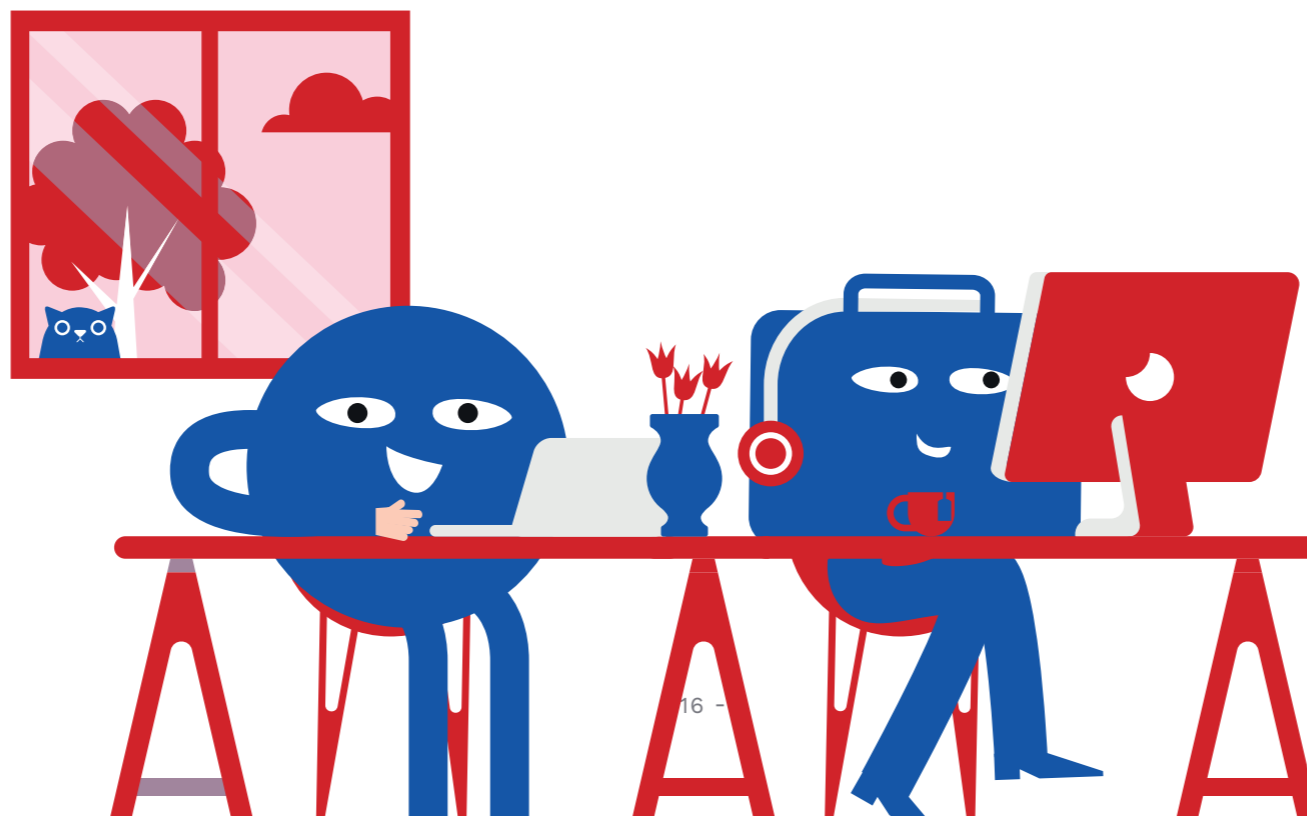
Contacts

Mireille Dispot
Secrétaire nationale Égalité
des chances et santé au
travail
Mireille.dispot@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national santé au travail
et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@
cfecgc.fr

**Service Économie et Protection
sociale**
Anne Bernard
Emérance de Baudouin





TAUX NÉGATIFS EN ZONE EURO : QUELLES CONSÉQUENCES ?

Rouages importants de la politique monétaire européenne, les taux d'intérêt sont actuellement historiquement bas et même négatifs concernant certains actifs. S'ils génèrent des impacts économiques positifs, les risques ne sont pas négligeables.

Les taux d'intérêt en Europe sont historiquement bas, voire négatifs pour certains actifs. Un taux d'intérêt négatif signifie que c'est l'investisseur qui paye pour prêter de l'argent. Cette situation exceptionnelle semble pourtant se maintenir dans le temps. Dans cet article, nous reviendrons sur la définition des taux d'intérêt et rappellerons le processus d'application des politiques monétaires en Europe, et plus particulièrement en zone euro. Nous analyserons les causes de l'apparition de ces taux et les impacts de ces taux négatifs sur l'emploi, sur les placements et, plus généralement, sur l'économie.

COMMENT EST DÉFINI UN TAUX D'INTÉRÊT : LES ROUAGES DE LA POLITIQUE MONÉTAIRE EUROPÉENNE

En macroéconomie, un taux d'intérêt représente le prix de la « monnaie ». Il reflète le niveau de la masse monétaire disponible dans l'économie. Il résulte de l'équilibre entre l'offre de monnaie (l'épargne) et la demande (l'investissement). Plus les taux d'intérêts sont bas, plus il y aura de monnaie en circulation. En zone euro, la politique monétaire est déterminée par la Banque centrale européenne (BCE).

Qu'est-ce qu'une banque centrale ?

C'est une institution publique à but non lucratif. Elle gère la politique monétaire d'un pays ou d'un groupe de pays comme c'est le cas pour les pays de la zone euro avec la BCE. Autrement dit, elle contrôle la masse monétaire en circulation des pays dans lesquels elle a autorité. L'objectif premier de la BCE est « la stabilité des prix ». Plus la quantité de monnaie en circulation est importante, plus il y aura une hausse généralisée des prix (inflation). La BCE peut contrôler la masse monétaire par le biais d'un des taux d'intérêts qui peut être défini comme le « prix de la monnaie » et du « temps ».

Rappel des objectifs de la BCE

La BCE a, dès 1998, donné une définition quantitative de la stabilité des prix, affinée en 2003, qui est de maintenir des taux d'inflation à des niveaux inférieurs mais proches de 2 % à moyen terme. L'instabilité des prix peut avoir des conséquences néfastes pour l'économie :

- Une baisse du pouvoir d'achat des ménages générée par de l'inflation.
- Un ralentissement de la croissance et une hausse du chômage, produit par une déflation (baisse généralisée des prix).

Les politiques monétaires conventionnelles

Pour atteindre cet objectif, la BCE utilise, comme outil, le pilotage des taux d'intérêts de court terme, qui influencent à leur tour les taux pratiqués par les banques commerciales à destination de leurs clients (ménages et entreprises). La BCE agit donc indirectement sur la quantité de monnaie disponible dans l'économie via les taux directeurs qu'elle pratique et qui se déclinent comme suit :

- Le taux des opérations principales de refinancement concerne les banques commerciales qui empruntent aux banques centrales (pour une durée d'une semaine) en raison d'un besoin de liquidité.
- Le taux de facilité de prêt marginal répond, également, à ce besoin de liquidité pour les emprunts de 24h.
- Le taux de facilité de dépôt, quant à lui, concerne les banques commerciales qui ont un excédent de liquidité et le déposent dans les banques centrales.

Ces taux impactent le marché interbancaire. Ce marché est constitué uniquement de banques commerciales qui peuvent s'échanger des liquidités à raison du taux EONIA (Euro overnight index average) qui



est le taux au jour le jour. Il se situe entre le niveau du taux de facilité de dépôt (plancher) et du taux de facilité de prêt marginal (plafond).



LES CAUSES DES TAUX D'INTÉRÊT NÉGATIFS

La crise financière de 2008 a été marquée par une crise de liquidité, avec une perte de confiance des différentes banques commerciales entre elles. Le marché interbancaire s'est même interrompu l'espace d'une demie journée avec des banques commerciales qui refusaient d'échanger des liquidités entre elles, obligeant l'intervention des gouvernements et banques centrales. Le risque de déflation était alors très important.

Les politiques monétaires non conventionnelles

Pour répondre à la crise financière de 2008, les gouvernements de certains pays ont décidé de refinancer les banques afin d'éviter le cataclysme financier. Les banques centrales, en concertation avec les gouvernements, adoptent en parallèle des politiques monétaires exceptionnelles dites non conventionnelles, visant à remettre rapidement beaucoup de liquidité dans le circuit économique. La baisse des taux est, quant à elle, l'outil classique, à la main de la banque centrale, pour « stimuler l'économie ».

La mise en place des taux d'intérêts négatifs (de facilité de dépôts) s'inscrit dans cette logique, symptôme d'une économie au ralenti, constatant un déséquilibre entre un niveau d'épargne élevé et un niveau d'investissement trop faible. La mesure consiste à faire payer aux banques commerciales leurs dépôts de monnaies au sein des banques centrales, ce qui incite les banques commerciales à « ne pas laisser l'argent dormir », autrement dit à le réinjecter dans l'économie et à favoriser les prêts à destination des ménages et des entreprises. Cela explique pourquoi, par exemple, les taux d'intérêts des prêts

immobiliers sont aussi bas.

Les taux d'intérêts négatifs ne sont pas le seul instrument de la politique monétaire non conventionnelle. Ils sont accompagnés par d'autres mesures telles que :

- La « forward guidance » qui consiste à ce que les banques centrales annoncent leurs orientations futures afin de « guider » les anticipations des agents économiques.
- Définir des taux de refinancements bas pour les banques commerciales, permettant de répondre aux besoins de liquidité des banques commerciales.
- L'assouplissement quantitatif ou « quantitative easing » (QE) : les banques centrales interviennent ainsi de manière massive et prolongée sur les marchés financiers. Pour le cas de l'Union européenne (UE), la BCE achète des actifs, principalement des obligations émises par les Etats de la zone sur les marchés secondaires. Elle augmente ainsi les liquidités, fait baisser le niveau des taux d'intérêt et lutte contre le risque de déflation et de ralentissement de la croissance.

Les politiques monétaires définies par la BCE ont un effet sur le niveau des autres taux appliqués par les banques commerciales, notamment sur le taux interbancaire (EONIA) qui est à présent négatif.



Les causes structurelles

La politique monétaire de la banque centrale ne serait pas la seule cause des taux d'intérêt négatifs. D'après une étude réalisée en 2017 ⁽¹⁾, des facteurs structurels (liés à des mutations démographiques, sociales et économiques) peuvent être la cause de la baisse des taux d'intérêts. D'après les estimations, les causes structurelles ont fait baisser le taux d'intérêt naturel ⁽²⁾ de 150 à 200 points de base au cours des 15 dernières années.



Pour les auteurs de l'étude, les taux bas sont la conséquence :

- Du ralentissement de la croissance tendancielle liée au ralentissement de la population active et à celui de la productivité globale des facteurs.
- De l'excès d'épargne mondiale lié au rallongement de la durée de la vie, à la hausse des inégalités (les ménages les plus riches épargnent davantage) et à l'accumulation des réserves de change dans les pays émergents.
- D'une demande d'investissement plus basse en raison d'une baisse de confiance en l'avenir et du développement du secteur tertiaire, qui a des besoins d'investissement en capital physique moins importants. Ce qui entraîne mécaniquement une baisse globale de la demande d'investissement.

LES IMPACTS DES TAUX NÉGATIFS

Des impacts positifs sur l'économie

Globalement, les taux bas ont permis de soutenir l'économie. Selon les estimations de la BCE, les politiques monétaires non conventionnelles et notamment les « QE » européens auraient permis d'augmenter en zone euro l'inflation et l'activité économique d'environ 1,9 % sur la période 2016-2020. Les taux bas ont également permis de créer de l'emploi, grâce à l'abaissement du coût de refinancement des entreprises. Eurostat estime que la politique monétaire est à l'origine de la création de 2 à 3 millions d'emplois dans la zone euro entre 2013 et 2019.

Autres impacts positifs :

- Les entreprises qui sont généralement en besoin de financement ont pu recourir plus facilement à un crédit.
- La baisse des taux d'intérêts a également un impact sur la dette publique et donc sur l'Etat et ses contribuables pour lesquels les charges se sont réduites mécaniquement (divisées par 2 en 20 ans depuis 2018).
- L'impact sur les ménages dépend du profil financier. S'ils sont emprunteurs, ils ressortent gagnant car payant moins d'intérêts. S'ils sont épargnants, le rendement de leur épargne est amoindri en raison des taux bas appliqués par les banques commerciales.

Les risques générés par les taux négatifs

Faciliter la possibilité d'emprunt des ménages et des entreprises peut engendrer un risque de surendettement de ces derniers. En France, l'endettement total en pourcentage du PIB est passé de 200 % en 2000 à 311 % en 2018 ⁽³⁾. Cette politique entraîne aussi un accroissement de la durée des crédits bancaires avec des conditions d'acceptation plus souples et donc moins de garanties de remboursement. C'est pourquoi le HCSF (Haut comité de stabilité financière) vient de recommander, « pour prévenir une dynamique excessive de l'endettement des ménages », de restreindre les critères d'octroi des crédits immobiliers, en limitant le taux d'effort à 33 % et plafonnant la durée à 25 ans.

Les taux indicatifs des bons du trésor et OAT sont négatifs également ⁽⁴⁾, mais restent des actifs recherchés par les investisseurs. L'achat de ces obligations par la BCE ⁽⁵⁾, via sa politique non conventionnelle, entraîne un effet de rareté et donc une augmentation des prix des obligations. Cela a eu deux principaux effets sur les choix des investisseurs :

- Certains continuent à acheter des obligations, arbitrant sur la qualité des actifs.
- Les autres se rabattent sur des actifs plus risqués, type actions.

Les particuliers sont impactés (indirectement) par le marché obligataire. En effet, 18 % ⁽⁶⁾ de leurs assurances-vie sont investies dans le marché obligataire. Ainsi, le rendement des placements des ménages risque d'être assez faible en raison de la baisse des taux. Certains assureurs ont même annoncé mettre fin à la commercialisation de leurs contrats assurance-vie en fonds euro, considérant qu'ils ne pouvaient plus assurer la garantie en capital, caractéristique spécifique à ces contrats. A l'heure actuelle, trouver un placement sécurisé et performant est de plus en plus délicat. Les investisseurs sont alors incités à se diriger vers des actifs plus risqués pour espérer augmenter le rendement de leur portefeuille. Ce mécanisme n'est pas sans conséquence sur les assureurs et notamment sur les compagnies d'assurance-vie, qui gèrent un portefeuille composé de fonds principalement obligataires. Les taux bas, à long terme, constituent un risque de solvabilité pour les assureurs. Certains ont été récemment obligés de procéder à des augmentations de capital. En effet, la baisse des taux dégrade la



solvabilité des assureurs français. Ils sont confrontés, sous l'effet mécanique de la baisse du taux d'actualisation, à un renchérissement de leurs engagements (provisions nécessaires pour payer les futures retraites) et à une baisse du rendement de leurs actifs. De même, dans les régimes de protection sociale complémentaire, en particulier de prévoyance, les taux bas viennent alourdir la charge des prestations futures (notamment du risque d'arrêt de travail), pouvant, dans le cadre d'un équilibrage du régime, se traduire par une hausse des cotisations (prix) et une baisse des prestations (garanties).

En conclusion, les taux négatifs viennent en réponse à une évolution structurelle et conjoncturelle de l'économie. A court terme, ils offrent la possibilité de maintenir la stabilité des prix - objectif premier de la BCE - et par conséquent de soutenir la croissance. Mais à long terme, ils augmentent le risque de surendettement et désavantagent les épargnants. Ils nécessitent une politique d'adaptation de la part du secteur bancaire et des assurances pour préserver la stabilité financière.

(1) « Holston, Laubach et Williams, « Measuring the natural Rate of interest : international Trends and Determinants » Journal of international Economics 108, supplement 1 (May) : S39-S75.

(2) Taux pour lequel l'épargne et l'investissement serait à l'équilibre dans un environnement de plein emploi et de stabilité des prix.

(3) Source : La montée de l'instabilité financière - Olivier Klein, LECE France, AJEF octobre 2019.

(4) Pour rappel, les obligations sont des titres émis par les Etats ; elles offrent un placement moins risqué que les actions car l'emprunteur est l'Etat. Il y a donc peu de risque qu'il soit en défaut de remboursement. Cependant, les obligations offrent des opportunités de rendements moins importantes que certains actifs plus risqués.

(5) Ne pouvant excéder 25 % des titres émis.

(6) En moyenne au 3e trimestre 2019 (source : Banque de France).

Contacts

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire nationale en charge du secteur Économie, industrie, numérique et logement
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

Service Économie
Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos
Renan Francastel





La moitié des employeurs mettent en place des pratiques pour maintenir l'emploi des seniors

En plein débat sur les retraites, la question de l'emploi des seniors se pose avec toujours plus d'acuité. Selon l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), 51 % des entreprises organisant déjà une flexibilité du temps de travail : horaires choisis, temps de travail adapté, télétravail ou départs progressifs. « *Face à la grande diversité des parcours de carrière, aux inégalités face à l'avancée de l'âge, aux attentes des salariés, les RH s'accordent sur le fait qu'un arrêt progressif de l'activité, anticipé plusieurs années en amont, est une des réponses les plus efficaces à l'enjeu central du maintien en emploi des seniors* », souligne l'étude.

Concrètement, les RH en appellent notamment à développer les dispositifs existants : assouplissement de la retraite progressive, ouverture du dispositif aux cadres au forfait-jours... Autre piste : le déploiement de nouveaux outils tels que le rachat de trimestres via le compte épargne-temps (CET) ou par l'entreprise, un CPF redistribuable ou encore du temps partiel avec maintien de salaire pris en charge par l'Etat.

Par ailleurs, 44 % des employeurs indiquent mettre en œuvre des pratiques visant à favoriser la mixité des âges dans les équipes. Les dispositifs organisant un transfert de compétences sont mis en avant pour éviter la perte de savoir-faire, nuisible à la performance de l'entreprise, tout en renforçant la motivation des seniors. Néanmoins, les RH notent « *la persistance de forts stéréotypes liés à l'âge et la nécessité de valoriser les actifs expérimentés* ».



« Enquête flash emploi des seniors » (ANDRH, novembre 2019)



TENDANCES

La charge mentale professionnelle touche de plein fouet les cadres

Les cadres n'arrivent plus à déconnecter de leur travail. D'après une étude de l'Ifop menée pour la start-up Mooncard, 95 % d'entre eux déclarent ainsi qu'il leur arrive de penser à leur travail le soir en rentrant à la maison, 60 % jugeant que cela leur arrive souvent. Cette réalité bien ancrée touche toutes les catégories interrogées : jeunes et moins jeunes, provinciaux et Parisiens, cadres du public comme ceux du privé.

Cette charge mentale professionnelle, qui se poursuit également après la semaine de travail (94 % des cadres déclarent y penser pendant le week-end), peut se révéler dangereuse pour la vie personnelle, familiale et conjugale, voire la santé, souligne l'étude. Ceux qui pensent très souvent au travail en rentrant chez eux sont 75 % à éprouver régulièrement des problèmes de sommeil, 57 % à connaître des tensions dans leur couple tandis que 73 % éprouvent des difficultés à concilier vie pro et vie perso. Le fait d'avoir une famille n'aide d'ailleurs nullement à déconnecter, au contraire : ceux qui ont deux enfants ou plus sont beaucoup plus nombreux à songer souvent au travail pendant le week-end que ceux qui n'en ont pas (65 % contre 47 %), précise l'étude.

Interrogés sur les causes de cette charge mentale, les cadres listent en particulier le fait d'avoir globalement plus de choses à faire qu'avant (81 %), de devoir gérer trop de tâches en même temps (77 %), le trop plein de messages électroniques (74 %), la fréquence des réunions (63 %) ou encore les obligations de reporting (59 %).



« Charge mentale : comment le travail empoisonne notre vie privé » (Etude IFOP-Mooncard, novembre 2019)





BULLES TWITTER



 **GERARD MARDINE** @GERARDMARDINE -
07 JANVIER 2020

#reformedesretraites Il faut d'urgence inscrire @gouvernementFR à une formation à la gestion de projet niveau débutant. La gestion de ce dossier est lamentable: pas de constat objectif sur le système actuel et pas de vision globale. Le gouvernement doit mettre fin à ce gâchis !



 **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL -
12 JANVIER 2020

Une mesure (l'âge pivot à 64 ans), retirée du texte en janvier, puis re-inscrite en avril par une ordonnance, n'est-ce pas la définition d'un « retrait provisoire » ? @CFECCG



 **CFE-CGC** @CFECCG - 10 JANVIER 2020

La réaction de @fhommeril à la sortie de Matignon le 7 janvier fait le buzz : <https://www.youtube.com/watch?v=QlBSa5H6fA0> #DroitAuBut



 **CFE-CGC** @CFECCG - 13 JANVIER 2020

Petit à petit l'oiseau fait son nid. Nous avons passé ce week-end le cap des 60 000 followers. @CFECCG 1^{ère} organisation syndicale sur Twitter. Merci !



AGENDA

VENDREDI

24/01

Présentation en Conseil des ministres du projet de loi gouvernemental sur la réforme des retraites.

JUSQU'AU

31/01/20

Élections à la Mutualité sociale agricole (MSA).

LUNDI

03/02

Début, par la commission spéciale à l'Assemblée nationale, de l'examen du projet de réforme des retraites au Parlement.

DIMANCHE

01/03

Date butoir pour la publication, par les entreprises de plus de 50 salariés, de l'index sur l'égalité hommes-femmes.

VENDREDI

24/01

Nouvelle journée nationale de mobilisation intersyndicale (dont la CFE-CGC) contre le projet de réforme des retraites.

VENDREDI

31/01/20

Sortie prévue du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit).

MERCREDI

05/02

Séance officielle de négociation entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

LUNDI

30/03

A Paris, colloque CFE-CGC sur le handicap et l'égalité des chances en partenariat avec l'Agefiph.



CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans,
c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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