

**N°08**

MARS 2020

**TOUTE  
L'INFORMATION  
DES ADHÉRENTS**

**À LA UNE**

Réforme des retraites, négociation sur l'encadrement, Apec, RSE, procès France Télécom...

**FOCUS**

Les lanceurs  
d'alerte

**LE GRAND TÉMOIN**

Myriam El Khomri,  
ancienne ministre  
du Travail

**MODE D'EMPLOI**

L'actionariat  
salarié

**CFE  
CGC**

# LE MAGAZINE

**DOSSIER**

## LES NOUVEAUX DÉFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



« J'ai une petite idée... »



*on compte sur vous  
Cécile*

.....  
Faites votre don sur : [dons.restosducoeur.org](https://dons.restosducoeur.org)

**MERCI !**



**05 ÉDITO**

Face à la crise, protégeons notre modèle social

**06 À LA UNE**

- 06** . Réforme des retraites : un projet gouvernemental toujours plus controversé
- 08** . Gérard Mardiné : *“Faire de la RSE un vecteur de progrès économique et social”*
- 10** . Christine Lê : *“Dans un monde du travail en pleine mutation, les cadres ont un rôle déterminant à jouer”*
- 12** . Dialogue social
- 13** . Fonction publique, égalité professionnelle, santé au travail
- 14** . Procès France Télécom : retour sur un verdict exemplaire

**16 FOCUS**

Les lanceurs d'alerte en première ligne

**18 LE GRAND TÉMOIN**

Myriam El Khomri : *“Le grand âge et l'autonomie sont un enjeu national de dignité”*

**22 MODE D'EMPLOI**

L'actionnariat salarié

**25 DOSSIER**

**Les nouveaux défis de la formation professionnelle**

- 26** . Formation professionnelle : des dispositifs en mutation
  - . Le Compte personnel de formation
  - . Les transitions professionnelles
  - . La reconversion ou promotion par alternance
  - . Le conseil en évolution professionnelle
  - . L'entretien professionnel
- 30** . Stéphane Lardy : *“Cette réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage est systémique”*
- 32** . Un nouveau souffle pour l'apprentissage ?

**34 PORTRAITS**

. Stéphanie Sautereau, déléguée syndicale centrale chez Framatome



. Dominique Petot, délégué syndical chez Ouest France

**38 FENÊTRE SUR LE MONDE**

- 38** . Dialogue social : zoom sur le comité d'entreprise européen et le comité de la société européenne
- 40** . Green deal européen : l'ambitieux programme de l'UE en matière de transition écologique

**44 QUESTIONS PRATIQUES**

- 44** . Discriminations à l'embauche : que prévoit la loi ?
- 45** . Quels sont mes droits en tant que stagiaire ?  
. Qu'est-ce que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

**46 INDICATEURS**

Les chiffres clés du handicap



**LE MAGAZINE**

Édité par la Confédération française de l'encadrement-CGC  
59 rue du Rocher, 75008 (Paris) - Tel : 01 55 30 12 12

Tous droits de reproduction réservés.

Directeur de la publication : François Hommeril

Rédacteur en chef : Mathieu Bahuet

Rédacteurs : Gilles Lockhart et Sophie Massieu

Ont contribué à ce numéro : Sonia Arbaoui, Émérance de Baudouin, Valérie Bouret,

Francesca Breuil, Aurélie Céa, Ana Cuesta, Clément Delaunay

Comité éditorial : Karina Aitoufollah, Anne Bernard, Franck Boissart,

Gérard Mardiné, Laurence Matthys

Conception-réalisation : Caillé associés

Photos : Valérie Jacob, Michel Monsay, Istock2020

Régie annonceurs et partenaires : Laurence Vallégeas

Impression : ITF Imprimeurs, Z.A. Le Sablon - CS40051 Mulsanne (72230)

Dépôt légal : en cours - Numéro ISSN : en cours

www.cfecgc.org





# COMMENT S'EMPARER DE LA RSE ?



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

Le but de ce mémo est de répondre à vos questions sur la RSE. Que faire ? Comment agir en tant que citoyen et salarié ? Quels sont les gains pour l'entreprise et pour la société ? Nous sommes tous concernés par ces problématiques.

La CFE-CGC estime qu'adopter une démarche RSE est fondamentale dans chaque entreprise. Au-delà des principes, la RSE doit s'ancrer dans le quotidien opérationnel. Une entreprise durable est une entreprise dans laquelle la qualité de vie au travail est reconnue, avec les impacts positifs sur l'emploi qui en découlent, et dont toutes les parties prenantes travaillent dans le même sens : celui du bien commun.





**«UNE CRISE SANITAIRE  
CONSIDÉRABLE  
QUI SOUMET À RUDE  
ÉPREUVE NOS SERVICES  
ET PERSONNELS  
DE SANTÉ»**

## FACE À LA CRISE, PROTÉGEONS NOTRE MODÈLE SOCIAL

**L**a grave crise sanitaire que traverse le pays avec ses multiples impacts nous livre des enseignements instructifs quant à la nécessaire préservation de notre système de protection sociale et de garanties collectives aux personnes. Au moment où le gouvernement, à rebours de nombreuses de ses précédentes orientations, prend conscience que rien n'est plus important et moins "marchandable" que la santé et l'avenir des individus, nous devons faire en sorte que l'exécutif s'en souvienne une fois la sortie de crise effective, le plus tôt possible espérons-le.

Démonstration est notamment faite, alors que toutes les bourses dévissent sous l'effet d'une crise sanitaire considérable qui soumet à rude épreuve nos services et personnels de santé, du risque énorme qu'il y aurait à ouvrir la porte, sans le dire, à la capitalisation dans notre système de retraite. Vouloir, comme le prévoit le projet gouvernemental, renvoyer le calcul des pensions à une seule valeur de point aussi aléatoire que les crises économiques à venir sont certaines, ne ferait qu'abîmer notre modèle social.

Report de la réforme gouvernementale de l'assurance chômage durcissant les modalités d'indemnisation, retour à l'équilibre du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco avec un excédent de 1,2 milliard d'euros l'an passé (ce sans prise en compte des produits financiers), comptes 2019 de la Sécurité sociale et de l'assurance maladie meilleurs qu'escomptés... Tous ces éléments conjugués constituent des preuves supplémentaires, si besoin était, que notre système de protection sociale au sens large, associant les partenaires sociaux, est celui qui offre les meilleures garanties aux salariés.

Il convient donc absolument de préserver ce modèle, surtout dans une époque aujourd'hui incertaine sur laquelle plane un risque patent de répétition des crises, qu'elles soient économiques, financières, écologiques ou sanitaires.

Alors que l'heure est plus que jamais à l'unité nationale, j'invite chacun et chacune à la plus grande responsabilité, notamment dans les entreprises. Prenez soin de vous et des autres.



# RÉFORME DES RETRAITES : UN PROJET GOUVERNEMENTAL TOUJOURS PLUS CONTROVERSÉ

ADOPTÉ EN PREMIÈRE LECTURE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS RECOURS AU 49-3, LE PROJET DE LOI, SUSPENDU TEMPORAIREMENT SUITE À LA CRISE SANITAIRE DU CORONAVIRUS, CRISTALLISE LES CRITIQUES.



Sans surprise, le projet de loi gouvernemental de réforme des retraites a été adopté à l'Assemblée nationale le 3 mars dernier en première lecture grâce au recours à l'article 49.3, mettant fin à tout débat dans l'Hémicycle. La réforme, temporairement suspendue pour cause de coronavirus, poursuivra son parcours au Sénat, avant de revenir à l'Assemblée. En parallèle, les travaux entre partenaires sociaux ont débuté le 17 février dans le cadre de la conférence sur l'équilibre et le financement du futur régime universel avec des options très limitées et un âge d'équilibre toujours en suspens.

## LA CFE-CGC A FORMULÉ DES AMENDEMENTS

Toujours partie prenante de l'intersyndicale opposée au projet de loi gouvernemental (la confédération, les structures CFE-CGC

et les militants ont activement participé à plusieurs journées de mobilisation nationale entre le 5 décembre et le 24 janvier), la CFE-CGC a formulé 22 amendements thématiques à l'occasion du début des débats parlementaires.

La CFE-CGC demande notamment :

- **Le maintien de l'assiette de cotisation jusqu'à huit plafonds de la Sécurité sociale.** Le gouvernement souhaite en effet réduire l'assiette de cotisation de huit à trois plafonds avec, pour conséquence, des droits acquis non financés pour les hauts revenus. Cela entraînera un déséquilibre de 3,7 milliards par an... payé par tous.
- **Un départ à taux plein dès 62 ans pour les mères de famille** afin de compenser la suppression des huit trimestres par enfant.

- **Des garanties spécifiques et concrètes pour les salariés aux carrières incomplètes et notamment les chômeurs de longue durée.** Pour la CFE-CGC, les droits doivent être calculés en fonction des revenus perçus et non des prestations servies.
- **La valorisation des droits déjà acquis dans le système actuel, sans préjudice.**
- **La possibilité pour le salarié de faire valoir son droit à la retraite progressive dès 60 ans** et jusqu'à l'âge d'équilibre, sans opposition de l'employeur.

Depuis de longues semaines, la CFE-CGC n'a de cesse de pointer les dangers d'un texte qui s'apparente à "une machine à faire baisser les pensions", selon François Hommeril, président confédéral (en photo à gauche). Organisations syndicales, économistes, chercheurs : le concert de critiques n'en finit plus contre le projet gouvernemental. Fin janvier, dans un avis très critique, c'était même au tour du Conseil d'État, la plus haute juridiction administrative, de fortement tancer le projet de réforme, pointant des projections financières "lacunaires" du gouvernement et critiquant le choix de recourir à 29 ordonnances.

## "L'EXEMPLE D'UN PASSAGE EN FORCE"

"La séquence retraites est l'exemple d'un passage en force, d'absence de dialogue et de non prise en compte des partenaires sociaux, fustige François Hommeril. Alors que les études et analyses se sont multipliées pour conforter les arguments de la CFE-CGC, le gouvernement n'a fait que communiquer de manière obscure sur les réelles conséquences de la réforme."

**Mathieu Bahuet**





LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

# DROITS ET DEVOIRS

**LE FAIT RELIGIEUX  
EN ENTREPRISE**

Guide des droits et devoirs



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

Que ce soit en tant que managers ou dans leur mission de représentants du personnel, les militants de la CFE-CGC sont parfois confrontés à des demandes liées de près ou de loin à la question du fait religieux.

Ce guide a été conçu pour fournir quelques références législatives et réglementaires et pour proposer des repères méthodologiques. Bien entendu, ce guide n'a pas l'ambition de répondre à toutes les situations dans toutes les entreprises.



TRIBUNE

## FAIRE DE LA RSE UN VECTEUR DE PROGRÈS ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFE-CGC, GÉRARD MARDINÉ ÉVOQUE LES ENJEUX DE DIALOGUE SOCIAL EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET RAPPELLE L'ENGAGEMENT CONSTANT DE LA CFE-CGC ET DE SES MILITANTS POUR PROMOUVOIR DES DÉMARCHES EFFICACES DE LONG TERME.

La CFE-CGC considère de longue date la démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) comme un vecteur potentiel de progrès économique et social des entreprises. C'est aussi une voie vers un modèle de développement plus harmonieux, porteuse d'équilibre face au court-termisme dans lequel les entreprises opèrent trop souvent, soumises pour beaucoup d'entre elles aux marchés financiers et à la primauté donnée à la satisfaction des intérêts de leurs actionnaires.

La CFE-CGC a ainsi été à l'origine de la création de l'Observatoire de la RSE (ORSE) en 2000 et en a toujours été un membre actif. Elle participe activement aux travaux de la Plateforme RSE et a adhéré en 2018 au Global Compact France, un organisme rattaché à l'ONU en charge de la promotion des Objectifs de développement durable (ODD), nouveau cadre universel englobant la RSE, adopté en 2015 par les 193 états membres des Nations Unies. Sur le plan interne, notre confédération dispose dans son catalogue de formations syndicales sur ce sujet et a constitué un réseau vivant et dynamique de référents RSE dans ses fédérations et instances régionales.

Pour la CFE-CGC, la RSE doit être un objet de dialogue social. Il n'y a pas d'entreprise responsable sans dialogue social de

qualité. Reposant sur le principe du dialogue, la RSE a besoin d'interlocuteurs légitimes, solides et autonomes, formés aux échanges multi-acteurs. C'est pourquoi elle doit se construire avec les parties prenantes et non de façon unilatérale, en mobilisant les ressources du dialogue social plutôt que par un plan d'action imposé, en impliquant les acteurs internes le plus tôt possible. Le dialogue social est un outil efficace pour challenger l'effectivité de la démarche RSE de l'entreprise, la faire progresser de l'intérieur et analyser la place de l'entreprise dans son écosystème. Ce dialogue incite les entreprises à se tourner vers une vision globale et de long terme de la performance, visant l'anticipation des situations de crise et le développement de leur résilience.

**«LE DÉPLOIEMENT D'UNE VÉRITABLE DÉMARCHE RSE EST ENCORE TRÈS SOUVENT ENTRAVÉ PAR LA PRÉÉMINENCE DONNÉE PAR LA GOUVERNANCE DES GRANDES ENTREPRISE AUX RÉSULTATS FINANCIERS À COURT TERME.»**

### **Un dialogue social efficace est un facteur de performance globale et durable**

Un dialogue social efficace est aussi un facteur de performance, globale et durable, et un critère déterminant de la notation sociale des entreprises qui s'invite de plus en plus dans leurs modes de financement et, progressivement, dans un certain nombre d'appels d'offre. C'est dans cet esprit que la CFE-CGC a participé à l'élaboration puis a signé en 2018 la délibération commune sur la RSE dans les PME/TPE initiée par la CPME, tout en déplorant que le Medef n'ait pas voulu s'associer aux





discussions afin d'en faire un sujet de dialogue social applicable à toutes les entreprises. La CFE-CGC promeut par ailleurs la mise en place d'une commission développement durable au sein des comités sociaux et économiques (CSE).

La CFE-CGC fait cependant le constat que la démarche volontaire de déploiement de la RSE se heurte à de nombreuses limites et ne permet pas de répondre assez vite aux enjeux sociaux et environnementaux cruciaux de notre époque. À titre d'exemple, elle ne parvient pas à freiner la dégradation des conditions de travail de nombreux salariés, comme en témoigne l'augmentation inquiétante et coûteuse pour notre Sécurité sociale des cas de syndrome d'épuisement professionnel (SEP), alors même que la qualité de vie au travail (QVT) est un des piliers de la RSE.

### **Déployer une démarche RSE qui soit partie intégrante de la stratégie d'entreprise**

Seuls un très petit nombre de dirigeants de grandes entreprises ont à ce jour compris la nécessité de la primauté du long terme, et déployé une démarche RSE sincère, partie intégrante de leur stratégie d'entreprise. La plupart des avancées, dont les effets se révèlent insuffisants, ont en fait été prescrites par des dispositions législatives : rapport RSE dans le rapport annuel, déclaration de performance extra-financière, mise en place des administrateurs salariés, devoir de vigilance...

Constatant que le déploiement d'une véritable démarche RSE est encore très souvent entravé par la prééminence donnée par la gouvernance des grandes entreprises (conseil d'administration et direction générale) aux résultats financiers à court terme, et qu'une réflexion globale sur l'entreprise comme bien commun est indispensable au renouveau de l'économie française,

**«IL N'Y A PAS D'ENTREPRISE RESPONSABLE SANS DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ.»**

La CFE-CGC a formulé, dans le cadre de la préparation de la loi Pacte en 2018, des propositions fortes et argumentées pour repenser notre modèle d'entreprise.

Au-delà de la nécessaire définition de la mission des entreprises dans la loi, d'une augmentation significative du nombre d'administrateurs salariés pour renforcer la prise en compte des enjeux de long terme dans la gouvernance, et du plus grand poids à accorder aux critères extra-financiers dans la rémunération des dirigeants, nous avons proposé la constitution d'un comité RSE, instance de représentation des parties prenantes auprès du conseil d'administration.

Les mesures très minimalistes de la loi Pacte promulguée en mai dernier sur les sujets touchant à la définition et la gouvernance des entreprises et à la RSE ne sont malheureusement pas de nature à infléchir significativement le comportement de la majorité des grands acteurs économiques français en faveur d'une meilleure prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux. C'est d'autant plus regrettable que bon nombre de nos concitoyens, en particulier les jeunes générations, s'en détournent car ils trouvent de moins en moins de sens à leur travail dans ce type de structure.

### **La CFE-CGC force de proposition**

Pour la CFE-CGC, le développement de la finance durable et la transition rapide vers des entreprises plus responsables sont plus que jamais une priorité. La CFE-CGC y a d'ailleurs consacré deux thèmes de réflexion - avec adoptions de résolutions à la clé - lors du 37<sup>e</sup> congrès confédéral organisé à Deauville en octobre dernier pour déterminer comment recréer de l'attachement à l'entreprise et comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts.

La CFE-CGC continuera à être force de propositions pour développer, dans les entreprises, une stratégie RSE moderne et volontariste qui contribue à l'atteinte des ODD dans le cadre de l'agenda 2030 des Nations Unies.





## «DANS UN MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION, LES CADRES ONT UN RÔLE DÉTERMINANT À JOUER»

NOUVELLE PRÉSIDENTE DE L'APEC, CHRISTINE LÊ, DÉLÉGUÉE FÉDÉRALE CFE-CGC ÉNERGIE À LA FORMATION, À L'EMPLOI ET AUX COMPÉTENCES, ESPÈRE VOIR ABOUTIR LA NÉGOCIATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX SUR L'ENCADREMENT. ELLE ÉVOQUE ÉGALEMENT LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CADRES ET RAPPELLE LE RÔLE CENTRAL JOUÉ PAR L'APEC POUR SATISFAIRE LES BESOINS DE RECRUTEMENTS DES ENTREPRISES.

**Vous avez pris la présidence de l'Association pour l'emploi des cadres le 18 décembre dernier avec un mandat d'une durée de deux ans. Quelles sont, selon vous, les principales missions de l'institution ?**

Grâce à son expertise sur l'emploi et les métiers, l'Apec aide à la fois les entreprises à sourcer des candidats et les cadres à se positionner tout au long de leur vie. Le but consiste toujours à rapprocher les compétences des cadres des besoins des entreprises au sein des territoires. Nous exerçons quatre missions de service public :

- l'accès à l'emploi, notamment des jeunes ;
- la sécurisation de l'emploi pour les entreprises ;
- la réalisation d'une veille sur le marché du travail des cadres ;
- la collecte et la diffusion des offres d'emploi des cadres.



**CHRISTINE LÊ**  
Présidente de l'APEC

Dans ce contexte, le rôle de la présidence consiste à garantir que les orientations du conseil paritaire soient bien suivies. Ce qui me plaît personnellement dans cette fonction, c'est justement que l'Apec exerce une mission de service public. Où que l'on soit sur le territoire, la qualité des services rendus doit être identique.

**Quel est l'état du marché de l'emploi des cadres ?**

Le marché de l'emploi des cadres est plutôt en bonne santé. Le taux de chômage diminue. Mais reste un point noir, l'emploi des

**«REDÉFINIR LES COMPÉTENCES, NOTAMMENT EN RAISON DE L'IMPACT DU NUMÉRIQUE.»**

# «REDONNER DU SENS AU TRAVAIL ET FAVORISER LA RECONNAISSANCE DU TRAVAIL.»

seniors : un cadre sur deux parmi ceux qui arrivent à l'âge de la retraite ne travaille plus. Il est donc important de travailler sur des gestions prévisionnelles des emplois et des compétences (GPEC) au plus près dans les entreprises. Il faut aussi créer des passerelles entre l'Apec, le dispositif de Conseil en évolution professionnelle (CEP) et les onze Opérateurs de compétences (Opco). Dans un monde du travail en pleine mutation, les cadres ont un rôle plus que déterminant à jouer.

## Quels sont les enjeux prioritaires ?

La redéfinition des compétences, notamment en raison de l'impact du numérique. Mais aussi la prévention des inégalités et la recherche de sens. C'est en mixant notre présence territoriale (l'Apec dispose de 400 points de contact et 900 collaborateurs) et nos outils que l'Apec est et restera avant-gardiste. L'instance met gratuitement sa connaissance à la disposition des salariés et des entreprises, ne cherche à vendre aucun produit, n'impose pas de publicité. Ce qui lui donne une place particulière, aussi, par rapport à d'autres plateformes. Mais il y a de la place pour tout le monde ! Je suis convaincue que nous pouvons trouver des solutions aux évolutions du marché du travail et au chômage des cadres, qui n'est pas que conjoncturel. Notamment grâce au fait que l'Apec donne aux individus des clés et des outils pour qu'ils décident eux-mêmes de leur avenir.

## Comment pensez-vous capitaliser sur ces avantages ?

Déjà en m'appuyant sur les cinq commissions que compte le conseil d'administration composé de représentants des entreprises et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé. Il fixe les orientations politiques nécessaires au fonctionnement de l'Apec, déclinées dans les régions avec l'appui des comités paritaires régionaux.

Pour le reste, chacun apporte sa connaissance sur son territoire. Et c'est grâce à la diversité de nos parcours et de nos visions que l'on peut espérer compter comme un acteur légitime. Nous devons donc poursuivre ce qui a été entamé et nous montrer agiles pour dynamiser les actions et aller plus vite.

## Un des outils pour cela ne consisterait-il pas à ce qu'enfin, la négociation sur l'encadrement aboutisse ?

En effet. Il faut arrêter d'avoir peur des cadres. L'aboutissement nécessaire de cette négociation est important pour donner du sens au travail et favoriser la reconnaissance du travail, des missions et des activités des cadres.

Propos recueillis par **Sophie Massieu**

## ÉLECTION DE CHRISTINE LÊ À LA PRÉSIDENTE DE L'APEC : UN NOUVEAU MOTIF DE FIERTÉ POUR LA CFE-CGC

Dans le cadre de l'alternance entre les organisations patronales et syndicales et à l'issue du conseil d'administration du 18 décembre dernier, 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 collège 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.

*“Je remercie les administratrices et administrateurs de m'accorder leur confiance, souligne Christine Lê. Avec leur soutien et celui de l'ensemble des collaborateurs de l'Apec, nous relèverons le défi des compétences, de la formation et de l'employabilité de demain. Nous continuerons d'accompagner les cadres, 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.

## «RELEVER LE DÉFI DES COMPÉTENCES, DE LA FORMATION ET DE L'EMPLOYABILITÉ DE DEMAIN.»







### NÉGOCIATION ENCADREMENT : UN PROJET D'ACCORD SOUMIS À SIGNATURE

Plus de deux ans après le coup d'envoi d'une négociation sur l'encadrement très chaotique débutée en décembre 2017 et longtemps restée au point mort, faute de mandat et de volonté de négocier du côté du Medef, les partenaires sociaux ont abouti, le 28 février, à un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) désormais soumis à la signature des organisations syndicales et patronales. L'accord doit notamment permettre de moderniser la définition de l'encadrement et de sécuriser le dispositif de prévoyance des cadres et assimilés. Moteur durant la négociation, la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement, consultera ses instances pour délibérer sur l'opportunité de signer ce projet d'accord.



À l'issue des élections organisées du 20 au 31 janvier à La Mutualité sociale agricole (MSA), le régime de protection sociale des professions agricoles, la CFE-CGC, en progression avec 27,29 % des voix (contre 25,5 % en 2015) et 1 573 délégués élus dans le collège salariés, est arrivée en deuxième position des organisations syndicales derrière la CFDT (41,20 %) et devant la CGT (18,95 %), FO (9,02 %) et la CFTC (3,44 %). Le taux de participation s'est élevé à 26,08 %. Deuxième régime de Sécurité sociale, la MSA assure toute la population agricole et les ayants droit : exploitants, salariés (exploitations, entreprises, coopératives et organismes professionnels agricoles), employeurs de main-d'œuvre.

### PROTECTION SOCIALE

#### RETRAITES : LES FRANÇAIS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX À LIQUIDER LEUR PENSION AVEC UNE DÉCOTE

En 2018, 10,6 % des retraites ont été attribuées avec un taux réduit selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Faute d'avoir cotisé assez longtemps pour atteindre le taux plein, ces ex-actifs sont partis avec une décote de 12,2 trimestres en moyenne (10,1 pour les hommes, 13,5 pour les femmes) et une pension réduite en proportion. La tendance est claire : les Français sont donc de plus en plus nombreux à liquider leur pension avec une décote, la part de "décoteurs" ayant doublé depuis 2006 (7,8 % en 2015, 8,7 % en 2016, 9,8 % en 2017 et 10,6 % en 2018).



#### ÉLECTIONS MSA : LA CFE-CGC (27,29 %) DEUXIÈME ORGANISATION SYNDICALE

## FONCTION PUBLIQUE



### LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ÉTENDUE AUX AGENTS PUBLICS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, les agents des trois fonctions publiques (État, 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 dix ans, jusqu'à trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### À POSTE ÉGAL, LES FEMMES CADRES GAGNENT 8 % DE MOINS QUE LES HOMMES

Dans une étude publiée en marge de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, l'Apec souligne que l'écart de salaires entre les femmes et les hommes cadres ne se résorbe pas significativement, et ce, depuis 2013. Si l'écart de rémunération médiane (+ 16 % pour les hommes) peut s'expliquer par une différence d'emploi occupé, un écart de 8 % subsiste à profil identique.

#### Les principaux enseignements à retenir :

- En 2018, les hommes cadres gagnaient en médiane 16 % de plus que les femmes cadres. Un écart qui s'explique par une surreprésentation masculine dans les fonctions plus rémunératrices telles que l'informatique ou la production industrielle, souligne l'Apec. Une inégalité renforcée par le fait que les hommes occupent davantage de responsabilités hiérarchiques.
- Lorsque les femmes accèdent aux postes à responsabilité, l'écart de rémunération est encore plus important. Par exemple, les femmes représentent 25 % des fonctions de direction d'entreprise et, au même poste, les hommes gagnent 21 % de plus qu'elles, et ce, à caractéristiques égales (âge, ancienneté, secteur...).
- Pour autant, certains facteurs - les compétences techniques et le niveau de diplôme sont des boucliers contre l'inégalité salariale - tendent à réduire les écarts salariaux.

## SANTÉ AU TRAVAIL



## LA CHARGE MENTALE TOUCHE DE PLEIN FOUET LES CADRES

Les cadres n'arrivent plus à se déconnecter du travail. D'après une étude Ifop menée pour la start-up Mooncard, 95 % d'entre eux déclarent 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 du privé.

Cette charge mentale, qui se poursuit 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. Avoir une famille n'aide nullement à déconnecter, au contraire : ceux qui ont deux enfants ou plus sont plus nombreux à songer souvent au travail pendant le week-end que ceux qui n'en ont pas (65 % contre 47 %).

Interrogés sur les causes de cette charge mentale, les cadres listent le fait d'avoir 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 de réunions (63 %) et les obligations de reporting (59 %).





# PROCÈS FRANCE TÉLÉCOM : RETOUR SUR UN VERDICT EXEMPLAIRE

APRÈS QUATRE ANS D'INSTRUCTION ET DIX SEMAINES DE PROCÈS, LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS A RENDU, EN DÉCEMBRE DERNIER, UN VERDICT QUI FERA DATE SUR LA PROBLÉMATIQUE DU HARCÈLEMENT MORAL. EXPLICATIONS AVEC SÉBASTIEN CROZIER, PRÉSIDENT DE LA CFE-CGC ORANGE.

## QUELS ÉTAIENT LES FAITS REPROCHÉS ?

Durant les années 2006-2009, pour "transformer l'entreprise", la direction de France Télécom se fixe l'objectif de 22 000 départs et 10 000 mobilités. Un grand nombre des personnels concernés étant fonctionnaires, il n'était pas possible de leur appliquer un plan social (qui aurait sans doute été refusé, d'ailleurs, par l'inspection du travail). Elle institutionnalise donc un dispositif de harcèlement moral et de mobilités forcées. L'instruction a notamment retenu 39 victimes sur la période dont 19 suicides dus directement à la politique de l'entreprise.

## L'éclairage de Sébastien Crozier, président de la CFE-CGC Orange :

*"La direction de l'époque a utilisé la violence sociale pour faire partir les personnels, les faire démissionner, les mettre à la retraite anticipée... Elle l'a fait de façon systématique, méthodique et assez terrifiante car organisée par le haut puis déclinée avec une sorte de "banalisation du mal" pour reprendre des propos tenus au procès, ceux d'Hannah Arendt. La direction a clairement mis en place un système de tortionnaires qui a été décliné par une partie du top management. Peu d'acteurs se sont révoltés. Quelques courageux managers ont refusé d'appliquer les méthodes quitte à y perdre leur part variable, voire leur carrière."*

## QU'A DONNÉ LE JUGEMENT PÉNAL ?

Le 20 décembre 2019, la société France Télécom, trois de ses anciens dirigeants (Didier Lombard, PDG de 2005 à 2010, Louis-Pierre Wenès, ex-numéro deux, et Olivier Barberot, ex-DRH) et quatre de leurs collaborateurs directs sont reconnus coupables de harcèlement moral institutionnel. Les trois dirigeants sont condamnés à un an de prison, dont huit mois avec sursis, et 15 000 euros d'amende. Reconnus "complices", les quatre autres sont condamnés à quatre mois de prison avec sursis et 5 000 euros d'amende. Tous les sept ont fait appel de leurs condamnations. France Télécom, devenue Orange en 2013, a été condamnée à 75 000 euros d'amende, soit la peine maximale prévue. La société n'a pas fait appel.

## L'éclairage de Sébastien Crozier :

*"Au premier regard, les condamnations peuvent sembler assez bénignes. Une condamnation d'un an de prison, par exemple, lorsque le casier judiciaire est vierge, s'accompagne très souvent d'un sursis partiel. Depuis l'époque des faits, il y a eu une augmentation de la pénalisation du harcèlement moral. Au regard de l'arsenal judiciaire à disposition du tribunal, celui de l'époque des faits, les condamnations sont en réalité sévères. En ne faisant pas appel, la nouvelle direction reconnaît la responsabilité de l'entreprise et souhaite clairement tourner la page."*

## OÙ EN EST LE VOLET CIVIL DE L'AFFAIRE ?

Les prévenus ont été condamnés au civil à 5,7 millions d'euros de dommages et intérêts couvrant le préjudice moral et le préjudice matériel ainsi que les frais des avocats. Toutes les condamnations civiles sont *in solidum*, à l'exception de la demande de dommages et intérêts déposée par la CFE-CGC Orange qui ne portait que sur les personnes physiques.

## L'éclairage de Sébastien Crozier :

*"La CFE-CGC a fait des demandes sur les personnes physiques exclusivement car elle considère que l'entreprise ne doit pas payer deux fois. Le collectif de travail a déjà payé une fois la catastrophe sociale et son corollaire économique. Les juges nous ont accordé le même montant de dommages et intérêts - 40 000 euros - sur les sept personnes physiques que celui donné à Sud pour les sept personnes physiques et la personne morale. Notre interprétation est que les juges considèrent que l'entreprise n'est que la garantie de paiement de ces indemnités et non pas la responsable de la causalité."*

## QUI VA PAYER ?

Dans un courrier adressé le 23 décembre dernier à Stéphane Richard, PDG d'Orange, la CFE-CGC demande qu'Orange ne se substitue pas aux prévenus personnes



physiques pour le paiement des 5,7 millions d'euros d'indemnités civiles.

**L'éclairage de Sébastien Crozier :**

*"Au pénal, les condamnés payent les sommes de leur poche. Au civil, c'est in solidum. Ni les victimes, ni leurs familles, 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 cette violence sociale."*

**QUEL A ÉTÉ LE RÔLE DE LA CFE-CGC ?**

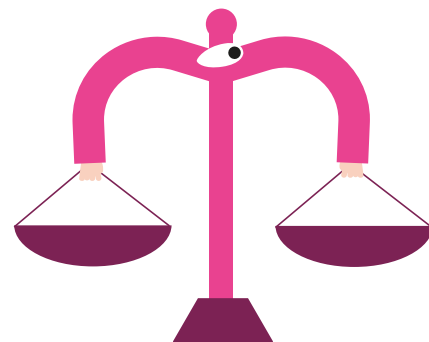
La CFE-CGC s'est constituée partie civile immédiatement après que Sud-PTT ait déposé plainte en décembre 2009 pour "mise en danger de la vie d'autrui, entraves aux instances représentatives du personnel (IRP) et harcèlement moral institutionnel". Elle a géré de très nombreux cas individuels de salariés en souffrance. Elle a aussi constamment protégé l'entreprise en tant que bien commun et outil de travail des salariés, notamment dans la relation avec les médias, en insistant sur l'utilisation de l'expression "Procès de France Télécom"

plutôt que "Procès Orange". À l'époque des faits, si la cotation boursière était encore au nom de France Télécom, tous les produits étaient déjà siglés Orange et il y avait donc un énorme risque commercial et de réputation.

**L'éclairage de Sébastien Crozier :**

*"L'Observatoire du stress, créé au début des années 2000 par Bernard Salengro et la CFE-CGC, décliné ensuite, en partenariat avec Sud, en "Observatoire du stress et des mobilités forcées", nous a permis de nous doter d'outils d'analyse systémique. Il a aidé les acteurs sociaux de proximité à affronter la violence quotidienne. Il a ainsi pu réévaluer à la hausse le nombre de suicides de salariés que la direction dissimulait aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cet Observatoire est devenu une plateforme de réflexion qui a permis de dire que la question du sens au travail est centrale."*

*Quand vous avez abîmé un corps social et un système de production, cette restauration du sens au travail ne se fait pas du*



*jour au lendemain. Elle est encore en cours aujourd'hui bien que Stéphane Richard ait signé, dès son arrivée en 2011, l'arrêt des mesures de violence sociale comme les mobilités forcées. Au-delà des drames humains irréparables, les dégâts sociaux et économiques ont été colossaux puisqu'on estime entre 8 et 12 milliards d'euros la facture à retardement de la politique sociale de la direction de l'époque."*

**Gilles Lockhart**





# LES LANCEURS D'ALERTE EN PREMIÈRE LIGNE

AVEC LE DÉCÈS TRAGIQUE D'UN MÉDECIN CHINOIS LANCEUR D'ALERTE SUR LE CORONAVIRUS, LA QUESTION DE CEUX QUI TIRENT LA SONNETTE D'ALARME REVIENT SUR LE DEVANT DE LA SCÈNE. SONT-ILS SUFFISAMMENT PROTÉGÉS ?

## Les lanceurs d'alerte payent de leur personne

Irène Frachon (Mediator) : attaquée par Servier ; Stéphanie Gibaud (fraude fiscale UBS) : professionnellement déclassée ; Edward Snowden (espionnage NSA) : exilé en Russie ; Julian Assange (fondateur du site d'information Wikileaks) : accusé d'espionnage par les États-Unis... Aucun lanceur d'alerte ne sort indemne de ses actes, même si certains reçoivent des dédommagements. Sans compter que la délation est parfois mal vue par l'opinion publique, même quand la cause semble juste. Traîtres pour certains, héros pour d'autres : les lanceurs d'alerte font régulièrement l'objet de débats controversés.

## L'arsenal législatif évolue favorablement

Pour mieux protéger les lanceurs d'alerte, l'Union européenne a adopté, le 7 octobre 2019, de nouvelles règles en faveur de ceux et celles qui dénoncent des actes répréhensibles constatés dans le cadre de leur travail et susceptibles de porter atteinte à l'intérêt public : dommages à l'environnement, à la santé publique, à la sécurité des

**«DANS CETTE LOGIQUE DE TRANSPARENCE, DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION DES COLLABORATEURS, LES SYNDICATS JOUENT DEPUIS LONGTEMPS LE RÔLE DE LANCEURS D'ALERTE.»**

**JOSÉ ALBERTO RODRÍGUEZ RUIZ,**  
Data Protection Officer

consommateurs, aux finances publiques... Objectif : garantir un niveau élevé de protection dans divers secteurs (marchés publics, blanchiment de capitaux, sécurité des produits et des transports, sûreté nucléaire, santé publique, protection des données...). Ces nouvelles règles doivent offrir des garanties aux lanceurs d'alerte contre les représailles et exigeront la création de canaux sûrs de signalements au sein des organisations privées ou publiques, et auprès des autorités publiques.

En France, la loi dite "Sapin 2" du 9 décembre 2016 a créé un régime général pour la protection des lanceurs d'alerte et la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a publié un référentiel. Globalement, la prise de conscience augmente et se traduit dans les textes. A contrario, la loi visant à protéger le "secret des affaires", votée en juin 2018 par le Parlement, apparaît comme une menace pour les libertés. Elle avait été dénoncée dans ces colonnes, en septembre 2018, par Christophe Lefèvre, alors secrétaire national CFE-CGC Europe et international. Dans une



tribune, Irène Frachon a quant à elle déclaré que cette loi l'aurait "muselée" si elle avait été en vigueur à l'époque du Mediator.

### Les syndicalistes sont les premiers lanceurs d'alerte

Le procès France Telecom, en décembre dernier, a rappelé que la CFE-CGC, avec Sud, a été la première à lancer l'alerte sur les pratiques managériales de l'opérateur téléphonique. Chaque jour, dans des milliers d'entreprises, les élus anticipent, préviennent, déminent des situations potentiellement dangereuses pour la santé physique ou psychologique des salariés. "Dans cette logique de transparence, de prévention, de protection des collaborateurs, les syndicats jouent le rôle depuis longtemps de lanceurs d'alerte", souligne José Alberto Rodríguez Ruiz, Data Protection Officer de l'éditeur de logiciels Cornerstone.

Gilles Lockhart



#### LI WENLIANG, LE HÉROS EN BLOUSE BLANCHE

Le 30 décembre 2019, sur l'application WeChat, ce médecin chinois a été le premier à alerter ses collègues médecins de la dangerosité du coronavirus, leur recommandant de se protéger avec masques et combinaisons et prônant des "mises en quarantaine d'urgence". Trois jours plus tard, il était accusé de propager des "rumeurs" et obligé de faire acte de contrition par la police de Wuhan. Contaminé en soignant des patients atteints du Coronavirus, le Dr. Li Wenliang est décédé le 7 février 2020.



#### EDWARD SNOWDEN, L'ANTI-ESPION PARTI VERS LE FROID

Né en 1983, l'Américain Edward Joseph Snowden travaillait pour la National Security Agency (NSA) en 2013. Ayant découvert que cette entité pilotait des programmes massifs d'espionnage des citoyens et gouvernements européens, il a fait fuiter, depuis Hong-Kong, plusieurs milliers de documents classifiés de la NSA auprès de la presse. Accusé d'espionnage par le gouvernement américain, il s'est réfugié à Moscou en juin 2013.



#### RUI PINTO, LE RÉVÉLATEUR DES TURPITUDES DU FOOTBALL

Arrêté à Budapest en janvier 2019, Rui Pinto est un hacker portugais de 31 ans qui a transmis en 2016 au journal allemand Der Spiegel dix téraoctets de données informatiques sur les coulisses financières du ballon rond - les Football Leaks - ce qui a conduit à l'ouverture de procédures judiciaires dans plusieurs pays européens. Rui Pinto est en détention provisoire au Portugal, où il attend d'être jugé pour tentative d'extorsion et délits informatiques en lien avec ses révélations.



#### IRÈNE FRACHON, LA PNEUMOLOGUE QUI A FAIT VACILLER SERVIER

Née en 1963, le Docteur Irène Frachon arrive à l'hôpital de Brest en 2007. Intriguée par le mauvais état de valves cardiaques de malades opérés, elle établit un lien de causalité entre la prise du Mediator, un médicament coupe-faim des Laboratoires Servier, prescrit à plus de 5 millions de patients depuis 1976, et la dégradation de ces valves. Après avoir révélé le scandale, elle sera en butte pendant dix ans aux contre-attaques juridiques et médiatiques de Servier. Soupçonné d'avoir causé plusieurs centaines de morts, le Mediator a été interdit par l'Agence Française de Sécurité Sanitaire des Produits de Santé (AFSSAPS) le 30 novembre 2009.



#### STÉPHANIE GIBAUD, LA BANQUIÈRE QUI A FAIT PREUVE DE CIVISME

Dans la foulée de Bradley Birkenfeld, banquier américain qui a mis au jour, en 2007, les pratiques fiscales frauduleuses d'UBS aux États-Unis et qui fut condamné à 31 mois de pénitencier fédéral avant d'être indemnisé à hauteur de 104 millions de dollars, Stéphanie Gibaud incarne le volet français de l'affaire UBS. Cette cadre supérieure refusa en juin 2008 la demande de sa hiérarchie parisienne de détruire ses listes de clients et chargés d'affaires. Elle fut considérée comme lanceuse d'alerte après avoir dénoncé les opérations d'évasion fiscale de son employeur à l'Inspection du travail puis porté plainte contre UBS fin 2009. En mars 2015, le tribunal des prudhommes de Paris a condamné la banque à 30 000 euros d'amende pour harcèlement sur son ex-cadre.



# LE GRAND TÉMOIN

## MYRIAM EL KHOMRI

Directrice conseil  
de Siaci Saint Honoré

### PARCOURS

**1978**

Naissance à Rabat (Maroc)

**2001**

Master 2 de science politique et chargée  
de mission prévention et sécurité  
à la mairie du 18<sup>e</sup> arrondissement  
de Paris (2001-2008)

**2002-2014**

Adhésion au Parti socialiste (PS)  
Adjointe au maire de Paris à la  
Protection de l'Enfance de 2008 à 2011  
puis adjointe au maire à la Sécurité  
et Prévention jusqu'en 2014

**2014-2015**

- 2014 : nommée secrétaire d'État  
à la Politique de la Ville
- 2015 : nommée ministre du Travail,  
de l'Emploi, de la Formation  
professionnelle et du Dialogue social

**2016**

Adoption de la loi relative au  
travail, à la modernisation du  
dialogue social et à la sécurisation  
des parcours professionnels, dite  
"loi Travail" ou "loi El Khomri"

**2017**

Création de MEK Conseil, un cabinet  
de conseil RH aux entreprises

**2019**

- Directrice conseil de Siaci Saint  
Honoré (courtage en assurance  
de biens et de personnes)
- Remise au gouvernement du rapport  
"Plan de mobilisation nationale en  
faveur de l'attractivité des métiers  
du grand âge 2020-2024"



# «LE GRAND ÂGE ET L'AUTONOMIE SONT UN ENJEU NATIONAL DE DIGNITÉ»

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

Photos : **Valérie Jacob**

ANCIENNE MINISTRE DU TRAVAIL, MYRIAM EL KHOMRI A REMIS FIN 2019 AU GOUVERNEMENT UN RAPPORT ÉDIFIANT SUR LES MÉTIERS DU GRAND ÂGE ET DE L'AUTONOMIE, PROPOSANT UN LARGE PLAN D'ACTION EN VUE D'UNE FUTURE LOI SUR LA DÉPENDANCE. ENTRETIEN.

**A**près plusieurs expériences gouvernementales et notamment un passage remarqué au ministère du Travail, vous avez quitté la sphère politique en mai 2017. Qu'êtes-vous devenue depuis ?

Je suis toujours conseillère de Paris jusqu'en mars 2020. Après avoir quitté mes fonctions ministérielles, j'ai monté mon entreprise de conseil en ressources humaines, MEK Conseil. J'ai notamment beaucoup travaillé sur la notion d'engagement des collaborateurs et sur la qualité de vie au travail. En mars 2019, j'ai rejoint comme directrice conseil Siaci Saint Honoré, un des leaders du marché de conseil et du courtage en assurance de biens et de personnes. Face aux nouveaux enjeux du monde du travail, il faut développer une protection sociale augmentée ou élargie, investir des champs tels que la santé au travail et la QVT dans sa composante organisation du travail, et développer l'employabilité pour améliorer la situation des salariés et ainsi mieux répondre aux nouveaux risques sociaux.

**Vous avez remis le 29 octobre dernier au gouvernement votre rapport sur les métiers du grand âge et de l'autonomie. Comment avez-vous été sollicitée ?**

Suite à la concertation nationale lancée fin 2018 par le gouvernement et menée par l'ancien directeur de la Sécurité sociale, Dominique Libault, Agnès Buzyn m'a demandé de travailler sur la stratégie

**«L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE A PRIS LE DESSUS SUR LA QUALITÉ DE SERVICES ET LA QVT DES PROFESSIONNELS.»**

opérationnelle visant à renforcer l'attractivité des métiers du grand âge. C'est un enjeu fondamental eu égard au vieillissement de la population et à la volonté des Français qui souhaitent rester le plus longtemps possible chez eux. Il s'agit de permettre aux acteurs et aux professionnels d'être armés face à ces défis incluant l'augmentation des troubles cognitifs. La crise actuelle relève, dans les maisons de retraite et à domicile, d'une pénurie de salariés en souffrance et qui ne veulent plus avoir à choisir entre faire vite et faire bien.

**Comment avez-vous travaillé ?**

Sur sollicitation d'Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, j'ai accepté de mener cette mission, à titre bénévole et en toute liberté. J'ai constitué une équipe projet avec les acteurs référents du secteur : deux aides-soignants du service public, une auxiliaire de vie, des

représentants respectifs des départements, des régions et de la Fédération hospitalière de France (FHP) et FEHAP, le délégué à l'autonomie de la Croix-Rouge, un médecin et une DRH du secteur privé lucratif. Durant l'été 2019, nous avons procédé à 150 auditions et 80 heures de visites de terrain en centrant nos travaux sur les aides-soignants et les auxiliaires de vie. Notre rapport a été rendu en octobre, car la future loi sur le grand âge et l'autonomie devait être élaborée pour fin décembre. Depuis, le calendrier a été bousculé par la réforme des retraites.

**Qu'avez-vous constaté sur le terrain ?**

Ces métiers de la toute proximité et de l'accompagnement sont le théâtre d'une souffrance et d'un niveau de sinistralité indigne de notre pays. Nous sommes en situation d'urgence : l'été dernier, 10 % des demandes d'aides à domicile de personnes en perte d'autonomie n'ont pu être satisfaites, faute de personnel. Il y a là un enjeu de dignité. L'organisation administrative et financière du secteur a pris le dessus sur la qualité de services et la qualité de vie au travail des professionnels. Il y a une perte de sens de ces métiers, centrés sur la prévention de la dépendance. Cette situation est aussi contre-productive d'un point de vue économique quand on voit le taux d'absentéisme particulièrement important dans le secteur de l'aide à domicile, symptôme d'une souffrance et d'un manque de reconnaissance et de considération.

(...)

(...)

### Quelles sont les principales conclusions du rapport ?

Pour répondre au vieillissement démographique et améliorer la prise en charge des personnes en perte d'autonomie, 92 000 postes supplémentaires doivent être créés d'ici 2024. Pour pourvoir les postes vacants (turnover important, départs en retraite), 350 000 professionnels devront être formés sur la même période. Les métiers du grand âge sont des métiers d'avenir, porteurs de sens. Il est indispensable de revaloriser les professions d'aide-soignant et d'accompagnant éducatif et social dont l'attractivité est très dégradée. La baisse de 25 %, ces dernières années, des candidatures aux concours d'accès est révélatrice de métiers mal connus et peu rémunérés : on compte par exemple 17,5 % de ménages pauvres parmi les intervenants à domicile contre 6,5 % pour l'ensemble des salariés. De plus, les conditions d'exercice sont très difficiles (postures, rythmes de travail, temps partiel subi, horaires fragmentés...) avec une forte pénibilité qui se traduit par un nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles trois fois supérieur à la moyenne nationale.

### Quelles sont les actions prioritaires à mener ?

Il s'agit d'abord d'assurer de meilleures conditions d'emploi et de rémunération, en augmentant d'environ 20 % le taux d'encadrement dans les maisons de retraite, les Ehpad et à domicile. Autres impératifs : développer des perspectives de carrière, par exemple des fonctions de coordinatrice, de formatrice et de tutorat, et mettre en place un temps rémunéré de coordination des bonnes pratiques entre salariés pour faire face à la charge mentale de métiers où l'on côtoie au quotidien la souffrance et la mort. Il faut par ailleurs remettre à niveau les rémunérations inférieures au Smic dans les grilles des conventions collectives associant les partenaires sociaux car dans certaines d'entre elles, les professionnels du grand âge restent payés au Smic pendant une dizaine d'années. Autre enjeu : les temps de trajets et la nécessaire revalorisation des



## «INVESTIR SUR UN PROGRAMME NATIONAL SPÉCIFIQUE POUR RÉDUIRE LA SINISTRALITÉ DU SECTEUR ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL.»

indemnités kilométriques en impliquant les départements et en négociant une offre nationale compétitive.

### Comment améliorer les conditions de travail ?

Le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) est tellement élevé dans le secteur qu'un programme national spécifique s'impose, comme cela a pu être fait il y a dix ans dans le BTP sous l'impulsion des branches professionnelles. Pour cela, 100 millions d'euros par an, pendant au moins trois ans, doivent être investis en faveur des aides techniques (à domicile et en établissement) et des formations pour les salariés.

### Quid justement des dispositifs de formation ?

Il convient de les moderniser, par exemple en généralisant pour tous les professionnels du secteur la formation Assistants de soins en gérontologie (ASG) à laquelle est associée une prime. Nous préconisons de supprimer le concours d'entrée d'aide-soignant pour la formation initiale et d'assurer, à partir de 2021, l'inscription dans les centres de formation via Parcoursup pour la formation initiale. Il faut aussi garantir systématiquement la gratuité de la formation, développer les modularités et l'alternance, et procéder à une réduction significative des diplômes reconnus dans l'accompagnement des personnes à domicile en perte d'autonomie. Enfin, nous souhaiterions porter à 25 % la part des diplômés acquis par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Le rapport préconise une véritable transformation des organisations du travail

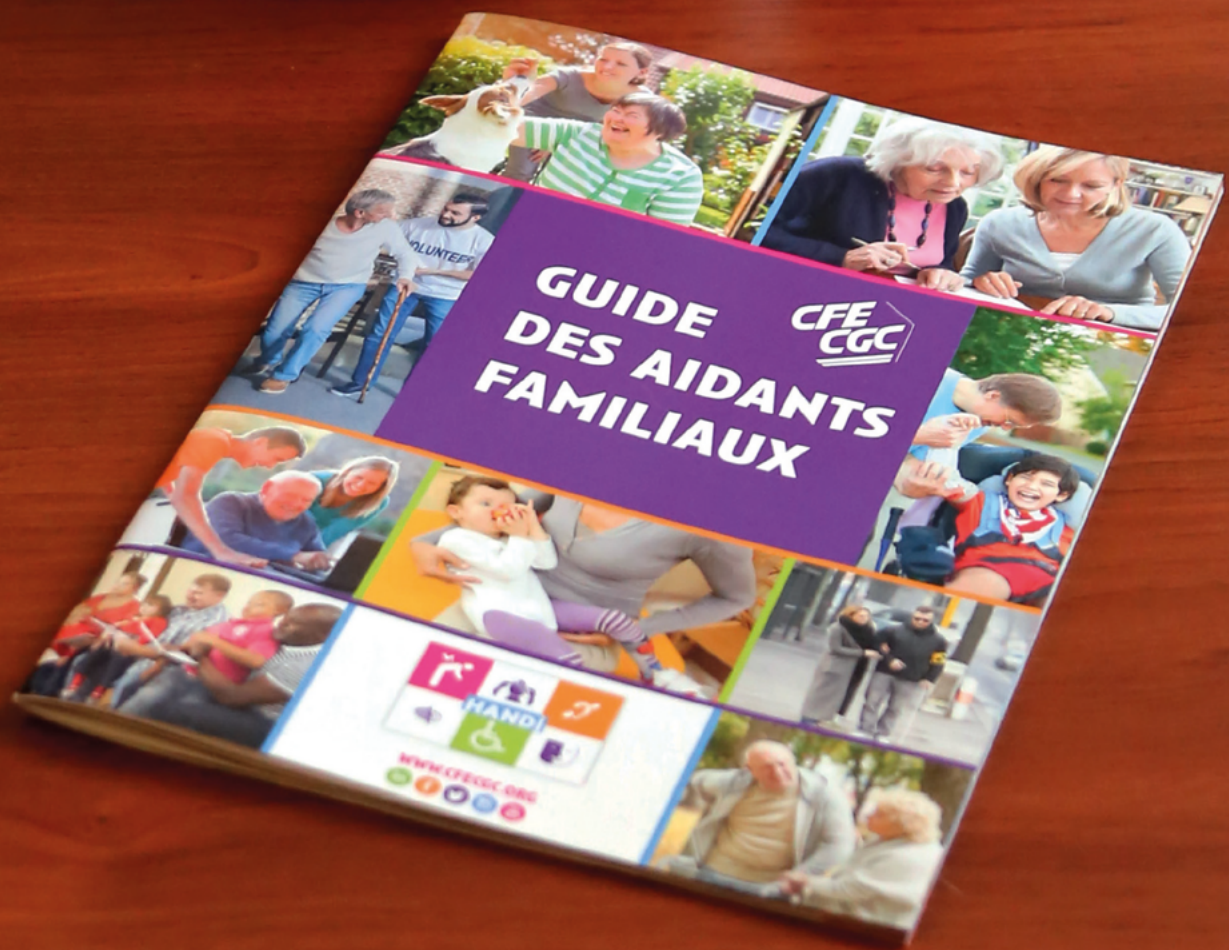
La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) doit d'une part soutenir les démarches innovantes dans le champ de l'organisation du travail des structures, et d'autre part évaluer leur impact sur la qualité de vie au travail, la qualité de services et le modèle économique. Nous préconisons aussi la reconnaissance de la pratique avancée en gérontologie pour le corps infirmier.

### Qu'en est-il du financement ?

Le secteur de la dépendance et de l'autonomie doit bénéficier de ressources propres. Nous avons repris à notre compte la proposition de Dominique Libault visant à affecter, à l'extinction de la dette sociale à l'horizon 2024, la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) au secteur du grand âge. Nous attendons désormais avec impatience les arbitrages et le projet de loi grand âge et autonomie que le gouvernement devrait présenter à l'été prochain après une phase de concertation, sous la forme d'une conférence sociale, avec le secteur, les collectivités territoriales, les organisations syndicales et les fédérations professionnelles.



# À LA CFE-CGC, NOUS AIDONS LES AIDANTS FAMILIAUX



Parce que préserver la santé des aidants est un enjeu sociétal majeur, la CFE-CGC vient d'éditer un guide de 60 pages rempli d'informations pratiques. Une aide concrète pour ceux qui se dévouent pour leur proche.

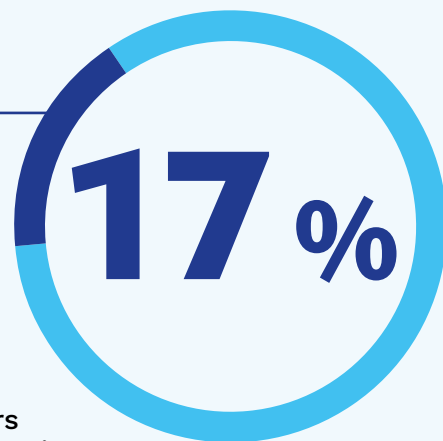
[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)



# L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

Le pourcentage d'entreprises non cotées en France qui avaient de l'actionnariat salarié en 2019, contre 83 % des cotées.

(Source : FAS, LHH Altedia)



MOINS DE  
**1 000 €**

Le montant moyen de l'apport personnel (hors abondement) versé par 36 % des salariés français en 2018. 38 % ont investi entre 1 000 et 3 000 € et 26 % plus de 3 000 €. (Source : FAS, LHH Altedia)

**394 €**

Le montant moyen du gain réalisé au bout de cinq ans pour 100 euros investis par les actionnaires salariés du SBF 120 en tenant compte de la décote de l'action à l'achat, du dividende et de l'abondement de l'entreprise. Le montant moyen est de 209 € avec un abondement nul et de 775 € avec un abondement de 300 %. (Source : Eres)

PLUS DE  
**3 000 €**

Le montant de l'abondement pratiqué par 15 % des entreprises en France en 2018. 52 % versent entre 500 et 3 000 euros et un tiers moins de 500 €. (Source : FAS, LHH Altedia)

**5 ANS**

La durée minimale de blocage des sommes dans un PEE sauf cas exceptionnels : rupture du contrat de travail, création ou reprise d'entreprise, acquisition de la résidence principale, mariage, divorce... (Source : service-public.fr)

**34**

Le nombre d'entreprises du SBF 120 (soit 28 %) qui ont réalisé au moins une augmentation de capital réservée à leurs salariés ou une cession d'actions existantes aux salariés en 2019. (Source : Eres)

**3,2 %**

Le pourcentage moyen du capital détenu par les salariés des entreprises du CAC 40 fin 2018, avec des pointes à 8 % chez Saint-Gobain, 9 % chez Vinci et 19 % chez Bouygues. (Source : FAS, LHH Altedia)

**25 %**

La quote-part maximale de sa rémunération annuelle brute qu'un salarié peut verser chaque année sur un PEE. (Source : service-public.fr)



# L'ACTIONNARIAT SALARIÉ EN VOGUE DANS LES ENTREPRISES

TRÈS RÉPANDU EN FRANCE PUISQU'IL CONCERNE LES TROIS-QUARTS DES ENTREPRISES COTÉES, L'ACTIONNARIAT SALARIÉ EST UN DISPOSITIF D'ÉPARGNE ALLÉCHANT. STRATÉGIQUEMENT, IL RENFORCE AUSSI LE RÔLE DES SALARIÉS DANS LA GOUVERNANCE DES SOCIÉTÉS.

## MULTIPLES SUPPORTS ET AVANTAGES FINANCIERS

Fondé en 1967 par des ordonnances gouvernementales, l'actionnariat salarié consiste en une participation directe des salariés au capital de leur entreprise. Cette participation s'opère sous la forme d'attributions d'actions gratuites (AGA), de bons de souscription de parts de créateur d'entreprise (BSPCE) ou encore par la détention de parts de fonds d'actionnariat salarié (FCPE) via un plan d'épargne en entreprise (PEE). Outre la fiscalité favorable, l'investissement du salarié est incité par deux avantages financiers : la possibilité d'acheter des actions de son entreprise avec une décote, et le fait que celle-ci, en général, abonde financièrement le dispositif.

## LA FRANCE EN POINTE EN EUROPE

La France est le pays de l'Union Européenne où l'actionnariat salarié est le plus développé : plus de 75 % des entreprises cotées y ont des plans pour l'ensemble de leurs salariés contre moins de la moitié en moyenne dans l'UE ; et plus de 35 % des salariés en France sont actionnaires, contre 22 % en moyenne dans l'UE. En 2019, plus de sept entreprises sur dix en France comprenaient plus de 50 % d'actionnaires salariés, selon le dixième benchmark annuel de la FAS (Fédération française des associations d'actionnaires salariés et anciens salariés). Plus de la moitié (53 %) des entreprises – sur les quatre millions interrogées par la

FAS – ont lancé une opération d'actionnariat salarié en 2019, contre 50 % en 2018 et moins de 43 % en 2017. À titre d'exemple, EDF a lancé un plan d'actionnariat salarié l'an dernier dont l'une des formules comportait une décote de 20 % sur le cours de l'action et un abondement pouvant atteindre 500 euros.

## SOUTIEN DE PRINCIPE DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est favorable depuis longtemps à l'actionnariat salarié dans les entreprises privées, dans ce sens que les salariés actionnaires sont (avec les actionnaires familiaux) les plus intéressés par l'avenir à long terme de l'entreprise, mais sous réserve que le risque financier soit limité au maximum pour les salariés. Elle en défend aussi le principe dans les sociétés où l'État détient une participation, et particulièrement en cas de cession de celle-ci. La CFE-CGC est notamment opposée à ce qu'il n'y ait pas d'offre réservée aux salariés (ORS) en cas de cession d'actions de l'État dans les sociétés au sein desquelles il détient moins de 10 % du capital.

## REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

En France, lorsque plus de 3 % du capital d'une entreprise est détenu par ses salariés, un représentant des actionnaires salariés est obligatoirement désigné au conseil d'administration. Selon la FAS, cette réalité concerne désormais 48 % des entreprises



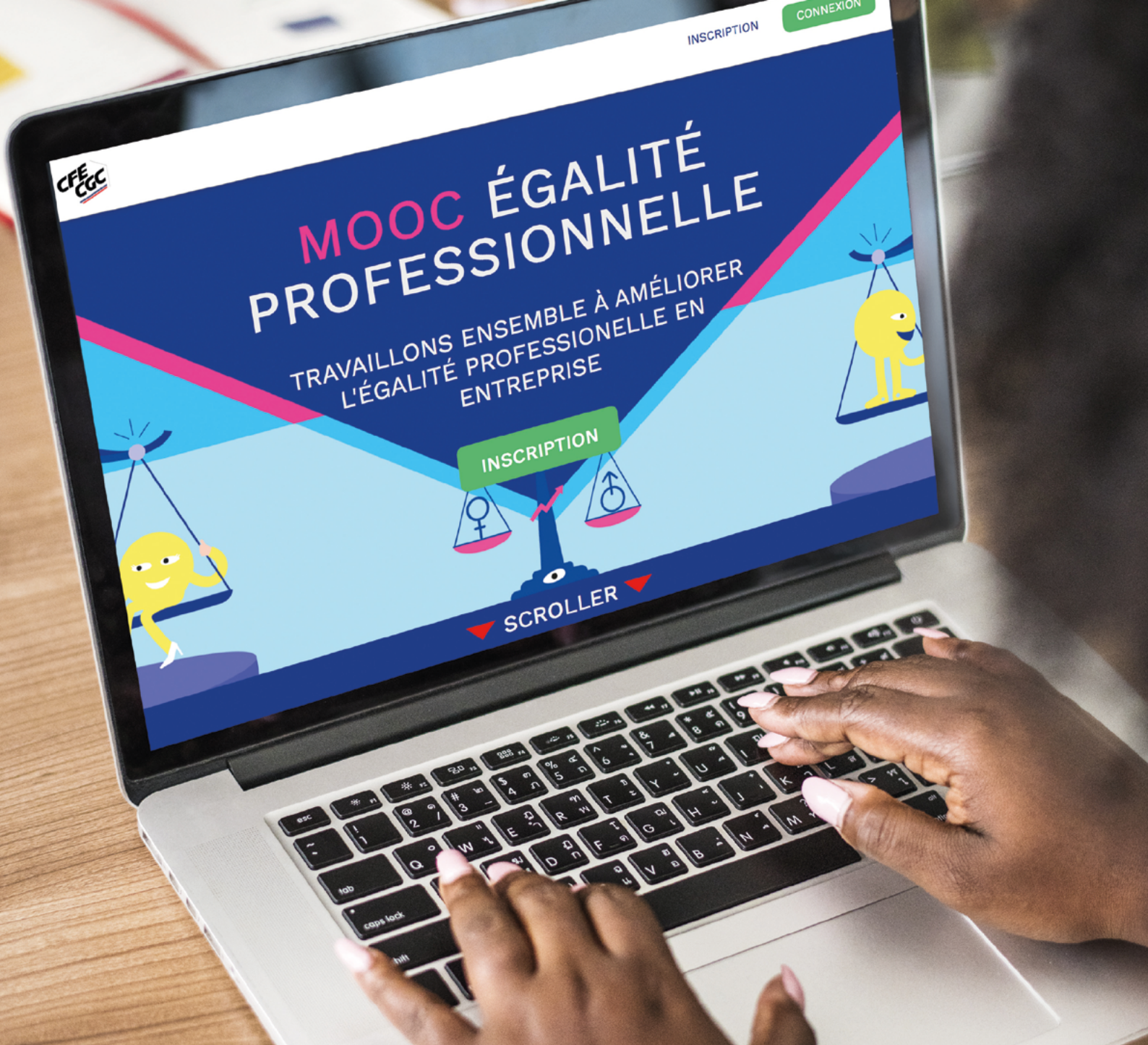
contre 35 % en 2018. L'enquête de la FAS montre que ces administrateurs salariés "siègent dans l'ensemble des comités, avec une présence plus forte dans celui des rémunérations et plus faible au sein du comité stratégie".

## QUELQUES AVANCÉES DE LA LOI PACTE

La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) adoptée en mai 2019 comprend plusieurs mesures visant à favoriser l'épargne salariale et l'épargne retraite en général. Dans le domaine de l'actionnariat salarié en particulier, elle instaure une possibilité de versement unilatéral de l'employeur sur le PEE, c'est-à-dire sans que l'employé soit tenu d'en faire de même. Elle réduit de 20 % à 10 % le forfait social lié à l'abondement sur les fonds d'actionnariat salarié et elle augmente de 20 à 30 % (voire 40 % lorsque la durée d'indisponibilité des titres est égale ou supérieure à dix ans) la décote maximale autorisée sur les titres de l'entreprise.

Gilles Lockhart





## ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES : FORMEZ-VOUS AVEC LE MOOC CFE-CGC !

La CFE-CGC prône au quotidien l'égalité femmes-hommes au travail à tous niveaux : organisation du travail, égalité salariale, déroulement de carrière, représentation des femmes dans les instances décisionnaires, conciliation vie professionnelle-vie privée...

Pour sensibiliser ses militants et leur apporter des réponses concrètes, la CFE-CGC a lancé une formation à distance sous la forme d'un MOOC (Massive open online course). Cet outil pédagogique permet d'aborder, au fil des vidéos et des quizz, les enjeux liés à l'égalité professionnelle, ainsi que les leviers à mettre en œuvre.

Le MOOC est accessible à l'adresse suivante : <https://mooc-egalitepro.cfecgc.org>

N'hésitez pas à vous former et à partager ce MOOC avec vos collègues !





DOSSIER

# LES NOUVEAUX DÉFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

OUTIL MAJEUR À DISPOSITION DE TOUS LES ACTIFS POUR SE FORMER TOUT AU LONG DE SON PARCOURS PROFESSIONNEL, DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES ET ACCÉDER À L'EMPLOI, LA FORMATION A ÉTÉ CHAMBOULÉE PAR LA RÉFORME DE 2018. ÉVOLUTION DES DISPOSITIFS ET DES OPÉRATEURS, CIRCUITS DE FINANCEMENT, MONTÉE EN PUISSANCE DE L'APPRENTISSAGE : ÉTAT DES LIEUX ET PREMIER BILAN.

## SOMMAIRE

- 26 Formation professionnelle : des dispositifs en mutation
  - Le Compte personnel de formation
  - Les transitions professionnelles
  - La reconversion ou promotion par alternance
  - Le conseil en évolution professionnelle
  - L'entretien professionnel
- 30 Stéphane Lardy : *“Cette réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage est systémique”*
- 32 • Un nouveau souffle pour l'apprentissage ?



# FORMATION PROFESSIONNELLE : DES DISPOSITIFS EN MUTATION

DEPUIS LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018, LE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNEL A CONNU UN VÉRITABLE “BIG BANG” SELON LES MOTS DE LA MINISTRE DU TRAVAIL, MURIEL PÉNICAUD. PASSAGE EN REVUE DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS CONCERNANT LES SALARIÉS.



## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) EN 4 POINTS

# #1

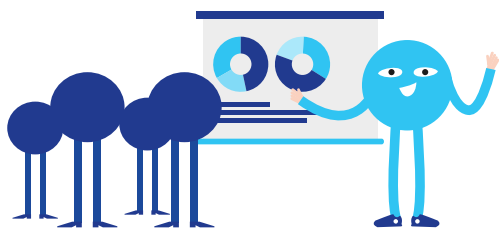
UN DISPOSITIF  
SOUS-DOTÉ ?

La principale évolution de la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 décembre 2018 a concerné le Compte personnel de formation (CPF), dorénavant libellé en euros. La plupart des salariés voient leur compte alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite d'un plafond de 5 000 €. À l'heure actuelle, 27 millions de compte ont au moins 1 € dessus. La moitié des salariés du privé ont au moins 1 080 €, sachant que le maximum possible est de 3 240 €.



La suppression des listes de formation permet à chacun de choisir une formation de son choix parmi les plus de 20 000 certifications enregistrées dans les deux répertoires de la formation professionnelle. Mais les listes avaient deux fonctions précises : limiter les dépenses dans une enveloppe contrainte et ne pas laisser imputer sur le CPF du salarié des formations qui devraient être financées par l'employeur.

Ces différents éléments peuvent être résumés par un calcul simple. Si l'on considère qu'il y a dix-huit millions de salariés en France dont l'alimentation est de 500 €/an, les besoins de financement sont estimés à neuf milliards d'euros. Or le financement effectif est de 1 Md€. Seuls 11 % des comptes sont donc couverts, sans qu'il n'y ait ni moyen réel de régulation ni assurance que ces formations bénéficieront à la compétitivité du pays. Une mission a été d'ailleurs confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF), car de gros doutes existent quant à la soutenabilité financière du dispositif.



## #2

### UNE APPLICATION EN PERPÉTUELLE ÉVOLUTION

Le 21 novembre 2019 a été lancée l'application CPF, permettant à chacun de pouvoir "commander" une formation de la même manière que l'on achète un produit sur internet. Selon les premiers chiffres apportés par la Caisse des dépôts et consignations qui gère le dispositif, on ne constate pas d'entrée massive en formation.

Depuis son lancement en novembre dernier, l'application a franchi la barre du million de téléchargements et environ 40 000 personnes sont parties en formation dans l'un des 10 250 organismes référencés. Les formations les plus demandées sont le transport (permis B, C et CACES) et les langues. Au-delà de ces considérations, la mise en place opérationnelle n'est pas encore terminée. En effet, à l'heure actuelle, le marché du CPF est une relation triangulaire entre l'individu, l'organisme de formation et la Caisse des dépôts et consignations. Tous les autres acteurs comme l'entreprise, Pôle emploi ou les régions ne sont pas encore intégrés au système. Pour le moment, si une formation a un coût supérieur aux droits détenus sur son compte, le titulaire ne peut que payer le reste à charge : les autres abondements ne seront pas disponibles avant juin 2020. Le paiement du reste à charge s'effectue en une fois.

Le 21 novembre 2019 a été lancée l'application CPF, permettant à chacun de pouvoir "commander" une formation de la même manière que l'on achète un produit sur internet. Selon les premiers chiffres apportés par la Caisse des dépôts et consignations qui gère le dispositif, on ne constate pas d'entrée massive en formation.

## #3

### DEUX TYPES DE PARCOURS

Lorsque le salarié ou le demandeur d'emploi veut se former avec son CPF, il a deux possibilités. Le premier cas est le parcours d'achat direct, où le titulaire utilise directement son CPF pour commander sa formation et peut recevoir des abondements (entreprises, branches, Pôle emploi...). Le second est le parcours hors achat direct. Dans ce cas, le CPF de l'individu est utilisé pour financer une formation achetée par d'autres, mais avec son accord. Ainsi, une formation achetée par la région, par Pôle emploi, ou même par l'entreprise sur la base d'un accord collectif, peut impacter le montant des droits CPF des salariés. C'est également le cas des formations dans le cadre du CPF de transition.

## #4

### CONDITIONS GÉNÉRALES D'UTILISATION : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Les conditions générales d'utilisation de la plateforme CPF sont un document essentiel concernant l'utilisation du compte. Il ne s'agit pas seulement d'un document d'information mais d'un contrat d'adhésion, avec des clauses non-négociables. Aucun autre document signé entre l'individu et l'organisme de formation ne peut se substituer à ces conditions. Le problème est qu'à l'heure actuelle, personne ne semble vraiment les lire...

Les délais sont de fait des éléments fondamentaux. Lorsque le titulaire effectue une demande de formation, l'organisme a deux jours pour lui répondre et lui faire une proposition. Le titulaire doit ensuite accepter la proposition sous quatre jours. La commande est ensuite validée par mail avec une attestation d'inscription faisant débiter le délai de rétractation.

On distingue ainsi rétractation, annulation et interruption, du point de vue du titulaire :

- La rétractation est une possibilité donnée au consommateur de revenir sur son choix dans les quatorze jours qui suivent la commande : dans ce cas, les droits CPF ne sont pas impactés. L'entrée en formation met fin à la possibilité de rétractation.
- L'annulation a lieu avant l'entrée en formation. Les modalités de remboursement sont différentes selon le temps restant avant l'entrée en formation. Si l'annulation a lieu plus de sept jours avant, les droits CPF ne sont pas impactés. Si elle a lieu moins de sept jours avant, les droits CPF sont décrémentés en intégralité et l'éventuel abondement est restitué sous la forme d'un avoir pour une prochaine formation (sauf cas de force majeure).
- L'interruption a lieu durant la formation. Dans ce cas, les droits sont décrémentés en intégralité et le reste à charge n'est pas remboursé.

Le titulaire doit également déclarer sa sortie de formation dans un délai de trois jours à partir de la fin de la formation.

# LES AUTRES DISPOSITIFS

# #1

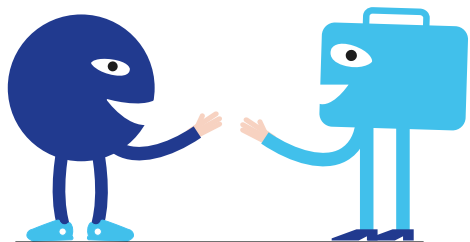
## LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2019, deux dispositifs ont vu le jour, gérés par les associations Transitions Pro qui remplacent les Fongecif. Le Projet de transition professionnelle (PTP ou CPF de transition) a remplacé le CIF. Il permet à un salarié souhaitant changer de métier de bénéficier d'une formation certifiante financée et du maintien de sa rémunération pendant la durée du projet.

### Le projet de transition professionnelle en chiffre :

- 31 000 dossiers ont été présentés ;
- 19 000 dossiers ont été financés (62 %) pour un coût moyen par dossier de 27 440 € ;
- 70 % des dossiers financés concernaient des personnes ayant un niveau bac ou inférieur ;
- 56 % des dossiers financés visaient des formations de niveau bac ou inférieur ;
- 3 296 dossiers de cadres et agents de maîtrise ont été déposés (16 % des dossiers) et 1 385 ont été acceptés (11 % des dossiers acceptés). Le ratio "dossiers acceptés" divisé par "dossiers déposés" est le plus faible de toutes les catégories socio-professionnelles.

L'autre nouveau dispositif de démission pour transition professionnelle permet à un salarié ayant un projet de reconversion professionnelle, de création ou de reprise d'entreprise, de démissionner et de bénéficier de l'allocation chômage. Depuis novembre 2019, date à laquelle le dispositif a été lancé, 734 personnes ont déposé leur dossier et 550 ont vu leur dossier validé. Parmi ces dossiers, 449 étaient des projets de création d'entreprise et 101 des projets de reconversions.





**DEPUIS SON LANCEMENT EN NOVEMBRE 2019, L'APPLICATION MON COMPTE FORMATION A FRANCHI LA BARRE DU MILLION DE TÉLÉCHARGEMENTS. LES FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES SONT LE TRANSPORT (PERMIS B, C ET CACES) ET LES LANGUES.**

**LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PERMET À CHAQUE ACTIF, QUEL QUE SOIT SON ÂGE OU SON SECTEUR D'ACTIVITÉ, DE BÉNÉFICIER D'UN CONSEIL GRATUIT SUR SON PARCOURS PROFESSIONNEL : ÉVOLUTION, FORMATION, BESOINS ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX ET FINANCEMENTS DISPONIBLES.**

**#3**

### **LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)**

Chaque actif, quel que soit son âge ou son secteur d'activité, peut bénéficier d'un conseil gratuit sur son parcours professionnel afin de connaître les possibilités d'évolution, de formation (suivant le profil de la personne), les besoins économiques et sociaux et les financements disponibles.

Ce conseil peut être apporté par cinq opérateurs : Pôle emploi, l'Apec, Cadre Emploi et les Missions locales. Le dernier opérateur est régional et a été choisi par appel d'offres : Catalys (Grand Ouest), Tingari (Centre-Val de Loire, Île de France, Hauts-de-France), Anthéa RH (Corse) et les CIBC (régions métropolitaines restantes).

**#4**

### **L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien prospectif destiné à connaître ses perspectives d'évolutions, d'emploi et de qualification. Il bénéficie aussi d'informations relatives à la VAE, au CPF et à l'existence du CEP. Tous les six ans, un état des lieux du parcours du salarié est réalisé et permet de vérifier s'il a bénéficié

d'une formation, acquis une certification ou bénéficié d'une progression salariale.

Le dispositif ayant été lancé avec la loi du 5 mars 2014, la première échéance des six ans arrive ce mois-ci. Si toutes les entreprises doivent satisfaire à cette obligation, seules les entreprises de plus de 50 salariés s'exposent à une sanction en cas de manquement. Ainsi, l'entreprise doit verser 3 000 € sur le CPF du salarié si celui-ci n'a pas bénéficié durant les six dernières années :

- soit des entretiens bisannuels et d'une formation non obligatoire ;
- soit de deux des trois critères parmi lesquels une formation, une certification ou une progression salariale ou professionnelle, en plus de l'entretien bisannuel.

#### **Bilan contrasté et déficit d'appropriation**

Dix-huit mois après la grande réforme de la formation professionnelle, il s'agit d'un bilan assez contrasté avec des dispositifs qui ne sont pas réellement opérationnels. Il faut par ailleurs ajouter que les salariés et les entreprises elles-mêmes ne se sont globalement pas encore appropriés les dispositifs.

**Clément Delaunay**

**#2**

### **LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO A)**

Ce dispositif permet de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion grâce à la formation ou à la Validation des acquis de l'expérience (VAE). Il permet d'acquérir soit une certification professionnelle inscrite dans un accord de branche étendu, soit la certification CléA (socle de compétences de base).

Près d'un an et demi après la promulgation de la loi, et six mois après la publication de

l'ordonnance dite "coquille", aucun des accords de branche n'a encore été étendu par le ministère du Travail : la première dizaine d'accords devaient l'être courant mars.

Ce dispositif n'est donc utilisable que de manière marginale, pour la seule partie CléA.

# «CETTE RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE EST SYSTÉMIQUE»

DIRECTEUR GÉNÉRAL DE FRANCE COMPÉTENCES, CRÉÉE POUR ASSURER LE FINANCEMENT ET LA RÉGULATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE SUITE À LA RÉFORME DE 2018, STÉPHANE LARDY DÉCRYPTE LES ENJEUX ET LES DÉFIS À RELEVER.

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet et Clément Delaunay**



**«FRANCE COMPÉTENCES RÉPARTIT UNE PARTIE DES FONDS MUTUALISÉS AUX DIFFÉRENTS ACTEURS SOIT PLUSIEURS MILLIARDS D'EUROS.»**

**France compétences a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019 par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018. Comment fonctionne l'instance et quelle est sa feuille de route ?**

Établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, France compétences est la seule instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Ses orientations stratégiques sont déterminées par une gouvernance quadripartite composée de l'État, des régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, et de personnalités qualifiées. En tant qu'autorité nationale de financement et de régulation, France compétences répartit les fonds mutualisés aux différents acteurs, régule la qualité, les coûts et la prise en charge de la formation, garantit l'adéquation des certifications professionnelles avec les besoins économiques et sociaux, et organise le conseil en évolution professionnelle des actifs du privé.

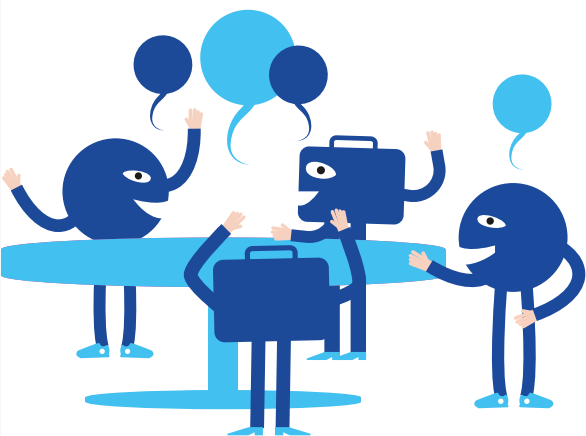
**Quelles sont ses principales missions ?**

Il s'agit de promouvoir le développement des compétences et l'acquisition des certifications professionnelles en contribuant à l'égalité d'accès de tous les actifs à la formation et à l'apprentissage. Avec ses 70 collaborateurs, ses directions opérationnelles et supports, France compétences assure trois grandes missions : financer de façon soutenable la formation professionnelle et l'apprentissage, faire évoluer les modèles économiques et pédagogiques et améliorer la mise en synergie des acteurs. France compétences coordonne, anime et rend public par ailleurs les travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ), émet des recommandations et signale tout dysfonctionnement lié à la qualité des prestations aux usagers.

**Comment se ventile le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage ?**

Le législateur a instauré une contribution (1,68 % de la masse salariale brute) qui sera collectée, à partir de 2022, par les Unions de





## «UN ENJEU MAJEUR DE DIALOGUE SOCIAL ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES BRANCHES ET LES ENTREPRISES.»

recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et la Mutualité sociale agricole (MSA). L'an passé, ce sont un peu plus de 6 milliards d'euros qui ont été générés par cette contribution. France compétences répartit et verse une partie de ces fonds mutualisés aux différents acteurs : la Caisse des dépôts et consignations pour le financement du compte personnel de formation (CPF), aux Opérateurs de compétences (Opco) pour aider les entreprises de moins de 50 salariés, aux associations transition Pro pour le financement des projets de transition professionnelle. Sans oublier l'alternance avec un montant affecté aux Opco et aux régions pour le financement des Centres de formation d'apprentis (CFA), et le pilotage du Conseil en évolution professionnelle (Cep) des actifs occupés, un gros marché de plus de 450 millions d'euros.

### Après un peu plus d'un an de fonctionnement, quel premier bilan peut-on tirer ?

Nous avons mené divers travaux structurants parmi lesquels la fusion des trois instances d'origine (le FPSPP, le CNEFOP et la CNCP), émis environ 6 700 recommandations sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (les coûts contrats), sélectionné, après appel d'offres, des opérateurs régionaux chargés du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés et remis à plat l'enregistrement des certifications aux répertoires national et spécifique.

### Quelles sont les prochaines actions prioritaires à mener ?

Les enjeux sont multiples. Le premier concerne notre mission d'observation des coûts pour l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, mais aussi le CPF ou le CPF de transition professionnelle. Autres priorités : le dialogue de gestion avec les Opco dans le cadre de nos relations financières et ce plus particulièrement

sur le développement de l'apprentissage. Nous devons également travailler avec les associations Transitions Pro sur la mise en place de leur SI commun. En outre, il nous faut émettre des recommandations sur les priorités de prise en charge du CPF de transition professionnelle, notamment sur le sujet de la mixité des métiers. Enfin, France compétences est à la confluence de très nombreux systèmes d'informations et de données, avec donc de forts enjeux liés au RGPD.

### Lancée fin 2019 par le gouvernement, l'application MonCompteFormation doit permettre à quelque 30 millions d'actifs, via leur CPF, de réserver et payer la formation de leur choix. Sachant qu'un milliard d'euros est budgété chaque année pour le dispositif, y a-t-il un risque de sous-financement ?

On peut toujours imaginer le scénario d'un jeudi noir où chacun mobiliserait en même temps son CPF mais c'est très peu probable. La plateforme a le mérite de présenter des prix visibles en toute transparence qui pourront être comparés par tous. Cela devrait contribuer à la meilleure régulation du marché et à faire baisser les montants

des formations proposés par les différents organismes. Ces prix ont longtemps été plus ou moins opaques en raison de règles de financement différentes sur des mêmes certifications. Dans l'immédiat, il n'y a pas de risque de sous-financement du CPF. Il conviendra ensuite de réévaluer selon l'évolution des pratiques. Plus largement, cette réforme de la formation professionnelle est tellement systémique que tous les impacts devront être étudiés avec quelques années de recul.

### Sur la dimension budgétaire de cette réforme, une mission a été confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des (IGF). Que peut-on en attendre ?

Nous vivons une année de transition mais il est nécessaire d'étudier le système, les ressources et les projections. Par exemple quand on voit comment se développe fortement l'apprentissage, qui figurait parmi les grands objectifs de la loi. L'étude de l'IGAS et de l'IGF doit nous éclairer et nous donner des pistes sur la façon dont nous pouvons mieux piloter le système.

### Diriez-vous qu'il y a globalement, de la part des actifs, une bonne connaissance et appropriation des dispositifs de formation ?

Il faut nuancer car c'est une question complexe. Si les cadres sont sociologiquement plus à même de s'approprier ces dispositifs qui sont dorénavant plus individualisés, beaucoup ont également besoin d'être accompagnés pour construire un projet professionnel. Quant aux catégories d'individus moins ou pas diplômées, un certain nombre sont capables de faire leur choix en toute autonomie. C'est tout l'enjeu du couplage entre CPF et Conseil en évolution professionnelle. C'est aussi un enjeu majeur de dialogue social et de négociation collective dans les branches et les entreprises. La balle est largement dans le camp des partenaires sociaux.

## «LA NOUVELLE PLATEFORME MON COMPTE FORMATION A LE MÉRITE DE PRÉSENTER DES PRIX EN TOUTE TRANSPARENCE COMPARABLES PAR TOUS.»

# UN NOUVEAU SOUFFLE POUR L'APPRENTISSAGE ?

LE MOIS DERNIER, LE MINISTÈRE DU TRAVAIL A FAIT PART D'UNE HAUSSE DE 16 % DU NOMBRE D'APPRENTIS EN 2019. FAUT-IL Y VOIR LES PREMIERS EFFETS BÉNÉFIQUES DE LA RÉFORME 2018 ? ÉLÉMENTS D'ANALYSE.

Le 4 février dernier, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a présenté les chiffres 2019 de l'apprentissage, se félicitant d'une hausse de 16 % du nombre d'apprentis par rapport à 2018. Ni une ni deux, les régions dégagent un communiqué au vitriol fustigeant "les mensonges de la ministre". Qu'en est-il réellement ?



## LE CONTEXTE

La loi du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur l'apprentissage, en particulier trois paramètres importants : désintermédiation, financement et relèvement de l'âge jusqu'à 30 ans. Le premier minore le rôle des régions : avec la fin de l'autorisation régionale pour l'ouverture d'un centre, chacun peut ouvrir son propre centre de formation d'apprentis (CFA). Second paramètre : le financement des CFA, au contrat désormais fixé par les branches professionnelles et corrigé si besoin par France compétences. Ces paramètres favorisent l'émergence de nouveaux centres (notamment au sein des entreprises), fragilisent les CFA historiques, et simplifient les canaux de financement.

## LES EFFETS

En décembre 2019, il y avait 491 300 contrats d'apprentissage en cours dans les secteurs privés et publics (+5 % vs 2018), contre 436 500 en 2018 et 419 100 en 2017. La progression est donc continue depuis 2015. En parallèle, il y a l'entrée en apprentissage. Entre 2013 et 2017, 290 000 personnes entraient dans le système chaque année. En 2018, avant l'application de la loi, le nombre avait atteint 317 000. En 2019, 368 000 contrats ont été signés (+16 %). L'élargissement des offres à tous les titres du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) et le relèvement du plafond d'âge d'entrée en apprentissage pourraient expliquer cette hausse. Le flux des contrats augmente donc plus rapidement que le stock avec un "turn-over" plus important. Est-ce dû au relèvement du

plafond d'entrée ? Les plus de 26 ans sont, selon la Dares, ceux qui rompent le plus leur contrat et qui en résignent un autre. Cela est-il dû au changement de l'offre et des formations plus courtes ? L'avenir le dira.

Le transfert des contrats de professionnalisation (jeunes) vers l'apprentissage serait aussi en cours. Si le stock de contrat reste élevé en 2019, il est porté par une dynamique : entre 2017 et 2018, les entrées avaient augmenté de 12 %. L'an passé, pour la première fois depuis 2012, le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation est en net recul (-6,27 %). Si la tendance se poursuit, l'augmentation mécanique du nombre de contrats d'apprentissage permettrait d'atteindre les 550 000 contrats en fin d'année. En dessous, la réforme serait un échec.

Si Muriel Pénicaud n'a pas factuellement tort, la loi n'est donc que partiellement responsable de l'augmentation du nombre d'apprentis.

## LES DÉFIS À VENIR

Le coût moyen pour une formation en apprentissage est aujourd'hui d'environ 8 500 € par contrat. Pour 600 000 contrats, le seul coût du financement des contrats d'apprentissage (un peu plus de 5 Mds €) consommera quasi l'intégralité de l'enveloppe dédiée à l'alternance (contrat de professionnalisation + apprentissage). Au-delà, reste la viabilité du système. Le ministère du Travail pourrait remettre en cause la répartition des financements des autres dispositifs de formation (CPF de transition notamment) et les réorienter vers l'apprentissage. France compétences pourrait aussi revoir à la baisse le niveau de coût de contrat. Les caulettes vont continuer de fonctionner d'ici la fin de l'année...

**Clément Delaunay**



# FORMATION PROFESSIONNELLE: QUELS SONT VOS DROITS ?

## FORMATION PROFESSIONNELLE



Un atout  
pour l'ensemble  
des actifs

MEMO PRATIQUE

CFE  
CGC

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

La loi du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur l'environnement de la formation professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Des dispositifs ont disparu (CIF, période de professionnalisation) ; d'autres sont apparus (CPF de transition, Pro A) ; certains se sont transformés (le CPF, l'entretien professionnel).

La CFE-CGC vous propose ce fascicule pour vous aider à mieux comprendre ces multiples changements.

Car plus que jamais, dans notre monde professionnel en pleine mutation, il est important de connaître les outils mis à votre disposition pour favoriser votre parcours professionnel tout au long de votre vie.





## BIOGRAPHIE

**1975**

naissance au Creusot (Saône-et-Loire)

**2004 et 2011**

naissance de ses deux fils

**2009**

adhère à la CFE-CGC

**2016**

devient déléguée syndicale centrale chez Framatome

# L'ART DE MENER UN JEU COLLECTIF

STÉPHANIE SAUTEREAU AIME QUE LES CHOSES AVANCENT MAIS NE TRANCHE RIEN SEULE. DÉLÉGUÉE SYNDICALE CENTRALE CFE-CGC CHEZ FRAMATOME, LA QUADRAGÉNAIRE MÈNE AVEC SES ÉQUIPES **UNE STRATÉGIE QUI PORTE SES FRUITS** AU SEIN DU MASTODONTE DU SECTEUR NUCLÉAIRE.

Par **Sophie Massieu** - Photo : **Michel Monsay**

“

*J'ai toujours été sensible à l'injustice et au chagrin des autres.*

*Petite, je pleurais quand mon frère se faisait gronder..."* confie

Stéphanie Sautereau, 44 ans, aujourd'hui déléguée syndicale centrale CFE-CGC chez Framatome. Voilà donc comment, et pourquoi, des collègues engagés sur le plan syndical l'ont convaincue de prendre sa carte, un an après son arrivée chez Areva : ils l'avaient vue se battre pour une jeune femme en

alternance contre son tuteur, à mains nues, sans protection syndicale, ce qui pouvait la mettre elle-même en difficulté.

Très vite, celle qui venait de terminer un cursus de formation continue pour devenir ingénieur s'est faite embarquer plus loin que sa simple adhésion dans l'action collective. Dès les élections suivantes, Stéphanie a été choisie comme déléguée syndicale sur son site de Lyon : *"J'étais légitime dans mon métier, j'étais une des premières jeunes, j'étais*



## «METTRE DES FEMMES À DES POSTES DE RESPONSABILITÉ POUR EN ATTIRER D'AUTRES.»

*une femme...». Voilà pourquoi, à ses yeux, une fois repérée, on ne la laisse pas s'éloigner... En cause aussi, selon celle qui se définit plutôt comme une introvertie, ses compétences relationnelles : "J'aime écouter et conseiller, en recevant directement mes collègues."*

### **D'Areva à Framatome, la renégociation de tous les accords**

Mais, déléguée syndicale centrale titulaire depuis 2016, elle met aussi les mains dans le dur des négociations centrales, d'abord chez Areva (en remplacement du coordinateur), puis chez Framatome, au moment du démantèlement d'Areva. *"Nous avons dû renégocier tous les accords d'Areva, puisqu'ils étaient centraux. Donc depuis 2018, nous avons tout refait à l'échelle de Framatome : les accords sur l'intéressement, le handicap, l'égalité professionnelle..."* S'y est ajoutée la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), qui lui ont apporté une grande satisfaction : aux dernières élections professionnelles, la CFE-CGC est arrivée en deuxième position avec 29 % des voix, juste derrière la CFDT (31 %). Un succès d'autant plus grand que sur les douze sites où se sont déroulés des scrutins, seuls deux comptent une proportion significative de cadres : ceux d'ingénierie tertiaire, les autres en comptabilisant moins puisque ce sont des usines.

Jusqu'à présent, la militante estime que le dialogue social dans l'entreprise est plutôt bon mais pointe deux inquiétudes : la tendance du côté de l'employeur à tout juridiciser et à produire un avenant à la moindre modification ; et une tentation, malgré tout, de resserrer les fils de la négociation. Elle en veut pour illustration, par exemple, la fin du déplaçonnement du Compte épargne-temps (CET).

Face à cela, elle conserve sa ligne directrice : ne rien décider seule et toujours le faire en accord avec l'ensemble de ses délégués syndicaux, la volonté d'instiller un esprit d'équipe chevillée au corps. Stéphanie, dont les trois adjoints sont des hommes, navigue depuis toujours sans peine dans un univers masculin. Après avoir grandi avec deux frères et avoir été *"un vrai garçon manqué"*, elle passe un bac E avec seulement deux autres filles dans sa classe. Toute sa carrière se déroule dans un univers industriel. Et au sein de la CFE-CGC, son

credo en matière de féminisation est simple : *"Si on met des femmes à des postes de responsabilité, on en attirera d'autres d'autant plus facilement."*

Elle-même se réjouit que Framatome compte plusieurs femmes secrétaires de CSE. Sur ce plan comme sur d'autres, elle souhaite que les choses avancent. Le rythme, voilà d'ailleurs une des choses qu'elle apprécie dans l'activité syndicale qui lui semble plus réactive qu'une grosse entreprise où *"il faut mettre la terre entière en copie du moindre mail..."*

*"Je suis de la génération pour qui un CDI représentait le Graal",* s'amuse-t-elle. Son travail occupe donc une place importante de son emploi du temps et de ses préoccupations. Son temps libre, celle qui vit à Lyon et demeure attachée à ses racines bourguignonnes le consacre à sa famille, à travailler les maths et la physique avec l'aîné au lycée, et les poésies avec le cadet à l'école primaire...

On la sent aux prises avec des envies d'avancées concrètes, plus qu'avec celle de faire carrière, d'autant qu'il lui semble hors de question de vivre à Paris et de quitter un cadre de vie qui lui semble plus douillet. Même si pointe l'idée qu'il va falloir se réinventer, maintenant que tous les accords sont à nouveau en place et que le "ronron" des classiques négociations annuelles prend le relais. Stéphanie Sautereau, qui dit aimer les challenges, va sans doute, bientôt, trouver d'autres combats à mener, ou d'autres façons de les mener à bien...

### **FRAMATOME, UN LEADER INTERNATIONAL INCONTOURNABLE DE L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE**

- Filière d'EDF depuis 2018 et depuis le démantèlement d'Areva, Framatome est un chaudiériste nucléaire, fournisseur d'équipements de services et de combustibles en France et à l'étranger (Chine, États-Unis...).
- En France, l'entreprise compte 8 500 salariés (14 000 collaborateurs dans le monde), répartis sur treize sites. En 2019, son chiffre d'affaires global s'est établi à 3 377 milliards d'euros.

# UN MILITANT AVEC DES HEURES DE VOL

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CHEZ OUEST-FRANCE, DOMINIQUE PETOT, MILITANT AGUERRI ET PASSIONNÉ D'AVIATION, A CONTRIBUÉ À FAIRE DE LA CFE-CGC LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DU PLUS GRAND QUOTIDIEN FRANÇAIS.

Par **Gilles Lockhart** - Photo : **Ouest-France**

**P**our suivre le parcours de Dominique Petot, il faut établir un plan de vol. Pour l'essentiel, la carrière de ce Grenoblois de naissance se déroule sur la façade de la Manche et de l'Atlantique, au sein du groupe Ouest-France.

Rennes, Nantes, Quimper : toutes ces destinations l'ont vu passer au fil des années. À cela s'ajoutent des périple en avion de tourisme qui ont zébré le ciel de l'Hexagone. Car l'homme a son brevet de pilote depuis près de 30 ans. Il totalise un petit millier d'heures de vol, chiffre respectable pour un particulier.

*"Même si j'ai été vice-président d'un aéroclub et dispensé beaucoup de baptêmes de l'air, je ne me décrirais pas comme un vrai passionné de l'aviation, relativise Dominique Petot (56 ans cette année). J'ai surtout une passion pour les îles. L'avion me permet de m'y rendre en très peu de temps."* Les nombreux sauts de puce l'ont conduit de Belle-Île à Ouessant, de l'île d'Yeu à la Corse. Parfois au sein de flottilles de plusieurs zincs embarquant copains-pilotes et compagnes. Avec escales à Cuers près de Saint-Tropez, et traversées de la Méditerranée en passant par les calanques de Piana et Cassis et arrivées à Figari sur l'île de Beauté.

## La mythique Route 66 dans le viseur

Dominique Petot est aujourd'hui un peu rangé des carlingues. Sa bande d'amis, plus toute jeune, voyage moins qu'avant. Plus terre à terre, il projette de tailler la mythique Route 66 aux États-Unis. Son autre hobby étant le potager, quand trouve-t-il le temps de cultiver son jardin ? Et de rénover aux normes écologiques une longère bretonne, comme il l'a fait ? Et

## OUEST-FRANCE, UNE INSTITUTION DE LA PRESSE FRANÇAISE

- **Ouest-France, qui a fêté en 2019 son 75<sup>e</sup> anniversaire, est une société anonyme qui dépend d'une association loi 1901 à but non lucratif : "L'Association pour le soutien des principes de la démocratie humaniste".**
- **Le groupe emploie plus de 1 350 personnes (fin 2018) dont 550 journalistes. Ouest-France compte par ailleurs 2 400 correspondants et plus de 16 000 partenaires de distribution. Ses produits bruts, en 2018, ont représenté 318 millions d'euros.**
- **Ouest-France dispose de 58 rédactions (Bretagne, Normandie, Pays de la Loire et Paris) et 6 rotatives - 4 à Chantepie (Ille-et-Vilaine) et 2 à La Chevrolière (Loire-Atlantique) - qui impriment chaque jour 53 éditions papier. La diffusion totale des journaux était de 661 000 exemplaires en 2018 (pour 2,3 millions de lecteurs), ce qui en fait le premier quotidien français.**

de pratiquer le syndicalisme sans concessions comme son parcours le démontre ? Question d'organisation sans doute.

Muni d'un bac D et d'un BTS Électronique, Dominique Petot a commencé sa carrière comme technico-commercial dans les groupes de presse du début des années 1990. À cette époque, les magazines se convertissent à la publication assistée par ordinateur (PAO). Finis les chariots de voyelles et de consonnes en plomb, manipulés avec dextérité par les ouvriers linotypistes. Place aux ordinateurs et aux logiciels ! La mission de Dominique Petot est simple : *"Vendre du Mac et du service pour les Mac."* Il passe trois ans au sein du Readers Digest. Puis il débute en 1995 à Ouest-France, chargé d'accompagner la transition du site rennais vers la PAO.

*"Travail de nuit, vérification que les papiers arrivent à l'heure et aillent au bon endroit, compréhension du fonctionnement du journal : mon initiation a duré un an, se souvient-il. Ensuite, j'ai mis en place la PAO à Nantes. En 2003, on m'a proposé une affectation dans le Finistère".* Cette mutation lui fait rencontrer Ludovic Lesignor, délégué CFE-CGC de l'établissement, qui le persuade de prendre une carte. Il intègre alors une équipe d'élus cadres parmi lesquels Dominik Hermouet, Gérard Beurel et Serge Dupont. *"J'ai pris ma carte presque pour leur faire plaisir, raconte aujourd'hui Dominique Petot. Je n'avais pas encore la fibre syndicale."*

Il l'acquerra à marches forcées en 2009-2010. Son rôle de cadre encadrant 30 clavistes et opérateurs photos le conduisit à *"refuser*



# les 53 éditions quotidiennes

## BIOGRAPHIE

**1964**

naissance à Grenoble

**1989**

début sa carrière à EasyDoc  
(concessionnaire Apple)

**1992**

met en place la PAO au Reader's Digest

**1995**

rejoint Ouest-France comme  
attaché d'organisation

**2008**

adhère à la CFE-CGC

**2009**

premier mandat électif comme  
délégué du personnel

**2010**

délégué syndical CFE-CGC du  
Groupe Ouest-France

**2019**

la CFE-CGC obtient près de 70 %  
aux élections professionnelles



*d'accepter le discours officiel qui nous faisait miroiter des perspectives d'avenir importantes tout en déshabillant nos métiers petit à petit". La suite ne sera pas toujours un long fleuve tranquille mais avec le soutien actif de la Confédération, il n'a jamais cessé d'obtenir des scores en progression constante aux élections. Au passage, il change de syndicat, passant de Média 2000 à la Fédération Culture Communication Spectacle (FCCS).*

### **Préparer la relève et confier les clés de la maison**

Aujourd'hui délégué syndical du Groupe Ouest-France, il manage avec Jérôme Vergnaud une CFE-CGC qui pèse 70 % des suffrages aux élections internes et qui détient quatre postes de titulaires sur six au CSE. Habitant Nantes, il est aussi conseil aux salariés dans le cadre de l'Union départementale de Loire Atlantique. "La CFE-CGC dialogue aujourd'hui

### **«LA CFE-CGC DIALOGUE AUJOURD'HUI CORRECTEMENT AVEC LA DRH DE OUEST-FRANCE.»**

*correctement avec la DRH de Ouest-France, convient-il. En témoignent les accords que nous avons signés sur le télétravail ou l'égalité professionnelle."*

Pour muscler le développement syndical et en s'appuyant sur les compétences informatiques de Jérôme Vergnaud qui a créé un blog, ils animent et diffusent l'actualité militante auprès des salariés. Avec d'autres comme Christophe Bléteau, Clotilde Didon, Jacky Goizet, Nicolas Celgoh ou Pascal Portier, ils ont reconstruit une équipe qui comprend depuis cet été plusieurs nouvelles recrues féminines : Valérie École, Dominique Queffelec et Brigitte Fernandez. Soucieux de préparer la relève, Dominique Petot forme des quadragénaires "à qui confier petit à petit les clés de la maison". Et insiste sur le rôle de la FCCS : "On n'y serait pas arrivés sans un syndicat et une fédération puissante !"



## DIALOGUE SOCIAL : ZOOM SUR LE COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN ET LE COMITÉ DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE

INSTANCES CHARGÉES DE REPRÉSENTER LES SALARIÉS EUROPÉENS D'UNE SOCIÉTÉ, IL EXISTE AUJOURD'HUI PLUS D'UN MILLIER DE COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉEN (CEE) ET DE COMITÉS DE LA SOCIÉTÉ EUROPÉENNE (SE). PRÉSENTATION DE LEUR RÔLE ET FONCTIONNEMENT.

**A**u début des années 1990, avec la montée en puissance des groupes d'entreprises de dimension communautaire, l'absence d'instances de représentation du personnel (IRP) adaptées se fait cruellement sentir. C'est pourquoi est annexé un accord sur la politique sociale au Traité de Maastricht, signé en 1992. Y sont consacrés les objectifs de la communauté européenne parmi lesquels l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social. L'accord précise que l'information et la consultation des travailleurs peut faire l'objet d'une directive adoptée par le Conseil européen.

S'amorce alors la construction d'un dialogue social européen d'entreprise au travers notamment de deux structures : le comité d'entreprise européen (CEE) et le comité de la société européenne (SE). Le CEE a vu le jour avec la directive du 22 septembre 1994 ensuite remplacée par celle du 6 mai 2009. Le règlement n°2157/2001 du 8 octobre 2001 a, lui, consacré le statut de la SE dont une directive prévoit les modalités d'information et de consultation des travailleurs en son sein.

**CHAQUE CEE EST RÉGI  
PAR UNE LOI NATIONALE  
DE TRANSDITION DE LA  
DIRECTIVE EUROPÉENNE :  
LEUR FONCTIONNEMENT  
EST DONC FORTEMENT  
TEINTÉ DE LA CULTURE  
JURIDIQUE ET  
MANAGÉRIALE DU PAYS  
DE RATTACHEMENT.**

### Un large champ d'application

Le CEE a un large champ d'application, puisqu'il permet d'inclure des entreprises non-européennes et celles qui ont leur siège hors de l'UE. En effet, toute entreprise "employant au moins 1 000 travailleurs dans les États membres et, dans au moins deux États membres, au moins 150 travailleurs dans chacune d'entre eux" peut mettre en place un CEE. Pour ce faire, il faut des négociations entre la direction et des représentants des salariés, regroupés dans un groupe spécial de négociation (GSN). Ces négociations peuvent s'engager à l'initiative de la direction ou des salariés eux-mêmes, via par exemple un syndicat, à condition d'être au moins 100 et d'appartenir à au moins deux établissements du groupe. Si les négociations n'aboutissent pas à un accord dans un délai de trois ans, ce sont alors les dispositions supplétives qui s'appliquent.

Concernant la société européenne, la négociation en vue de la mise en œuvre des "modalités relatives à l'implication des travailleurs" est obligatoire, sans quoi une société ne peut procéder à son immatriculation en tant que SE. La directive ne précise





pas expressément ces modalités mais, le plus souvent, les négociateurs optent pour un comité analogue au CEE. Dans la pratique, il n'est pas rare de mettre en place un comité commun à plusieurs SE regroupées, par exemple, dans une holding.

#### **Un fonctionnement tourné vers les problématiques transnationales des entreprises**

Chaque CEE est régi par une loi nationale de transposition de la directive européenne : leur fonctionnement est donc fortement teinté de la culture juridique et managériale du pays de rattachement. Cependant, la loi laisse aux entreprises une marge de manœuvre pour donner à chaque comité une configuration qui lui est propre.

Le CEE a pour but de faire advenir une culture des relations sociales propre à l'entreprise, et donc commune à tous. Les CEE sont consultés sur les mêmes questions ayant trait à des problématiques transnationales spécifiques à des entreprises de dimension communautaire. Les dispositions supplétives listent ces questions et mentionnent notamment la restructuration de l'entreprise qui est l'exemple type de la plus-value qu'apporte une instance de dimension communautaire aux représentants du personnel pour brasser des informations sur la situation dans tous les pays concernés, et influencer plus efficacement sur la décision de la direction.

Le rôle d'un comité propre à une société européenne (SE) est similaire sur le volet information-consultation. La nouveauté réside dans l'ajout d'une participation des

travailleurs dans les dispositions supplétives de la directive SE. Cependant, force est de constater que ces dispositions ne donnent pas de détails sur cette participation, se contentant de renvoyer aux règles existantes ce sujet dans les États membres. De plus, il n'y a aucune obligation de prévoir des modalités de participation sauf pour les entreprises qui, préalablement à leur immatriculation en tant que SE, en faisaient déjà application. C'est le principe dit "avant/après".

#### **Des instances encore trop boudées**

Le chiffre actuel de 1 155 CEE et SE actifs semble faible alors que la moitié des entreprises entrant dans le champ d'application de la directive n'en font rien, en raison d'une méfiance partagée tant par les entreprises que par les représentants des salariés. Ces derniers craignent que les instances nationales soient concurrencées ou de ne pas avoir le temps de s'investir dans une seconde instance. À cela s'ajoute une méconnaissance du potentiel d'un CEE pourtant confirmé par une enquête 2019 de l'Institut syndical européen (ETUI) qui brosse un retour d'expérience globalement positif et qui confirme la capacité d'un CEE à influencer sur une décision de la direction dès lors que celle-ci agit dans l'esprit de la directive et opère la consultation préalablement à sa prise de décision.

Par ailleurs, le nombre de SE immatriculées ne cesse d'augmenter. Les entreprises invoquent la dimension européenne que leur confère le statut sur les marchés européen et international. Or ce statut permet surtout d'opérer des optimisations en

termes de coût, de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise : harmonisation juridique de l'ensemble des sociétés d'un groupe, transformation simplifiée d'une filiale en succursale ou encore facilitation du transfert du siège de l'entreprise. Notons enfin que la transposition française de la directive est l'une des plus restrictives.

Ana Cuesta

## **LA CFE-CGC MOBILISÉE**

**La CFE-CGC est convaincue de l'utilité de ces instances et reste investie pour les faire connaître. Dès 2011, elle s'était associée à la Confédération européenne des cadres (CEC) et à sept fédérations européennes pour porter le projet Percée ("Plateforme de l'encadrement pour un réseau des comités d'entreprise Européen") co-financé par la Commission européenne pour faciliter l'exercice du droit à l'information et à la consultation des travailleurs et du personnel d'encadrement dans les entreprises européennes. En est résulté un guide, en cours d'actualisation, visant à renforcer l'implication du personnel d'encadrement dans les CEE. Pour ses militants, la CFE-CGC a également mis en place une formation sur le fonctionnement du CEE.**

# “GREEN DEAL” EUROPÉEN : L'AMBITIEUX PROGRAMME DE L'UE EN MATIÈRE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE

LA COMMISSION EUROPÉENNE A PRÉSENTÉ EN DÉCEMBRE DERNIER LES CONTOURS DE SON PACTE VERT POUR L'EUROPE, ÉRIGÉ EN PRIORITÉ DE LA MANDATURE PAR LA COMMISSAIRE URSULA VON DER LEYEN.



Crédit photo : Commission européenne

**UN «MÉCANISME DE  
TRANSITION JUSTE»  
SUR 2021-2027 POUR  
SOUTENIR LES RÉGIONS  
DE L'UE LES PLUS  
DÉPENDANTES AUX  
ÉNERGIES FOSSILES À  
S'ENGAGER DANS LA  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE.**

**D**epuis les élections européennes de mai 2019, les questions environnementales occupent le devant de la scène médiatique et politique de l'Union européenne (UE). C'est dans ce contexte que la présidente de la Commission européenne, l'Allemande Ursula von der Leyen (en photo ci-contre), a présenté en décembre dernier le plan ambitieux du Green Deal (Pacte vert), qui vise à faire de l'UE le premier continent neutre en carbone d'ici à 2050.

## Une politique énergétique volontariste

Au-delà de la politique énergétique de l'UE en elle-même et de l'adoption de mesures emblématiques comme l'interdiction des plastiques à usage unique et l'introduction d'une taxe carbone aux frontières, Ursula von der Leyen souhaite refonder la politique économique et industrielle européenne, et inscrire dans la loi l'objectif de neutralité carbone en 2050 par le biais d'une proposition législative courant 2020.

La Commission souhaite également revoir les objectifs européens de réduction d'émission de gaz à effet de serre de 40 à 50 % d'ici 2030. Bruxelles présentera notamment un nouveau plan d'action en faveur de l'économie circulaire avec *“des mesures pour inciter les entreprises à proposer, et les consommateurs à choisir, des produits réutilisables, durables et réparables”*.

## 1 000 milliards d'investissements sur dix ans

Côté financements, la Commission européenne a présenté le 14 janvier dernier le plan d'investissement de ce Pacte vert, qui devrait mobiliser 1 000 milliards d'euros en dix ans. Ces fonds proviendront en partie des

fonds structurels européens de la politique de cohésion. Les États membres ainsi que les acteurs privés devront aussi contribuer au financement du Pacte vert, notamment par le biais du plan d'investissement “InvestEU” (anciennement “Plan Juncker”). Enfin, Ursula von der Leyen s'est également engagée à présenter un “mécanisme de transition juste” doté de 100 milliards d'euros sur la période 2021-2027 et visant à soutenir les régions les plus dépendantes aux énergies fossiles à s'engager dans la transition écologique.

À travers l'instauration du Fonds pour la transition juste, Ursula von der Leyen entend prendre en considération les spécificités nationales et régionales et mettre à disposition des financements de projets, dans une optique de solidarité européenne. Toutefois, à l'heure où le cadre financier pluriannuel (CFP), autrement dit le budget de l'Union européenne pour la période 2021-2027, continue de cristalliser des désaccords entre États membres et reste à approuver, l'annonce du volet financement du Pacte vert augmente les contraintes et semble mobiliser des fonds déjà majoritairement fléchés vers la transition écologique.

## Un contexte favorable à une meilleure prise en compte des enjeux écologiques

L'annonce de la Commission européenne s'inscrit dans un contexte global de prise en compte accrue des enjeux écologiques. La Banque européenne d'investissement (BEI) a publié en juillet dernier une actualisation de sa politique de prêt, visant à soutenir davantage les investissements dans les États membres les moins avancés dans leur transition écologique, les projets de production d'énergie renouvelable, et à éliminer progressivement les investissements dans les projets d'énergie fossile d'ici à 2020.



Dans l'ensemble, les États membres de l'Union européenne semblent largement soutenir cette initiative. Lors du Conseil européen de décembre dernier, les chefs d'État ont approuvé la proposition de la Commission, malgré les réserves de certains pays d'Europe centrale et orientale encore fortement dépendants des énergies fossiles. Ces États membres ont notamment souligné leurs importants besoins de financements pour atteindre cet ambitieux objectif dans les délais impartis sans fragiliser davantage des équilibres socio-économiques qui pourraient accentuer les inégalités sociales et territoriales.

Enfin, la menace de non-ratification de l'accord de libre-échange entre l'Union européenne et le Mercosur le montre bien : dans le discours politique européen, la lutte contre le changement climatique pourrait devenir une condition sine qua non de signature, avec l'instauration du conditionnement

des accords commerciaux au respect des engagements de l'Accord de Paris 2015 sur le climat. Cela représente une opportunité inédite pour l'Union européenne d'infléchir le cours des relations commerciales internationales.

L'ambitieux programme d'Ursula von der Leyen en matière de lutte contre le changement climatique semble donc bénéficier d'un contexte politique et social favorable, qu'il convient de transformer en plan d'action pour l'UE. Approuvé par le Parlement européen le 15 janvier dernier à une large majorité, le Pacte vert doit à présent remporter les suffrages au Conseil de l'Union européenne. La recherche de consensus reste néanmoins conditionnée à la capacité des États membres à s'entendre sur un niveau de contrainte et un rythme de réforme acceptables.

**Sonia Arbaoui**

## TRANSITION ÉCOLOGIQUE : UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social international accompagne lui aussi la transition écologique. On constate notamment la montée en puissance, ces dernières années, des sujets de RSE et de développement durable dans les accords-cadres internationaux qui intègrent de plus en plus la déclinaison d'engagements au sein des entreprises multinationales.

Cela s'articule également avec les négociations actuellement en cours à l'ONU concernant la création d'un instrument international juridiquement contraignant, c'est-à-dire un projet de traité pour réguler l'activité des entreprises transnationales et autres entreprises en matière de respect des droits humains.

Sur ces questions, la CFE-CGC reste fidèle à son ADN de partenaire social responsable, exigeant, critique et constructif, continuant à faire du développement durable et de la RSE des vecteurs importants de son approche revendicative du changement comportemental des entreprises et des administrations. La CFE-CGC considère que l'avenir des entreprises réside dans l'harmonie entre performance économique, durabilité sociétale et environnementale. Les sujets de gouvernance, d'environnement et d'éthique sont donc liés et doivent être placés au cœur des futures actions syndicales.



### 01. AU CHILI, LES RETRAITES EN DÉBAT SUR FOND DE CRISE SOCIALE

Alors que le pays traverse une crise sociale, le gouvernement a rencontré les syndicats dont le plus puissant, la Centrale unitaire des travailleurs (CUT), qui réclame le remplacement des retraites par capitalisation individuelle, hérité de la dictature Pinochet, par un système par répartition. Le 15 janvier, le président Sebastián Piñera a annoncé un projet de loi prévoyant la hausse (10 à 16 %) des cotisations, avec contribution des employeurs. Jusqu'ici, le régime ne prévoyait pas de cotisation des employeurs et s'appuyait sur un système de capitalisation individualisée pour les salariés qui versent 10 % de leurs salaires sur un compte individuel géré par des administrateurs de fonds de pensions, des organismes financiers privés.

### 02. ESPAGNE : HAUSSE DES RETRAITES EN 2020

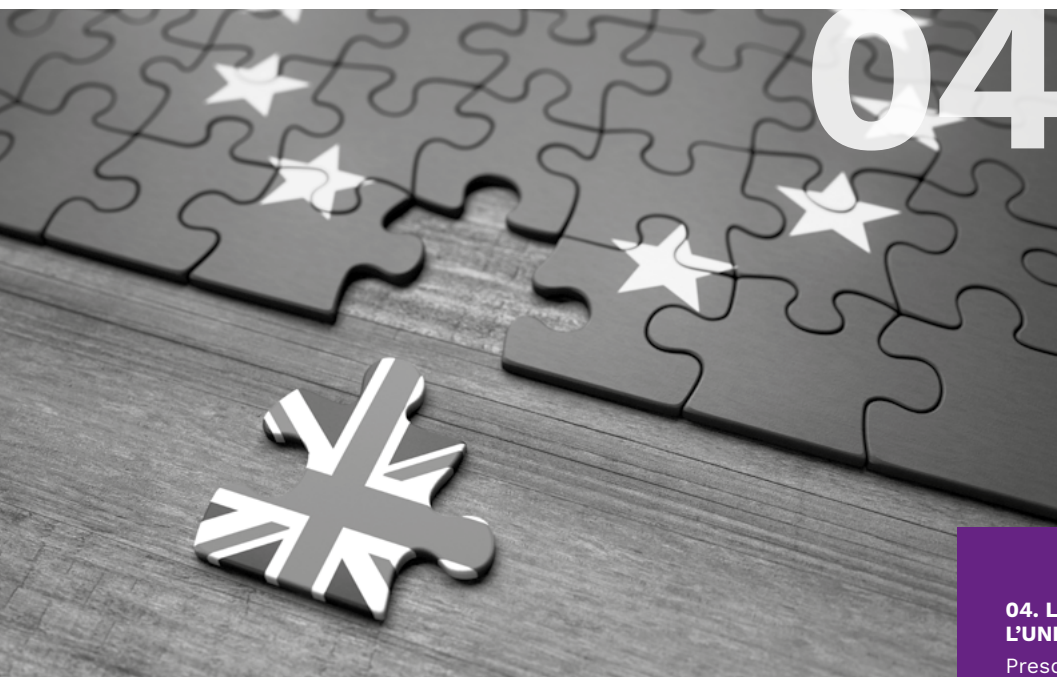
À l'issue du premier conseil des ministres du gouvernement de coalition, le premier ministre socialiste Pedro Sánchez a annoncé le 14 janvier dernier une revalorisation de 0,9 % des pensions de retraites, de nouveau indexées sur la hausse des prix, ce qui n'était plus le cas depuis 2014 à la suite de mesures d'austérité. Si l'inflation dépasse les 0,9 %, les retraités recevront par un paiement unique la différence entre les 0,9 % et l'inflation. Cette mesure devrait bénéficier à plus de 11 millions de retraités, a précisé le ministère de la Sécurité sociale.

### 03. NOUVEAU RECORD DE DIVIDENDES MONDIAUX EN 2019

Selon la dernière édition de l'étude de référence de la société de gestion Janus Henderson Investors, les dividendes versés aux actionnaires dans le monde ont atteint un nouveau record l'an dernier avec un total de 1 430 milliards de dollars soit une progression annuelle de 3,5 % et une quatrième année consécutive de hausse. Le Japon a enregistré la plus forte croissance des dividendes (+6,3 % à 85,7 milliards de dollars). En Europe, la France a été le seul pays à battre son record annuel (+1,3 % à 63,9 milliards de dollars).







#### **04. LE ROYAUME-UNI A QUITTÉ L'UNION EUROPÉENNE**

Presque quatre ans après le vote du Brexit - le 23 juin 2016, les Britanniques avaient voté à 51,9 % en faveur de la sortie du Royaume-Uni de l'UE - et avec un an de retard sur la date prévue, le Royaume-Uni, au terme d'un interminable feuilleton, a officiellement quitté l'Union européenne le 31 janvier dernier. C'est la première fois qu'un État membre (le Royaume-Uni avait intégré l'UE en 1973) quitte l'UE. L'accord prévoit une période de transition jusqu'au 31 décembre, durant laquelle le Royaume-Uni continuera d'appliquer les règles de l'UE.

#### **05. UE : UNE CONSULTATION SUR LES SALAIRES MINIMUMS ÉQUITABLES**

La Commission européenne a lancé en début d'année une première phase de consultation des partenaires sociaux sur la question d'un salaire minimum équitable pour les travailleurs de l'Union européenne. Bruxelles a toutefois précisé qu'il n'y aura pas de salaire minimum universel. Toute proposition tiendra compte des traditions nationales (conventions collectives, dispositions légales...). Objectif affiché par la Commission : que chaque travailleur de l'UE touche un salaire minimum équitable qui lui permette de vivre décemment quel que soit son lieu de travail.

#### **06. L'OIT S'ENGAGE SUR L'INCLUSION DU HANDICAP**

*"L'OIT s'est engagée à mener la discussion sur l'inclusion du handicap, a déclaré en janvier dernier Guy Ryder, directeur général de l'Organisation internationale du travail. Nous avons besoin de données objectives sur le handicap au travail. L'évaluation et le suivi des progrès seront déterminants si nous voulons aller au-delà des simples discours".* Dans la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, les représentants (gouvernements, employeurs et travailleurs) des 187 États membres ont insisté sur les efforts à mener afin *"d'assurer l'égalité des chances et de traitement dans le monde du travail pour les personnes handicapées."*





## DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE : QUE PRÉVOIT LA LOI ?

Dans le cadre d'une opération de "testing" réalisée entre octobre 2018 et janvier 2019 par des chercheurs de l'université Paris-Est-Créteil, près de 17 600 candidatures fictives ont été envoyées à 103 grandes sociétés. À chaque fois, les deux profils étaient identiques mais mentionnaient dans un cas un patronyme à consonance maghrébine, dans l'autre un patronyme à consonance française. Les résultats sont éloquentes : avec un patronyme maghrébin, vous avez 20 % de chances en moins de recevoir une réponse lors d'une candidature à une offre d'emploi et 30 % de chances en moins d'être recontacté après une candidature spontanée. La question se pose donc plus que jamais : que prévoit la loi concernant les discriminations à l'embauche ?

### QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ?

Des discriminations peuvent intervenir tout au long de la vie professionnelle des salariés. Plus spécifiquement, celle à l'embauche est une forme de discrimination suivant laquelle l'employeur, ou le recruteur à un emploi ou à un stage, se fonde sur des critères subjectifs pour décider de recruter un salarié ou un stagiaire.

En France, la discrimination à l'embauche est interdite par la loi. L'employeur est libre de sélectionner le candidat qui correspond le mieux pour occuper le poste, mais il doit se fonder uniquement sur des critères objectifs, attachés au travail en lui-même.

### QUELS SONT LES MOTIFS DE DISCRIMINATION PROHIBÉS PAR LA LOI ?

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou période de formation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire.

Idem s'agissant de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, ou de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

### QUELLES SONT LES SANCTIONS PRÉVUES PAR LA LOI ?

La personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés. Toute discrimination est passible de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Un candidat à un emploi peut aussi saisir le conseil de prud'hommes (CPH) pour contester un refus d'embauche. Il doit présenter au juge des éléments laissant supposer, de fait, l'existence d'une discrimination. Il incombe ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Si le juge constate que la discrimination est constituée, la décision fondée sur un motif discriminatoire sera purement et simplement annulée et le candidat lésé pourra obtenir réparation du préjudice subi.

**Aurélie Célia**





## QUELS SONT MES DROITS EN TANT QUE STAGIAIRE ?

Durant vos études, vous pouvez être amené à faire un stage dans un milieu professionnel. Si vous n'êtes pas considéré comme salarié, vous bénéficiez néanmoins de droits et de protections. Par exemple, un stagiaire ne peut pas être utilisé pour remplacer un salarié absent, remplir une mission correspondant à un poste de travail permanent ou faire face à un accroissement d'activité.

### COMBIEN DE TEMPS PEUT DURER UN STAGE AU MAXIMUM ?

Un stage en milieu professionnel peut durer au maximum six mois ou 924 heures. En effet, un stage peut ne pas être effectué de manière continue. Auquel cas, on considère qu'une journée dure sept heures et qu'un mois comprend 22 jours. Si vous êtes recruté dans une entreprise dans les trois mois après la fin du stage, la durée du stage est déduite de la période d'essai et prise en compte pour l'ancienneté.

### SUIS-JE RÉMUNÉRÉ ?

Cela dépend de la durée du stage. Si celle-ci est supérieure à 2 mois consécutifs ou à 309 heures, l'employeur doit verser une gratification à la fin de chaque mois. Celle-ci est d'un montant minimum de 3,9 €/heure (15 % du plafond de la sécurité sociale) : elle est donc variable suivant les mois. Ainsi, un stagiaire à temps plein a pu toucher 600,60 € en janvier 2020 et 546 € le mois suivant. Cependant, l'employeur peut décider de lisser la gratification en additionnant les sommes totales et en divisant par le nombre de mois.

### AI-JE DROIT À DES CONGÉS ?

Là encore, cela dépend de la durée du stage. Pour une durée supérieure à deux mois, des dispositions concernant les congés doivent être prévues dans la convention de stage. La rémunération des congés est facultative, car calculée sur la présence effective du stagiaire.

### MES STAGES SONT-ILS PRIS EN COMPTE POUR LA RETRAITE ?

Oui, si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- le stage a débuté après 2015 ;
- il existe une convention entre l'organisme d'accueil, l'établissement et l'étudiant ;
- il a été effectué au sein d'une même entité ;
- sa durée est d'au moins deux mois ;
- il a donné lieu à une gratification, sur laquelle des cotisations ont été prélevées.

Clément Delaunay



## QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH) ?

L'obligation d'employer au moins 6 % de travailleurs handicapés a été instaurée par les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005. Ses modalités ont évolué au gré des réformes. La dernière, datant de la loi du 5 septembre 2018, est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### À QUI S'ADRESSE L'OETH ?

C'est une obligation pour tous les employeurs, y compris publics, dès lors qu'ils comptent au moins vingt salariés ou agents. Il faut comptabiliser, le cas échéant, l'effectif global des différents établissements de l'entreprise.

### QUI PEUT ÊTRE COMPTABILISÉ PARMIS LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

Toute personne, qu'elle soit en CDI, en CDD, en contrat aidé, en intérim, en stage, ou en période de mise en situation en milieu professionnel, peut être comptabilisée dans les 6 % sous réserve qu'elle justifie d'une reconnaissance de son handicap (RQTH, pension d'invalidité, taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 10 %). Les travailleurs handicapés d'au moins 50 ans sont valorisés dans le calcul.

### QUE SE PASSE-T-IL SI L'ENTREPRISE N'ATTEINT PAS LES 6 % ?

Chaque année, l'entreprise doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie via la Déclaration sociale nominative. Si les 6 % ne sont pas atteints, l'employeur doit verser une contribution collectée par l'URSSAF dont le montant dépend du nombre de travailleurs handicapés manquants. Une réduction peut être prévue si l'entreprise compte des "emplois exigeants des conditions d'aptitude particulière" ou si elle sous-traite une partie de son activité à des entreprises adaptées, à des établissements ou services d'aide par le travail, à des travailleurs handicapés indépendants ou à des salariés portés en situation de handicap.

### UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE S'EXONÉRER DE LA CONTRIBUTION ?

Lorsqu'une entreprise n'atteint pas les 6 %, elle peut s'exonérer de la contribution si elle a signé avec les partenaires sociaux un accord et que ce dernier est agréé par l'État. Pour cela, l'accord doit comporter des mesures favorables au recrutement ou au maintien des travailleurs handicapés, et prévoir un budget de mise en œuvre au moins égal au montant de la contribution qui aurait été due par l'entreprise en l'absence d'accord. Cet accord est d'une durée de trois ans maximum, renouvelable une fois.

Émérance de Baudouin

## LES CHIFFRES CLÉS DU HANDICAP

### CINQ GRANDES CATÉGORIES



**LE HANDICAP MOTEUR**

**LE HANDICAP SENSORIEL**  
(visuel, auditif)

**LE HANDICAP PSYCHIQUE**  
(pathologies perturbant la personnalité)

**LE HANDICAP MENTAL**  
(déficiences intellectuelles)

**LES MALADIES INVALIDANTES**

(Source : Définition-Classification des handicaps, CIH et OMS).

# 12 millions

**Le nombre de personnes en France vivant avec un handicap, y compris une incapacité mineure. Dans 80 % des cas, ce handicap est invisible (exemple : conséquences d'un traumatisme crânien, d'une surdité, de troubles bipolaires ou de problèmes de dos).**

(Source : Enquête Insee HID)

## 938 000

**Le nombre de personnes handicapées bénéficiaires d'une reconnaissance administrative du handicap et qui occupent un emploi, soit un taux d'emploi de 35 %.**

(Source : Enquête emploi 2015 ; INSEE, traitement DARES)

## 4 MOIS

**Le délai moyen de traitement, en 2018, des demandes adressées aux Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) pour l'octroi d'une aide financière, d'une orientation scolaire ou d'une simple carte de stationnement.**

# 18 %

Le taux de chômage des personnes en situation de handicap, soit environ deux fois plus que la moyenne nationale.

Le taux d'emploi direct de personnes handicapées atteignait 3,5 % dans le secteur privé en 2017, et 5,6 % dans le public, soit en-deçà du seuil obligatoire fixé par la loi à 6 %.

(Source : Handicap.gouv.fr)

## 6 %

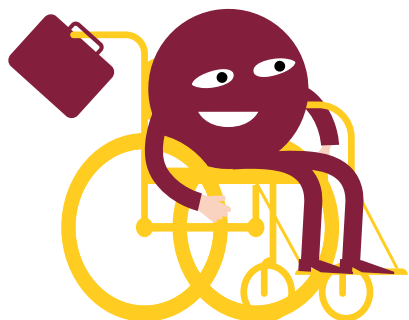
**En vertu de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (ODPH), tout employeur d'au moins vingt salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.**

## 900 €

**Le montant mensuel (pour une personne seule) de l'Allocation pour adultes handicapés (AAH), une prestation sociale versée sous conditions de ressources à 1,2 million de personnes.**

# 361 000

**Le nombre d'élèves handicapés qui ont fait leur rentrée à l'école en septembre 2019, soit 7 % de plus qu'à la rentrée précédente. Selon le gouvernement, 87 % des élèves handicapés sont scolarisés à temps plein.**





# 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)



**Nous pouvons  
changer de  
voiture tout  
en maîtrisant  
notre budget.**

**CRÉDIT AUTO**  
Un taux unique  
quel que soit  
le montant  
emprunté\*

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est de pouvoir  
changer de voiture en profitant d'un taux  
de crédit avantageux.**

Grâce au taux promo proposé par la Macif, nous avons pu emprunter pour financer notre nouvelle voiture sans pour autant déséquilibrer notre budget. Et en plus, on a fait toutes les démarches en ligne.

**La Macif s'engage à vos côtés.**

Découvrez le crédit auto et ses avantages, en agence ou sur [macif.fr](http://macif.fr)

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



Un crédit vous engage et doit être remboursé.  
Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Organisme prêteur Socram Banque.

\* Le taux varie en fonction de la durée d'emprunt choisie.

Les crédits à la consommation proposés par la Macif sont des produits Socram Banque. Société anonyme au capital de 70000000€. RCS Niort 682014865. Siège social : 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort Cedex 9. Mandataire d'assurance n°ORIAS 08044968 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

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](http://www.orias.fr)).