

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - « DONNER VOIX AU CHAPITRE AUX SALARIÉS DES TPE »

P. 8 ÉLECTIONS CSE AU GROUPE LA POSTE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

P. 10 REGARDS EMPLOI

P. 11 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 15 TENDANCES

P. 16 BULLES X (EX-TWITTER)



EN BREF



La CFE-CGC reçue à l'Élysée et à Matignon

Président de la CFE-CGC, François Hommeril a été tour à tour reçu le 10 septembre à l'Élysée par les deux conseillères sociales du président de la République (Constance Bensussan et Annelore Coury), puis à Matignon, le 17 septembre, par Jérôme Fournel, directeur du cabinet du nouveau Premier ministre Michel Barnier.

Élections TPE 2024 : toutes les infos sur le site internet CFE-CGC

À l'approche des élections professionnelles dans les très petites entreprises (moins de 11 salariés), qui se dérouleront du 25 novembre au 9 décembre 2024, retrouvez toutes les informations pratiques sur [la rubrique dédiée](#) du site internet confédéral : articles et interviews, outils et kits de communication, visuels pour réseaux sociaux, profession de foi, affiches thématiques, guide pour les salariés des TPE, etc. Retrouvez par ailleurs, sur la chaîne YouTube de la CFE-CGC, [le message vidéo](#) de François Hommeril, président confédéral.

Handicap : la CFE-CGC sponsor de la 40^e édition de la course Algernon (13 octobre)

Plus grand évènement national accueillant des sportifs valides ou en situation de handicap (mental, physique, sensoriel, psychique...) dans une même épreuve, la 40^e édition de la course Algernon (5, 10, ou 15 kms) se tiendra le dimanche 13 octobre sur le littoral marseillais (plus d'infos sur [algernon.fr](#)). Mobilisée de longue date à tous les niveaux de la négociation collective en faveur des personnes en situation de handicap, la CFE-CGC, avec l'appui de l'union régionale CFE-CGC PACA, sponsorise l'évènement qui rassemble de nombreux partenaires : Macif, Crédit Mutuel, Agence nationale du sport...

Découvrez le guide CFE-CGC sur le protocole d'accord préélectoral

Pour ses structures et ses militants, la CFE-CGC met à disposition un guide technique « [Le protocole d'accord préélectoral](#) », un outil indispensable pour l'organisation des élections des membres du CSE. Le PAP est un accord stratégique pour la représentativité de la CFE-CGC. Il définit entre autres le nombre, la composition des collèges électoraux, le nombre de sièges... Quelles sont les étapes préalables à la négociation du PAP ? Qui peut le négocier ? Quelles sont les conditions de validité du PAP ? La publication vous donne toutes les informations fondamentales pour négocier dans les meilleures conditions.

Pacte mondial de l'ONU : la CFE-CGC met à jour sa COE

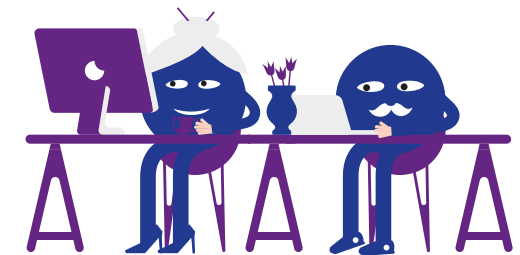
Première organisation syndicale ayant adhéré au Pacte mondial de l'Organisation des Nations unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement, la CFE-CGC a mis à jour cet été [sa Communication sur l'engagement \(COE\)](#), en ligne sur le site de l'ONU. Par cette démarche, la CFE-CGC réaffirme son engagement aux 17 objectifs de développement durable (ODD), à inclure et promouvoir les 10 principes du Pacte mondial dans sa stratégie globale (développement durable, RSE) auprès des entreprises publiques et privées, et à collaborer avec le Global Compact France et l'Organisation internationale du travail (OIT).

Un réseau de référents CFE-CGC sur l'intelligence artificielle

Sous l'égide du secteur confédéral transition économique piloté par Nicolas Blanc, secrétaire national, avec l'appui de ses fédérations, la CFE-CGC a officiellement lancé, le 10 septembre dernier, son réseau de référents sur l'intelligence artificielle (IA) : actions, outils, bonnes pratiques, etc.

LE CHIFFRE

58,4 %



Soit la proportion des personnes âgées de 55 à 64 ans qui occupaient un emploi en France en 2023, contre 56,9 % en 2022, selon la Dares (département des statistiques du ministère du Travail). Le taux d'emploi de cette tranche d'âge, qui comprend des personnes ayant fait valoir leurs droits à la retraite tout en continuant à travailler, n'a jamais été aussi élevé depuis 1975.

Cette part de seniors qui travaillent reste toutefois encore nettement inférieure à la moyenne de l'Union européenne (63,9 %), surtout en raison des hommes français qui travaillent nettement moins à cet âge que les Européens dans leur ensemble (59,7 % contre 70,1 %). Le taux d'emploi des femmes de 55 à 64 ans est, lui, proche de la moyenne européenne (57,2 % contre 58,1 %).



L'INFO MILITANTE

« DONNER VOIX AU CHAPITRE AUX SALARIÉS DES TPE »

De fin novembre à fin janvier, les élections professionnelles dans les TPE et les chambres d'agriculture se succèdent. Décryptage des enjeux avec Christine Lê, secrétaire nationale CFE-CGC au dialogue social.



Les élections TPE se tiendront du 25 novembre au 9 décembre 2024. Celles dans les chambres d'agriculture du 6 au 31 janvier 2025. Comment la CFE-CGC s'est-elle organisée pour mener campagne dans un contexte de grand morcèlement territorial ?

Permettez-moi d'abord de souligner que ces deux scrutins seront adjoints aux résultats électoraux obtenus pour les comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises et que c'est à partir de ces trois consultations successives que sera calculée la nouvelle représentativité syndicale en juin 2025. Donc tous les scrutins comptent.

Cinq millions de salariés dont 500 000 cadres - le champ catégoriel de la CFE-CGC - travaillent au sein d'une très petite entreprise (moins de 11 salariés). Nous menons auprès d'eux une campagne en trois temps. Depuis mi-mars, nous outillons nos militants pour qu'ils puissent rappeler aux salariés les enjeux, connaître les dates, les initiatives à mener... Pour cela, nous leur avons fourni des affiches, des outils de communication à destination des réseaux sociaux, évidemment précieux pour toucher des salariés si éparpillés. Le deuxième temps de la campagne, c'est la sensibilisation des votants. Le taux de participation ne cesse de baisser et même l'U2P admet qu'il convient d'aider les salariés à se mobiliser. En 2021, seuls 6,19 % des cadres avaient voté. Des opérations sur le terrain vont donc être menées jusqu'à l'ouverture du scrutin le 25 novembre par nos unions départementales et régionales, les fédérations... Le troisième temps, ce sera la promulgation des résultats, le 19 décembre. Puis la nouvelle équipe se mettra en place pour 4 ans et le dialogue social se tiendra au sein des CPRI (Commissions paritaires régionales interprofessionnelles).

S'agissant des élections dans les chambres d'agriculture, nous avons déposé une liste de 5 à 7 candidats par département. Les votes se dérouleront du 6 au 31 janvier.

« Tous les salariés ont des droits, quelle que soit la taille de leur entreprise »

Quels sont les enjeux pour la CFE-CGC ?

Continuer de progresser comme nous le faisons depuis trois scrutins au sein des TPE. Et rattraper le terrain perdu lors du dernier vote pour les chambres d'agriculture, où nous avons obtenu 13 % des suffrages. Tout ça pour améliorer notre représentativité et donc avoir plus de poids dans les décisions prises au sein des instances. L'idée consiste toujours à faire vivre la démocratie sociale au sein du bassin d'entreprises pour donner aux salariés voix au chapitre. Et au sein des chambres d'agriculture, le rôle des élus consiste aussi à donner des éclairages sur les politiques environnementales ou à apporter des contributions sur la construction des filières. Enfin, partout, la question de l'accès à la formation professionnelle apparaît primordiale et parfois difficile à obtenir. Or, se former est indispensable pour conserver son employabilité.

Dans ces deux secteurs, la part des cadres est faible. Est-ce un problème ?

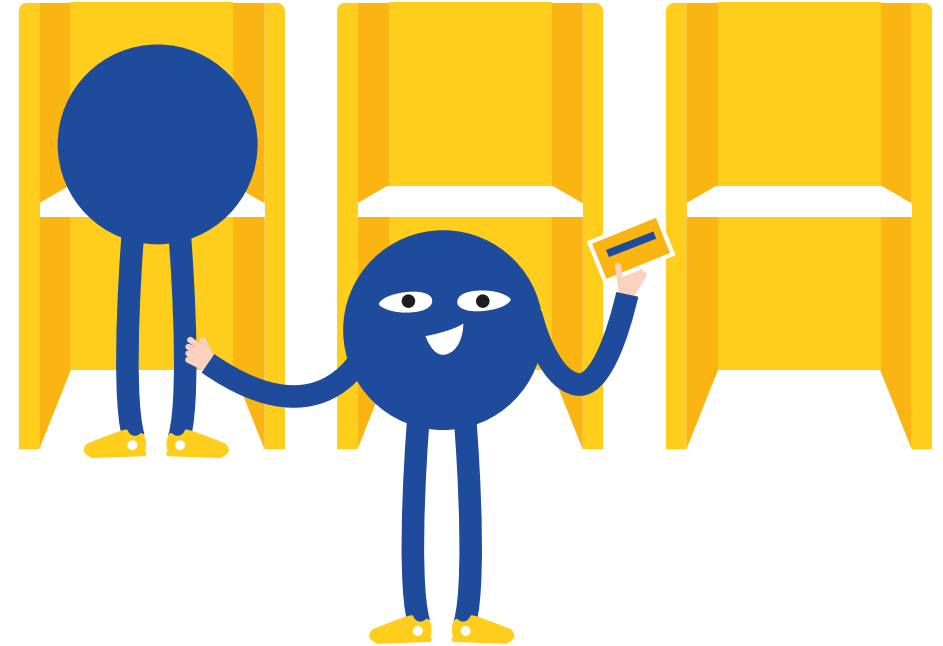
Du tout ! Cela ne nous empêche en rien de progresser puisque nous défendons les intérêts des salariés au niveau de la branche professionnelle. Dans le contexte politique complexe qui est le nôtre, il est plus que jamais primordial de faire vivre la démocratie sociale. De toujours agir et se mobiliser pour défendre les salariés. Tous ont des droits (voir [le guide CFE-CGC dédié aux salariés des TPE](#)), quelle que soit la taille de leur entreprise !



L'INFO MILITANTE

Élections TPE : les salariés ont jusqu'au 27 septembre pour vérifier leur inscription

Dans l'optique du scrutin qui se tiendra entre le 25 novembre et le 9 décembre 2024, 5 millions de salariés des très petites entreprises et les employés à domicile ont jusqu'au vendredi 27 septembre pour vérifier leur inscription qui leur permettra de voter pour une organisation syndicale. Toutes les informations pratiques sont à retrouver sur le site election-tpe.travail.gouv.fr.



**1^{ère} SOCIÉTÉ
COOPÉRATIVE
À MISSION**



FORMATION, SALAIRE, SANTÉ,
CONDITIONS DE TRAVAIL...
**JE VOTE POUR FAIRE
VALOIR MES DROITS !**

ÉLECTIONS TPE

DU 25 NOVEMBRE AU 9 DÉCEMBRE 2024

JE VOTE



**MA FORCE
DE DIALOGUE**

WWW.CFECGC.ORG



DÉCOUVREZ NOTRE PUBLICATION

SUR LES DROITS DES SALARIÉS DES TPE



The image shows the cover of the publication 'Élections TPE Du 25 novembre au 9 décembre 2024'. The cover is blue and white. It features the CFE-CGC logo at the top right. The main text reads 'Élections TPE Du 25 novembre au 9 décembre 2024'. Below this, there is a box with the text 'SALARIÉ(E)S DES TPE : QUELS SONT VOS DROITS ?'. At the bottom, there is a photo of a smiling woman with glasses. Below the photo, there are the hashtags '#JEVOTECFEGC' and '#MAFORCEDIALOGUE', along with social media icons for LinkedIn, Facebook, X, Instagram, and YouTube, and the website 'www.cfecgc.org'.



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS CSE AU GROUPE LA POSTE : LA CFE-CGC MOBILISÉE !

Avant les élections professionnelles d'octobre, présentation des enjeux avec Victor Farinha, président de la CFE-CGC Groupe La Poste. Objectifs : gagner en représentativité et porter les problématiques des cadres, souvent à l'arrière-plan des préoccupations.

Les élections du 9 au 14 octobre prochain au sein du Groupe La Poste s'inscrivent dans un contexte réglementaire particulier. Lequel ?

Celui de la loi du 22 novembre 2022, qui prévoit que le Groupe La Poste doit se doter de comités sociaux et économiques (CSE) au 31 octobre 2024. C'est une révolution ! Car aujourd'hui encore, nous avons des instances représentatives issues de la réglementation de 1990 et donc encore des instances qui n'existent même plus dans les secteurs public et privé, comme les CHSCT. Aussi, depuis deux ans, négocions-nous autour de ces nouvelles instances représentatives. Le Groupe rassemble 230 000 salariés, dont 170 000 pour la Poste SA, celle qui est concernée par les élections d'octobre. Et parmi ces derniers, on compte 53 600 cadres. C'est la première fois que nous aurons un collège pour ces électeurs, c'est donc aussi la première fois que nous menons nos listes séparément. Depuis 2018, nous étions sur des listes communes avec la CFTC. Ensemble, nous avons alors obtenu 6,68 % des suffrages.

« Atteindre au moins 20 % des voix au sein du collège cadres et compter une centaine de délégués syndicaux sur tout le territoire »

Quelle est votre ambition pour ce scrutin ?

Être représentatifs sur le collège cadres. Il a été difficile de le définir. Au sein du Groupe, les agents de maîtrise sont cadres, et les cadres sont cadres supérieurs. Les électeurs vont voter pour élire les membres de 32 CSE établissements (13 CSE branche services courrier colis, 16 CSE Branche grand public et numérique dont 5 CSE DOM, 2 CSE La Banque

Postale et 1 CSE Siège groupe). Et ces élus désigneront les 25 membres du CSE central et leurs suppléants. [La CFE-CGC Groupe La Poste](#) espère atteindre au moins 20 % des voix au sein du collège cadres, compter 13 délégués syndicaux centraux et autour d'une centaine de délégués syndicaux sur l'ensemble du territoire, en proximité des collègues donc. Être un syndicat catégoriel peut nous aider, cet objectif me semble atteignable.

Comment menez-vous campagne dans un contexte aussi nouveau et complexe ?

Nous avons travaillé depuis juin 2022 sur la refonte des instances représentatives. Cela a nécessité une centaine de plénières ! À lui seul le protocole d'accord préélectoral (PAP) a requis 7 plénières, avec 17 syndicats représentés. Voilà pour le travail préalable. Maintenant, nos 32 listes sont déposées. Nous menons campagne sur les réseaux sociaux, sites internet, avec des podcasts, des vidéos, mais surtout aussi autant que possible sur site en rencontrant les collègues même si c'est souvent compliqué.

« Dialoguer sur le télétravail, les questions de charge mentale, d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et de pouvoir d'achat »

Quels sont les grands enjeux que les nouveaux élus devront prendre à bras-le-corps ?

Il existe un plan drastique d'économies sur les fonctions support. Et ça va continuer. De plus, au vu de la baisse des courriers à traiter, de nouveaux métiers apparaissent, d'autres évoluent, aussi sous l'effet de l'apparition



L'INFO MILITANTE

de l'intelligence artificielle, ceux de conseiller bancaire en particulier. Affronterons-nous un plan social à cause du coût supporté par la sous-compensation des 4 missions de services publics avoisinant un milliard d'euros par an ?

Le télétravail apparaît aussi comme un sujet épineux au Groupe La Poste, très réticent. Et comme dans d'autres entreprises, les questions de charge mentale, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de pouvoir d'achat, sont bien présentes. Le tout alors que l'âge moyen des postiers approche les 50 ans. Le climat est serein mais on ne se dit pas les choses. Et, globalement, l'enjeu va être de recentrer le débat autour des cadres, par exemple pour les activités sociales et culturelles (ASC), parce que pour le moment, l'employeur et les autres organisations syndicales se focalisent sur les autres catégories, plus nombreuses.



ÉPARGNE OFFRE PERIN

Donnez du sens à votre épargne !

Avec le PER Multisupport Médicis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Mettez de côté pour votre retraite comme vous voulez avec **des versements réguliers ou ponctuels**.
- **Gagnez des avantages fiscaux** en déduisant ces versements de vos impôts, selon certaines conditions.
- Et au moment de la retraite, vous pourrez **choisir entre une rente mensuelle, un capital ou un peu des deux**.

Et en plus, votre épargne aide
à soutenir **l'économie locale et solidaire** !

En savoir plus



IMPACT DES JOP 2024 SUR L'EMPLOI : UNE EXPÉRIENCE VALORISANTE POUR LES CADRES RECRUTÉS

La préparation et l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2024 se sont traduites par l'embauche de nombreux cadres dédiés à l'évènement et concentrés sur quelques fonctions :

- La période de préparation de l'évènement (2019-2022) a nécessité des recrutements de cadres dans le domaine de la construction des infrastructures techniques. Les offres d'emploi dans les fonctions études, R&D, systèmes d'information et construction représentent la moitié de celles publiées à cette période.
- L'année 2023 a vu se développer la publication de postes plus immédiatement liés à l'organisation des Jeux (chargés de communication, chefs de projet organisation, responsables logistiques, etc.).
- Les postes de la fonction commerciale (commerciaux, chargés de mission commerciale et chargés d'affaires) représentent un quart des offres publiées, une part en hausse par rapport à la période 2019-2022.

Principalement orientés vers des emplois temporaires, ces postes cadres ciblent particulièrement des profils expérimentés :

- Près de 6 offres sur 10 proposent des contrats à durée déterminée, soit dix fois plus que pour l'ensemble des offres d'emploi publiées sur apec.fr en 2023.
- Seulement 22 % des offres publiées sur la période 2019-2022 sont ouvertes aux jeunes diplômés, soit 9 points de moins que pour l'ensemble des offres.

La recherche d'emploi pour les cadres dont le contrat de travail prendra fin à l'issue des Jeux sera l'occasion de valoriser une expérience particulière :

- Les JOP 2024 constituent une opportunité pour faire évoluer sa carrière ; ainsi, les compétences acquises durant cet évènement devraient permettre à de nombreux cadres de rebondir dans leur cœur de métier, voire dans d'autres métiers et d'autres secteurs d'activité.

LE MONDE DU TRAVAIL VU PAR LES ÉTUDIANTS DU SUPÉRIEUR

Les étudiants du supérieur se sont forgé une image assez dure du monde du travail :

- Plus de 8 sur 10 décrivent le monde du travail comme exigeant, compétitif ou stressant.
- Une partie significative d'entre eux craint de subir de mauvaises conditions de travail : paie insuffisante, trop forte charge de travail, manque de sens...

Ils redoutent souvent de ne pas parvenir à se faire une place :

- Alors que la réalité de l'insertion professionnelle leur est plutôt favorable, 1 étudiant sur 2 pense néanmoins qu'il lui sera difficile de trouver un premier emploi. Et près de 2 sur 3 pensent que cet emploi ne correspondra pas à leurs aspirations, notamment en matière de rémunération et d'équilibre de vie.
- Cette crainte est alimentée par le sentiment, partagé par la moitié des étudiants, que les entreprises ne donnent pas réellement leur chance aux jeunes.

Dans le même temps, les jeunes décrivent une vie professionnelle stimulante, dans laquelle ils ont envie de s'investir :

- En dépit de leurs inquiétudes, les étudiants affichent un fort enthousiasme à l'idée de débiter dans la vie active, particulièrement motivés par leur indépendance financière et leur développement professionnel.
- Ils ont envie de s'investir dans ce monde du travail qu'ils jugent stimulant (70 %), innovant (64 %) et coopératif (63 %).

Au-delà de cette perception ambivalente du monde du travail, les étudiants font état de besoins d'informations concrètes :

- Les étudiants n'ont encore qu'une connaissance imparfaite du monde du travail : une majorité déclare mal connaître le droit du travail (51 %) ou la gestion des carrières (53 %). Pour aborder plus sereinement la transition vers la vie professionnelle, ils aimeraient avoir des informations sur les métiers et sur le fonctionnement du marché du travail et des entreprises.



CONTACTS

Jean-François Foucard
Secrétaire national
aux parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail

Johaquim Assedo
Franck Boissart
Clément Delaunay
Adèle Gris
Barbara Reginato



PLAN DE RELANCE EUROPÉEN : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Le rapport de la cour des comptes européenne sur la gestion des fonds du plan de relance révèle que la facilité pour la reprise et la résilience (FRR) n'a pas encore atteint son plein potentiel, minimisant les avantages économiques et sociaux escomptés.

GENÈSE DU PLAN DE RELANCE EUROPÉEN

Mis en place à la suite de la crise du Covid, le plan de relance européen est un fonds (723,8 milliards d'euros) à destination des États et des économies européennes pour soutenir et relancer l'activité économique. Pensé comme instrument de politique budgétaire, son fonctionnement réside dans l'octroi d'aides aux États sous forme de subvention et/ou de prêts. Chaque État a ainsi un montant qui lui est alloué ; en contrepartie, celui-ci doit s'engager à réaliser certains objectifs prédéfinis. La facilité pour la reprise et la résilience (FRR) est donc inédite : elle est mise en œuvre en gestion directe par la Commission européenne mais en tant que bénéficiaires et emprunteurs des fonds, les États membres sont tenus de veiller à ce que les mesures prises soient exécutées dans le respect du droit de l'Union européenne (UE) et de la législation nationale applicable.

QUELS SONT LES MONTANTS QUI ONT ÉTÉ ABSORBÉS ?

Trois ans après le lancement de la FRR et à mi-parcours de sa mise en œuvre, les pays de l'UE ont appelé moins d'un tiers des fonds prévus. Au 31 décembre 2023, la Commission avait déboursé environ 213 milliards d'euros (139 milliards d'euros de subventions et 74 milliards d'euros de prêts) dont 56,5 milliards d'euros sous la forme de préfinancement. De leur côté, les États membres ont introduit des demandes de paiement pour un montant total de 228 milliards d'euros au lieu des 273 milliards d'euros initialement prévus.

À la fin 2023, sept États membres n'ont toujours rien reçu comme financement. Pour la Hongrie et les Pays-Bas, cela s'explique par l'absence d'arrangements opérationnels qui ne leur permettent pas de

prétendre à un financement de la FRR. Quant à la Suède, la Belgique, la Finlande, l'Irlande et la Pologne, leurs demandes étaient toujours en cours d'évaluation à fin 2023, empêchant ainsi tout versement des fonds correspondants.

Concernant la France, la situation est plutôt positive puisque selon les dernières données publiées par la Commission, le pays a déjà perçu plus de 75 % des fonds (30,9 milliards d'euros sur les 40,3 milliards prévus).

L'ENJEU D'UN DÉCAISSEMENT RAPIDE AFIN DE RELANCER LA CROISSANCE

La vocation première du plan de relance est de permettre de stimuler la croissance et de préparer le continent européen aux enjeux de demain en investissant massivement dans les domaines stratégiques clés (numérique, environnement, industrie, etc.). Son efficacité réside ainsi en partie dans sa rapidité d'exécution et sa déclinaison au sein de toutes les strates de l'économie européenne. C'était d'ailleurs tout le sens des préfinancements qui visaient à permettre une absorption rapide des fonds. L'enjeu de cette politique budgétaire est d'autant plus important que la politique monétaire restrictive menée par la Banque centrale européenne (BCE) empêche, à court terme, de stimuler l'activité économique.

LES POINTS DE BLOCAGE

Les raisons de ces retards sont multiples et varient d'un État membre à un autre. Toutefois, il existe selon les rapporteurs un certain nombre de facteurs communs notamment liés aux circonstances extérieures telles que l'inflation. Le contexte macroéconomique a en effet généré



des retards dans la réalisation de certaines cibles, empêchant in fine le décaissement associé. En Espagne, par exemple, la cible intermédiaire consistant à rénover 231 000 logements résidentiels pour la fin 2023 a été retardée sous l'effet d'une demande de travaux de rénovation moins marquée que prévu, plombée par l'inflation et notamment la forte hausse des prix des matières premières. Lors de la procédure de modification de son FRR, l'Espagne a par conséquent proposé de reporter d'un an l'échéance de la cible intermédiaire, mais aussi de revoir à la baisse le nombre total de logements à rénover dans le cadre de la mesure envisagée.

Les retards s'expliquent aussi par un manque de coordination et des difficultés à appliquer certaines règles jugées peu compréhensibles ou difficilement réalisables en situation concrète. Par ailleurs, les États membres sont nombreux à avoir sous-estimé le temps nécessaire pour mettre en œuvre certains jalons. Enfin, ils rencontrent des difficultés en raison d'une capacité administrative insuffisante (recrutement du personnel nécessaire, etc.).

LE RAPPORT DRAGHI POINTE LES BESOINS MASSIFS D'INVESTISSEMENTS

L'enjeu d'un décaissement rapide du plan de relance européen n'est pas seulement conjoncturel ; il doit aussi servir à préparer le continent aux défis futurs et répondre aux besoins d'investissements colossaux très récemment mis en lumière dans le rapport remis par Mario Draghi à la Commission européenne sur la compétitivité européenne. Celui-ci rappelle, dans ses principales recommandations, que l'UE doit réaliser, si elle veut rester compétitive face à la Chine et les États-Unis, 800 milliards d'euros par an d'investissements supplémentaires.





TRAVAIL DES PLATEFORMES : LA NÉGOCIATION À L'OIT SE PRÉPARE

Alors que l'Organisation internationale du travail lance les travaux en vue de la négociation d'une norme en 2025, la CFE-CGC fait valoir ses analyses auprès du Bureau international du travail (BIT).

Après l'adoption d'une directive européenne sur le travail des plateformes, c'est au tour de l'Organisation internationale du travail (OIT) de bûcher sur une norme internationale sur ce sujet. La négociation s'ouvrira en juin 2025 à l'occasion de la 113^e Conférence internationale du travail (CIT) mais le travail a déjà commencé. Tout récemment, la CFE-CGC a répondu à un questionnaire élaboré par le Bureau international du travail (BIT) qui en compilera les réponses pour proposer la première version du texte de la future norme.

UNE GENÈSE LABORIEUSE

Le travail des plateformes a décidément fait son petit bonhomme de chemin à l'OIT depuis la Déclaration du centenaire de 2019. Celle-ci consacrait que les membres de l'OIT devaient mettre en œuvre « des politiques et des mesures permettant d'assurer une protection appropriée de la vie privée et des données personnelles, de relever les défis et de saisir les opportunités dans le monde du travail qui découlent des transformations associées aux technologies numériques, notamment le travail via des plateformes ».

Dans ce sillon, le Conseil d'administration (CA) a décidé en mars 2021 d'organiser une réunion tripartite d'experts qui s'est déroulée en octobre 2022. Fait inédit, cette réunion s'est soldée par un échec et n'a pas adopté de conclusions. Le CA a alors demandé que lui soit remise une étude faisant état des lacunes normatives éventuelles à ce sujet. Celle-ci en a révélé d'importantes et, en mars 2023, le CA a décidé d'inscrire une discussion normative à l'ordre du jour des 113^e et 114^e CIT de 2025 et 2026. Un rapport de cadrage publié en janvier 2024 contenait un questionnaire à l'attention de l'ensemble des membres dont les réponses seront compilées pour élaborer une première version de la future norme.

LES RÉPONSES DE LA CFE-CGC AU QUESTIONNAIRE

Sur la nature de l'instrument, la CFE-CGC s'est prononcée pour l'adoption d'une convention complétée d'une recommandation. Cette option s'impose lorsqu'on constate le choc d'ineffectivité des lois dérivé de l'arrivée des plateformes dans le monde du travail. L'étude relative aux lacunes normatives est sans équivoque sur la nécessité de consacrer une norme internationale propre au travail des plateformes.

L'importance du préambule : poser le bon diagnostic sur le contexte du travail des plateformes

Les normes de l'OIT s'ouvrent toujours sur un préambule qui joue un rôle crucial puisqu'il va fixer l'esprit de la norme à l'aune duquel elle doit être interprétée. C'est là où des éléments de contexte politique et économique sont consacrés. Le BIT, qui a rédigé les questions, est dans l'obligation de refléter toutes les tendances. Sur le contexte, une tendance patronale consiste à dire que l'arrivée des plateformes est positive puisque créatrice d'emplois et d'opportunités commerciales pour les entreprises. Les travailleurs et la CFE-CGC pointent au contraire la création massive d'emplois précaires et informels et, dans la majorité, des situations de salariat déguisé.

Par ailleurs, les particularités désignées du travail des plateformes n'ont rien de particulières et sont le fruit d'une méconnaissance de ce qu'est aujourd'hui le salariat. En effet, les plateformes n'offrent pas une flexibilité réelle dans l'organisation du travail contrairement à de nombreux salariés qui, aujourd'hui, bénéficient d'une grande autonomie. Conséquemment, le management algorithmique et la gestion par incitations constituent la spécificité de ce travail et la future norme doit les mettre au centre.



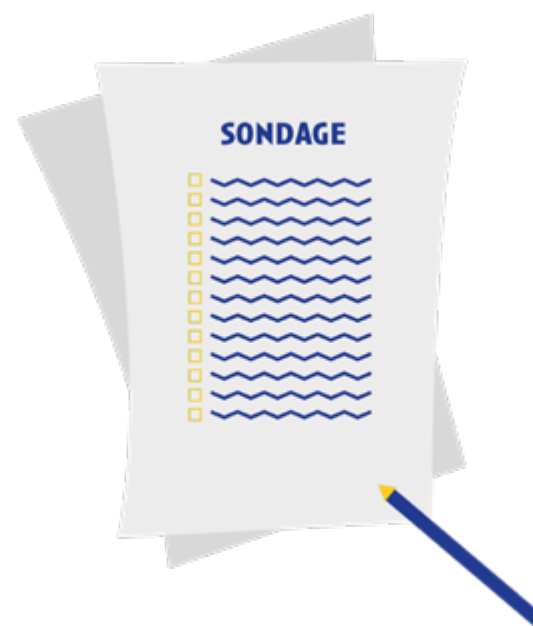
Au cœur de la future norme, l'accès des travailleurs des plateformes à des droits basiques

Le questionnaire est très exhaustif et passe en revue, notamment, les points les plus clivants. Le champ d'application de la future norme en est un. La plupart des législations dans le monde ayant légiféré sur le sujet ont souvent consacré des exclusions par rapport au régime du travail de droit commun pour les travailleurs des plateformes. Le questionnaire pose la question du champ d'application et ouvre la possibilité d'exclusions analogues. La CFE-CGC a répondu par la négative à ces questions puisque ce sont précisément ces exclusions qui ont contribué à rendre ces lois inopérantes pour améliorer les conditions de travail de ces travailleurs. La future norme ne doit pas reproduire cette erreur.

La future norme devra consacrer certaines garanties basiques du droit du travail : responsabilité en termes de santé-sécurité des plateformes ; garantie et protection des salaires ; garantie que le salaire soit au moins équivalent au salaire minimum légal ou négocié ; limitation de la durée du travail et garantie de temps de repos journalier et hebdomadaire ; reconnaissance des périodes où les travailleurs attendent des tâches et se tiennent à disposition de la plateforme comme du temps de travail effectif rémunéré comme tel ; ou encore la protection contre les repréailles pour refus de tâches et la reconnaissance de droits relatifs au licenciement.

Les algorithmes sont abordés dans le questionnaire sous l'angle de leurs impacts sur les conditions de travail. Il s'agit d'éviter que les algorithmes n'entraînent des discriminations directes ou indirectes ou ne créent des risques pour la santé-sécurité des travailleurs. Par ailleurs, il sera question d'une éventuelle obligation d'information des plateformes envers les travailleurs et leurs représentants de l'utilisation d'algorithmes à des fins d'organisation, de supervision et d'évaluation du travail. La CFE-CGC s'est prononcée favorablement pour cela et a également proposé de se calquer sur la directive européenne qui consacre une obligation d'information par écrit.

Le prochain rapport du BIT contenant les réponses reçues au questionnaire ainsi que la première version du texte proposée est attendu début 2025. La CFE-CGC ne manquera pas d'analyser cette version pour se préparer au mieux à cette négociation d'envergure.



CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe, international
et droits humains
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Gonzague Guez
Délégué national
gonzague.guez@cfecgc.fr

Benjamin Oudet
Délégué national
benjamin.oudet@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



TENDANCES



TPE ET NUMÉRIQUE, MÊME COMBAT !

Plus de 79 % des dirigeants de TPE-PME (+ 3 points) considèrent que le digital est un véritable atout pour leur activité, selon le baromètre 2024 de France Num sur la transformation numérique des TPE et PME françaises. 42 % d'entre eux considèrent que le numérique permet de générer du profit, contre 39 % en 2023, et plus de 50 % déclarent qu'au moins 5 % de leur clientèle provient d'internet (+ 5 points depuis 2023).

Au chapitre de la vigilance, la cybersécurité reste une préoccupation constante. 49 % des dirigeants expriment des inquiétudes quant au piratage des données. 81 % des entreprises disposent d'une solution de cybersécurité, dont 96 % utilisent un antivirus, 81 % une sauvegarde de données à l'extérieur et 57 % des mesures de protection des locaux et matériels.

Le Baromètre explore également l'impact environnemental du numérique et l'adoption de l'intelligence artificielle. 13 % des entreprises sondées utilisent des outils d'IA. Dans le secteur numérique, ce chiffre atteint 40 %, contre seulement 4 % dans l'agriculture. 53 % des entreprises mettent en place des mesures de recyclage des équipements numériques et 28 % achètent du matériel reconditionné.

Ces tendances sont corroborées par une enquête de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) qui montre que 53 % des répondants déclarent avoir déjà utilisé une technologie d'intelligence artificielle : 78 % pour créer des contenus, 22 % pour analyser des données avant de prendre une décision et 20 % pour automatiser des tâches administratives.

La CPME souligne également que près d'une TPE/PME sur quatre a subi au moins une cyberattaque au cours des douze derniers mois et que, dans 6 % des cas, l'offensive a eu un impact sur l'activité de la société.



Source

France Num : [baromètre annuel](#) pour évaluer la maturité numérique, les attentes et les inquiétudes des entreprises (16 septembre 2024). CPME : sondage réalisé via un questionnaire en ligne entre le 20 juin et le 12 juillet auprès de ses adhérents.

TPE PME: VERS UN RECU DE L'ACTIVITÉ EN 2024

La 79^e enquête de conjoncture de Bpifrance Le Lab, basée sur les retours de plus de 5 000 entreprises, permet d'évaluer la situation et les perspectives des TPE-PME en termes d'activité, d'emploi, de trésorerie et d'investissement.

Les TPE-PME constatent un nouveau ralentissement de leur activité en 2024. La croissance moyenne du chiffre d'affaires est attendue légèrement négative sur l'ensemble de l'année, à - 0,5 % après + 0,6 % en 2023.

Si les difficultés d'approvisionnement se sont estompées et si l'emploi reste relativement dynamique, en particulier dans l'Industrie, le ralentissement s'observe dans tous les secteurs à l'exception des Services. Les Transports, le Commerce et la Construction sont les plus affectés. L'Industrie voit son chiffre d'affaires stagner. Le Tourisme poursuit sa correction, après deux années de croissance dynamique.

La situation de trésorerie des TPE-PME se stabilise à un niveau relativement confortable. Notamment, le remboursement des prêts garantis par l'État (PGE) s'accélère et le risque de non-remboursement reste limité : 19 % des dirigeants concernés ont déjà intégralement remboursé leur prêt (+ 3 points en 6 mois) et 10 % prévoient de le rembourser dans son intégralité d'ici fin 2024.

43 % des TPE-PME ont réalisé ou prévu des investissements en 2024 contre 45 % un an auparavant et environ 50 % avant la crise sanitaire. L'industrie se distingue avec 57 % de TPE-PME prévoyant des investissements courant 2024. Pour autant, le coût du crédit élevé et la faiblesse de la demande continuent de peser sur l'investissement.

La part des TPE-PME ayant réalisé des investissements verts continue de diminuer (28 % en 2023, après 35 % en 2022 et 42 % en 2021). Mais le renouvellement du parc automobile progresse. Au cours des 12 prochains mois, 16 % des véhicules achetés (y compris en leasing) seraient électriques.



Source

[79^e enquête](#) semestrielle de conjoncture auprès des TPE-PME de Bpifrance Le Lab, réalisée auprès de 40 000 entreprises de 1 à 249 salariés entre le 13 mai et le 11 juin 2024.



BULLES X (EX-TWITTER)



X **FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL - 9 septembre 2024

🗨️ **Des économies à faire !!! Toujours les mêmes slogans, toujours la même pâtée pour chien produite par les cabinets de consultants qui, après avoir détruit l'industrie, sont allés détruire l'hôpital. Une seule chose à faire : Il faut fermer les ARS.**



X **CFE-CGC** @CFECCG - 11 septembre 2024

📄 **Salariés des Très petites entreprises : du 25 novembre au 9 décembre 2024, votez CFE-CGC !**
Notre spécificité ? Nous représentons les cadres, les techniciens, les ingénieurs et les agents de maîtrise.
Article à lire ici → <https://urlr.me/NmWxb>



X **CFE-CGC** @CFECCG - 11 septembre 2024

📄 **La CFE-CGC vient de publier un guide « Le protocole d'accord préélectoral », un outil indispensable pour l'organisation des élections des membres du #CSE. Quelles sont les étapes préalables à la négociation du PAP ? Qui peut le négocier ?**
A lire ici → <https://urlr.me/RJvjT>



X **FRANÇOIS HOMMERIL**
@FHOMMERIL - 12 septembre 2024



🗨️ **Bruno Le Maire restera l'incarnation de la politique économique la plus dispendieuse et la plus inefficace, bref, la plus absurde qui soit. Cette « politique de l'offre » consistant à arroser les entreprises avec des aides sans raison ni condition. Un immense gâchis.**



www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc

CONTACTS

Service Communication
Mathieu Bahuët
Valérie Bouret
Romane Buot
Adrien Capdebos

Stéphanie Dubreucq
Cecilia Escorza
Gilles Lockhart

service.communication@cfecgc.fr



Élections délégués 2024

“Votez pour un modèle mutualiste.”

Nous sommes plus de 5,8 millions de sociétaires, adhérents et clients à pouvoir défendre un modèle qui nous protège.

Parce que chaque voix compte, **du 4 novembre au 1^{er} décembre 2024**, votez pour les délégués Macif et Apivia Macif Mutuelle.



[sur jevote.macif.fr](https://jevote.macif.fr)