

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



EN COULISSE...

Pour la première fois, un leader FO s'est rendu à la fête de l'Huma

Après la poignée de main entre Louis Viannet et Marc Blondel (1995) et le rapprochement entre Bernard Thibault et Jean-Claude Mailly (2013), le leader FO a fait un nouveau geste vers la CGT en se rendant pour la première fois à la fête de l'Humanité, le 10 septembre dernier.

Cette visite n'a pas manqué de créer des remous en interne, de part l'antagonisme historique entre les deux centrales depuis la guerre froide. À ce titre, Jean-Claude Mailly a précisé, lors d'un meeting à Marseille, que FO conservait son indépendance et que cette présence ne se justifiait que par la contestation commune contre la loi Travail.¹

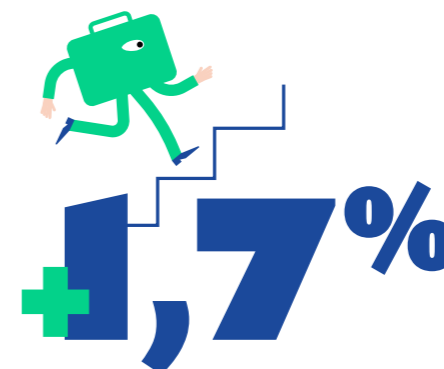
Nicolas Sarkozy se rate au Medef

L'université d'été du Medef a vu défiler les principaux candidats de la primaire de droite et du centre qui se tiendront en novembre. Alain Juppé, François Fillon, Nicolas Sarkozy ou encore Bruno Le Maire ont défendu leur programme économique et leurs différences. À retenir, le passage en demi-teinte de l'ancien président de la République qui n'a pas vraiment convaincu et a laissé dubitatif une grande partie de l'auditoire. Un proche de Nicolas Sarkozy a reconnu ce demi-échec : « On lui avait dit de ne pas y aller. Le Medef est ce qu'il y a de plus détesté en France. Et en plus il ne les aime pas ! »²

Philippe Martinez et la loi Travail, stars des plateaux TV

La Loi Travail a été le sujet politique phare du début d'année. Au premier semestre, 965 sujets ont traité de cette problématique. Selon l'INA (institut national de l'audiovisuel), les contestataires et opposants au projet de loi ont capté la majorité de l'audience : au niveau des syndicats, Philippe Martinez (CGT) a capté 21 % de l'audience syndicale tandis que Jean-Claude Mailly (FO) a capté 14 % du temps de parole. En comparaison, Laurent Berger n'a obtenu que 6 % du temps de parole et Pierre Gattaz 3 %. Autre grand enseignement de cette étude : la timidité de l'exécutif vis-à-vis de cette loi qu'il a lui-même porté : Manuel Valls a été en première ligne, prenant 16 % du temps de parole des politiques, soit le double de Myriam El Khomri et pratiquement le triple de François Hollande.³

LE CHIFFRE DU MOIS



C'EST LA HAUSSE MOYENNE DES SALAIRES DES CADRES POUR L'ANNÉE 2016, SELON UN BAROMÈTRE PUBLIÉ LE 19 SEPTEMBRE PAR EXPECTRA. IL S'AGIT DE LA PLUS FORTE HAUSSE DEPUIS 2012, APRÈS TROIS ANNÉES À RESPECTIVEMENT +0,5%, +0,9% ET +1,2%.⁴



+ Sources

1. Challenges - 21/09/2016
2. « Mailly ira à la fête de l'Huma, une première », *Le Figaro*, 05/09/2016
3. « Loi travail : Philippe Martinez a trusté les plateaux et les antennes au printemps », *Le Figaro*, 21/09/2016.
4. « Les salaires des cadres ont augmenté de 1,7% en 2016 », *Europe 1*, 29/08/2016



L'INFO MILITANTE



« LES PARTENAIRES SOCIAUX DOIVENT ÊTRE RESPECTÉS EN TANT QUE TELS »

« Modèle social, quel rôle pour les syndicats ? »* : tel est le débat, organisé le 17 septembre dernier par *Libération* et *L'Express*, auquel ont participé François Hommeril et des leaders ou représentants des autres grandes organisations syndicales de salariés, devant une assistance fournie. L'occasion pour le président de la CFE-CGC de rappeler les vertus d'un dialogue social serein et du nécessaire respect des partenaires sociaux.

Le bilan du quinquennat : « Le pouvoir financier n'a jamais été aussi important »

En 2012, la priorité affichée était de mettre sous contrôle la finance. Cinq ans plus tard, le pouvoir financier n'a jamais été aussi important, s'infiltrant dans toutes les sphères de l'économie et imposant au monde du travail sa logique toujours plus dérégulatrice.

Il ne s'agit pas de distribuer les bons et les mauvais points quant à la compétence des politiques à bien travailler ou non la question sociale,

mais plutôt d'évaluer la capacité et la volonté de résister à l'extension sans partage de la finance dont l'objectif est de siphonner toujours davantage les marges.

Plus globalement, dans un monde où la norme (sécurité, environnement, comptable...) ne fait qu'augmenter et nous envahit au quotidien, il faudrait, en revanche, diminuer la norme sociale... C'est incompréhensible ! Pourquoi devrait-on accepter qu'il faille réguler partout tout en dérégulant le monde du travail et en attaquant les individus qui le composent ?



L'INFO MILITANTE

Le syndicalisme en France : «L'adhésion n'est pas la question centrale»

Dès que l'on aborde la question des rapports sociaux et du syndicalisme français à l'aune d'autres modèles européens, il est facile de tomber dans la caricature. Or, bien plus que le taux de syndicalisation (ndlr : environ 11 % des salariés français en 2013 selon une récente étude de la Dares), il faut rappeler que le marqueur déterminant est le taux de couverture des salariés par les conventions collectives (environ 97%), fruit de la concertation sociale et des accords signés entre organisations de salariés et d'employeurs.

Dialogue social : «Les partenaires sociaux doivent être respectés en tant que tels»

Historiquement, les partenaires sociaux évoluent sur un terrain bien défini avec des règles précises, où chacun se respecte. Or, ce champ est progressivement envahi par les décideurs politiques qui ont abdiqué quant à leur capacité à intervenir sur les grands pouvoirs financiers et économiques qui influencent intimement nos vies. Chacun doit donc reprendre sa place.

Les partenaires sociaux doivent être respectés en tant que tels.

C'est bien la question du dialogue social qui est au cœur du sujet, autrement dit la question du rôle des partenaires sociaux et de la capacité qui leur est concédée à intervenir dans le champ économique du partage de la valeur ajoutée.

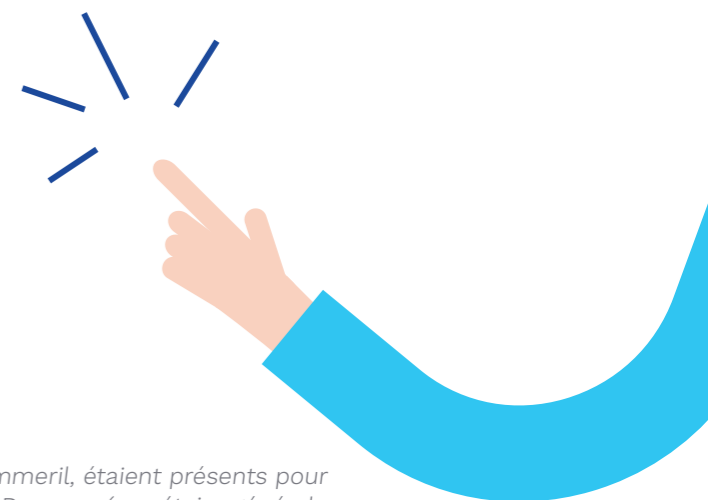
Transformations du travail : «Penser une société dans laquelle le travail n'est pas considéré comme un coût à diminuer mais une valeur à partager : voilà l'enjeu»

Irruption du digital, transformation numérique... De nouveaux défis nous attendent, sans opposer les syndicats dits réformistes et contestataires. La CFE-CGC respecte les points de vue de chacun mais, s'agissant de la loi Travail, nous avons fait valoir que nous n'avions pas la même évaluation que d'autres quant aux risques lourds que comporte cette loi pour les salariés.

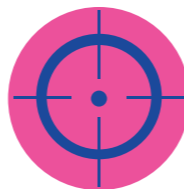
Il y a aujourd'hui toute une série de questions décisives qui sont abordées par le petit bout de la lorgnette, en particulier le temps de travail qui n'est rien moins que la décomposition du volume de travail

disponible par le nombre de personnes disposées à le faire. La CFE-CGC défend un modèle social basé sur la répartition des contributions, sans discrimination pour les bénéficiaires. Il faut arrêter de faire croire à l'ensemble de l'opinion que le bonheur de tous sera assuré par la somme des petits malheurs de chacun !

Penser une société dans laquelle le travail n'est pas considéré comme un coût à diminuer mais une valeur à partager : voilà l'enjeu.



* Outre François Hommeril, étaient présents pour l'occasion Véronique Descacq (secrétaire générale adjointe de la CFDT), Mohammed Oussedik (membre de la direction nationale de la CGT), Philippe Louis (président de la CFTC), Jean-Claude Mailly (secrétaire général de Force Ouvrière), Jean-Michel Pottier (vice-président de la CGPME) et le sociologue Alain Touraine.



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC POSE SES CONDITIONS

Trois mois après le sabordage, par le patronat, des négociations pour une nouvelle convention Unédic, la CFE-CGC fait savoir que le traitement de la question des contrats courts est une condition préalable indispensable à une éventuelle reprise des négociations entre partenaires sociaux sur l'assurance chômage.

« Si l'on redémarre une négociation sans poser comme principe initial la nécessité de travailler sur le coût des contrats courts et leur utilisation abusive, ça ne sert à rien ». Reçu le 22 septembre par Myriam El Khomri, ministre du Travail, François Hommeril s'est montré clair quant à la condition préalable pour la CFE-CGC d'une éventuelle reprise des négociations sur l'épineux dossier de l'assurance chômage.

Le 16 juin dernier et au terme de cinq mois de discussions parasitées par le contexte de la loi Travail, la négociation entre partenaires sociaux en vue d'une nouvelle convention Unédic s'était soldée par un échec imputable au blocage du Medef sur la majoration des cotisations des contrats courts. « En refusant toute modulation des cotisations patronales en fonction de la durée des contrats pour surtaxer les contrats courts, ceux-là même qui sont à la source du déficit du régime de l'Unédic, le Medef a délibérément sacrifié l'intérêt général à des intérêts particuliers », résumait alors Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle.

Désormais entre les mains du gouvernement, qui a décidé de proroger en l'état la convention actuelle de l'Unédic (signée en 2014) fixant les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi, le dossier peut-il être remis sur la table entre partenaires sociaux ? « Si le Medef a travaillé sur sa cohérence interne, qu'il est en capacité de rouvrir la négociation et de dire, dès le début, "j'accepte qu'on discute du sujet de la taxation des contrats courts", alors là, oui ça vaut le coup », assure François Hommeril.

Quoi qu'il en soit, la CFE-CGC continue de faire valoir ses propositions pour défendre l'intérêt des salariés, en particulier ceux des techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs. Et ainsi répondre à un double enjeu :

- › **conforter un régime assurantiel d'indemnisation qui demeure un indispensable amortisseur social en période de crise et de fort chômage ;**
- › **maîtriser l'endettement du régime qui, sous l'effet de la crise économique et d'un chômage record, s'est creusé depuis 2008 pour atteindre près de 26 milliards d'euros.**



L'INFO MILITANTE

DROIT À LA DÉCONNEXION : IL FAUDRA JUGER SUR PIÈCE

Instauré par la loi Travail, le droit à la déconnexion pour les salariés entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Ses modalités de mise en œuvre doivent être définies au sein de l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. La CFE-CGC se montrera vigilante sur toutes ces thématiques.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

C'est le droit, pour un salarié, de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à son travail. Ce droit à la déconnexion garantit aux salariés le respect de leurs temps de repos durant lesquels ils n'ont pas à être contactés dans un cadre professionnel. L'idée est d'empêcher que les technologies de l'information et de la communication (TIC) ne permettent à l'activité professionnelle d'empiéter sur le temps de repos des salariés. C'est ainsi protéger la santé des salariés de plus en plus sollicités en dehors de leur temps et lieu de travail.

La CFE-CGC prône un partage équilibré entre les temps de vie personnelle et professionnelle, et défend la nécessité de former les salariés, l'encadrement et les membres de la direction à un usage pertinent des smartphones, ordinateurs, tablettes etc.

Les cadres et l'encadrement largement impactés

Inflation d'e-mails le soir et le week-end, appels sur les téléphones professionnels pendant les vacances : à l'ère du numérique, il est bien difficile pour les salariés et en particulier les cadres de se déconnecter, même en dehors des heures de bureau et en congé. Une enquête réalisée par l'Apec fin 2014 révélait ainsi qu'un tiers des cadres se déconnectent rarement voire jamais.

Si les outils numériques permettent une meilleure réactivité, le phénomène insidieux d'hyper connexion accroît la charge de travail et peut dans certains cas avoir de graves conséquences sur la santé psychique et physique des salariés, sans oublier le fait que 63 % des cadres considèrent que cela perturbe leur vie personnelle et familiale.

Que prévoit désormais la loi ?

Le droit à la déconnexion (article 55 de la loi Travail promulguée le 8 août dernier) est aujourd'hui reconnu avec une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

C'est dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (loi Rebsamen d'août 2015) que seront négociées les modalités d'exercice du droit à déconnexion : utilisation des outils numériques, dispositifs de régulation, formations, exclusion du BOYD («bring your own device», c'est-à-dire l'utilisation de ses équipements personnels dans un contexte professionnel), suivi de la charge de travail etc.

Faute d'accord, l'employeur devra élaborer une charte «après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel». Celle-ci doit notamment prévoir «la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.»



L'INFO MILITANTE

La CFE-CGC vigilante

Toujours force de propositions constructives sur les problématiques de bien-être au travail et de conciliation des temps de vie, la CFE-CGC, signataire en juin 2013 de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail, se montrera particulièrement attentive à la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

La CFE-CGC rappelle que si la loi n'avait pas encore reconnu un droit à la déconnexion en tant que tel, des accords collectifs pouvaient déjà être négociés et conclus dans les entreprises pour reconnaître ce droit aux salariés (par exemple prévoir que les managers n'envoient pas d'e-mails aux collaborateurs pendant leur temps de repos).

Rappelons également qu'un salarié qui décide de se déconnecter complètement de ses outils professionnels durant son temps de repos ne peut pas être sanctionné ou licencié.

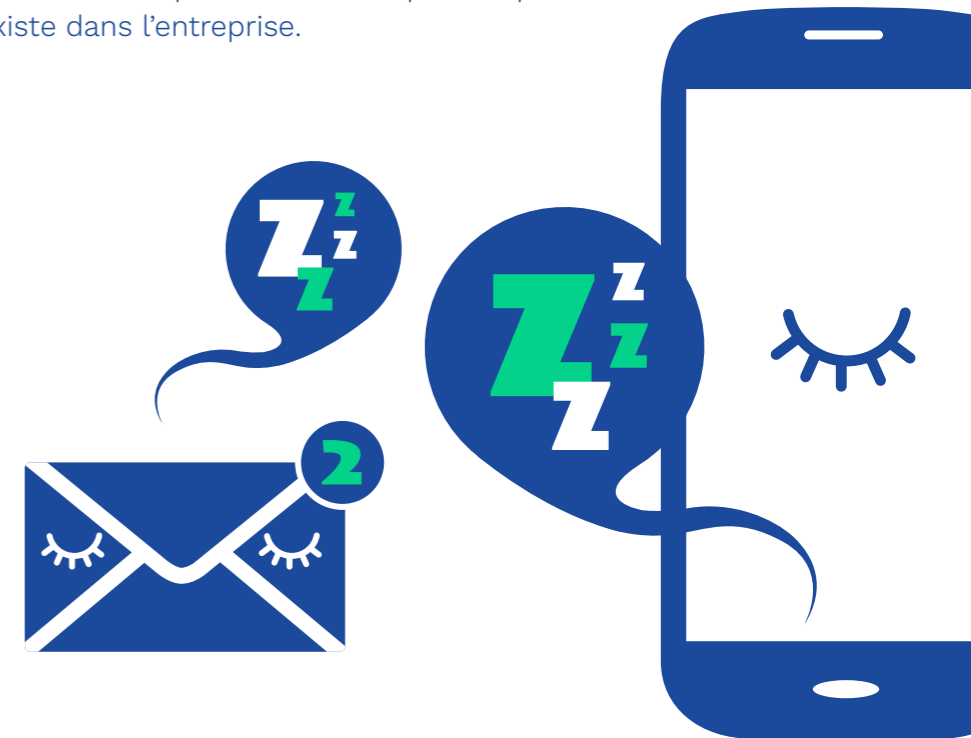
Forfait-jours, temps partiel et télétravail au diapason ?

Si la reconnaissance du droit à la déconnexion va dans le bon sens sous réserve d'une application efficiente sur le terrain, ce n'est, pour la CFE-CGC, qu'une première étape vers d'autres grands débats liés à la qualité de vie au travail et aux impacts de la révolution numérique dont les outils ont des conséquences sur le management des salariés et sur l'organisation du travail.

La CFE-CGC réaffirme notamment la nécessité :

- › **d'une maîtrise de la charge de travail des salariés en forfait-jours pour permettre notamment le respect de leur temps de repos et de leur vie personnelle.**
- › **d'une charge de travail adaptée au temps de travail des salariés à temps partiel ;**
- › **de la négociation d'un accord collectif pour la mise en place du télétravail.**

Ces recommandations sont d'autant plus faciles à respecter que le droit à la déconnexion existe dans l'entreprise.





FOCUS SUR

COMMENT SONT CALCULÉS LES CHIFFRES DU CHÔMAGE ?



Lors de son interview télévisée le 14 juillet dernier, François Hollande avait défendu son bilan économique en affirmant que, sous son prédécesseur, « le [nombre de chômeurs] avait augmenté de 1 million ; de 600 000 depuis [son] arrivée ».

Cette déclaration n'avait pas manqué de surprendre, à juste titre puisqu'elle s'est révélée fautive. En effet, le président de la République s'est permis de comparer deux chiffres qui, s'ils évaluent tous deux le nombre de chômeurs, ne le font pas selon les mêmes modalités. Le premier prend en compte les chômeurs de trois catégories (A, B, C), au contraire du second qui ne se concentre que sur la catégorie A. Cette manipulation n'est que l'un des derniers épisodes d'une longue série d'approximations et de polémiques autour des chiffres du chômage.

Les statistiques ont toujours suscité méfiances et critiques quant à leur utilisation. Monopole d'État historique, la statistique souffre aujourd'hui de la remise en cause et de la défiance vis-à-

vis de l'État et du monde politique.

En France, si l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) jouit d'une bonne image au sein de l'opinion publique (71%), les chiffres du chômage continuent de susciter le doute : seuls 37% des Français disent s'y fier.

Outre ces doutes à l'égard même de l'outil, si les chiffres du chômage soulèvent tant de méfiance, c'est qu'il n'existe pas un chiffre ou une méthodologie unifiée mais une multitude d'approches et de définitions. Ainsi, en France, les chiffres de l'INSEE sont en concurrence avec les chiffres de la Dares, plus souvent évoqués dans les médias sous le nom de « chiffres de Pôle emploi ».



FOCUS SUR

COMMENT SONT CALCULÉS LES CHIFFRES DU CHÔMAGE ?

D'une part, l'INSEE tire ses chiffres d'une enquête trimestrielle. Pour ce faire, l'institut interroge un panel représentatif de la population française. De plus, l'INSEE adopte la définition mondiale donnée par le BIT (Bureau international du travail) :

« Un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- › être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- › être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- › avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. »

D'autre part, les chiffres de la Dares, qui sont, eux, mensuels. Ils ne se basent pas sur un panel représentatif mais sont le recensement des inscrits à Pôle emploi. La définition retenue est donc celle de l'administration, qui a en plus créé parmi les inscrits plusieurs sous-catégories distinguant :

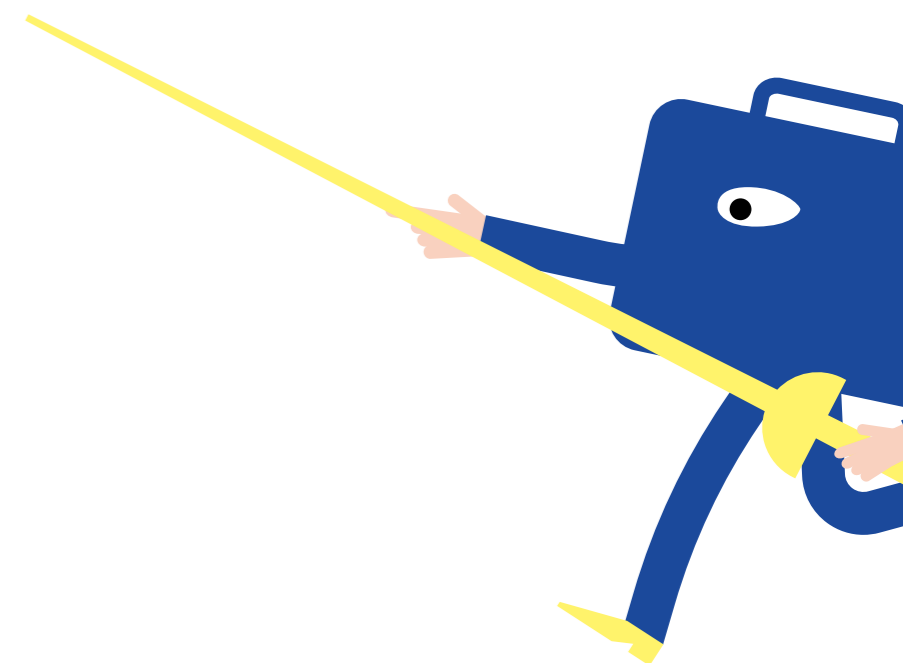
- › ceux qui ne travaillent pas du tout (catégorie A) ;
- › ceux qui ont un peu travaillé (catégorie B et C) ;
- › ceux qui ne sont pas tenus de chercher un travail pour diverses raisons comme la maladie ou la formation (catégorie D et E).

Ces différences ne sont pas nouvelles et ces écarts peuvent se justifier par une tentative de nuance et de prise en compte d'une situation parfois difficile à appréhender dans sa globalité.

Néanmoins, on constate depuis 2013, année de la dernière modification du mode de calcul de la Dares, que l'écart entre les chiffres s'accroît, renforçant les risques de réutilisation politique biaisée et, dans le même temps, la méfiance des Français envers la réalité reflétée par ces données.

Sources

1. « Les statistiques, ces chiffres aux enjeux politiques majeurs », *L'Express*, 25/08/2016
2. « Le taux de chômage baisse, mais y a-t-il moins de chômeurs ? », *L'Opinion*, 18/08/2016
3. « Pourquoi les chiffres du chômage sont si différents entre l'INSEE et la Dares ? », *La Croix*, 18/08/2016





ANALYSE

ÉLYSÉE 2017 : LES CANDIDATS À LA PRIMAIRE DE LA DROITE

À compter de ce numéro, Le Bulletin confédéral suivra au plus près le grand événement politique de l'année à venir : la campagne présidentielle 2017. Avec l'objectif de jeter un regard avisé et critique en décryptant les grandes thématiques sociales, économiques et sociétales qui seront - espérons-le - portées à l'occasion de ce traditionnel temps fort de notre vie démocratique et institutionnelle. Autant de débats que la CFE-CGC, toujours force de propositions constructives, contribuera largement, de son côté, à nourrir.

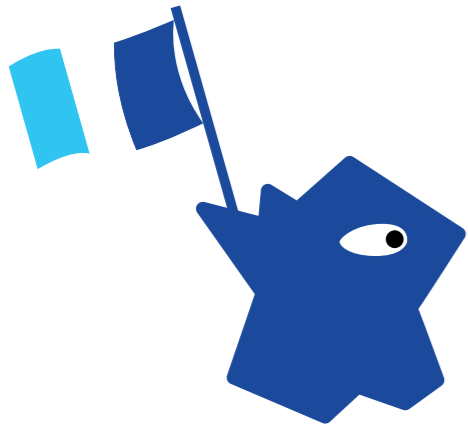
Dans ce numéro, Le Bulletin confédéral a choisi de faire un focus sur les principales propositions (droit du travail, droits sociaux, retraite, fiscalité et réforme du syndicalisme) de chacun des sept candidats officiels pour la primaire à droite, dont le scrutin se tiendra les 20 et 27 novembre prochain.





ANALYSE

LES CANDIDATS À LA PRIMAIRE DE LA DROITE



NICOLAS SARKOZY

61 ans,
ancien Président de la République

RÉFORME DU SYNDICALISME

- › Supprimer le seuil de 10 salariés (pour les délégués du personnel) et fusionner l'ensemble des instances de représentation du personnel au-delà de 50 salariés.
- › Ouvrir la possibilité de recourir au référendum auprès des salariés en cas de blocage de la négociation collective.

DROIT DU TRAVAIL

- › Rendre, en cas de contestation du licenciement, suffisant le motif de réorganisation de l'entreprise devant le juge.
- › Autoriser par accord d'entreprise la fixation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

DROIT SOCIAUX

- › Abroger le compte personnel de prévention de la pénibilité.
- › Réduire le montant de l'indemnisation chômage de 20% après 12 mois, puis à nouveau de 20% après 18 mois.
- › Instaurer une aide sociale unique qui regroupera des prestations aujourd'hui payées par l'État (RSA, prime d'activité, allocations personnalisées au logement, prime de Noël et allocation de rentrée scolaire).

RETRAITE

- › Réformer le régime des intermittents et l'intégrer dans le régime général.
- › Rehausser l'âge de départ à la retraite à 63 ans en 2020 et à 64 en 2025.

FISCALITÉ

- › Instaurer un dispositif « zéro charge » sur le Smic, qui diminuerait pour s'annuler progressivement à 1,6 Smic.
- › Baisser le taux de l'impôt sur les sociétés de 30% (il aura été baissé en 2017) à moins de 28%. (coût : 3 milliards d'euros).



ALAIN JUPPÉ

71 ans,
maire de Bordeaux

- › Limiter à 2 le nombre de mandat syndicale.
- › Limiter à 50% le temps de travail consacré au mandat syndical.

- › Sécuriser le CDI avec des motifs de licenciement prédéfinis et inscrits dans le contrat de travail.
- › Supprimer les emplois aidés.

- › Ne pas verser le RSA en cas de refus d'une offre d'embauche ou de formation.
- › Réformer l'assurance chômage avec éventuellement une dégressivité de l'allocation chômage.

- › Relever l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans.
- › Rattacher dès 2018 les nouveaux embauchés de la fonction publique au régime du secteur privé.

- › Annuler les charges patronales au niveau du Smic en réorientant le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).



ANALYSE



LES CANDIDATS À LA PRIMAIRE DE LA DROITE

RÉFORME DU SYNDICALISME



**FRANÇOIS
FILLON**
62 ans,
Ancien Premier ministre

- › Instituer la liberté de candidature au premier tour des élections professionnelles.
- › Limiter à 50% du temps de travail le temps consacré à l'exercice du mandat de chaque représentant du personnel.

DROIT DU TRAVAIL

- › Permettre à l'employeur de proposer un contrat de travail à droits progressifs et avec des modalités de rupture forfaitaire.
- › Rendre obligatoire la formation professionnelle pour les chômeurs de moyenne et de longue durée.

DROIT SOCIAUX

- › Imposer la dégressivité des allocations chômage.
- › Plafonner le taux de remplacement à 75% pour le calcul des allocations chômage.

RETRAITE

- › Relever l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans.
- › Harmoniser progressivement les régimes publics, spéciaux et privés.

FISCALITÉ

- › Baisser dès le 1^{er} juillet 2017 les charges pesant sur les entreprises.
- › Exonérer totalement de charges les entreprises sur l'embauche d'un jeune en alternance.



**BRUNO
LE MAIRE**
47 ans,
député de l'Eure

- › Supprimer le monopole de la représentativité syndicale au premier tour des élections professionnelles.
- › Ne négociera pas la mise en place de son projet présidentielle avec les syndicats.

- › Recentrer le code du travail sur des droits fondamentaux et négocier les autres droits au niveau de l'entreprise.
- › Affecter 3 milliards d'euros à la formation en supprimant les contrats aidés.

- › Instaurer une allocation sociale unique plafonnée à 2/3 du Smic qui rassemble toutes les aides sociales.
- › Privatiser les activités de Pôle emploi.

- › Relever l'âge légal de départ à la retraite.
- › Supprimer les régimes spéciaux de retraite.
- › Instaurer un régime de retraite par points.

- › Rendre l'impôt universel via une grande réforme fiscale.
- › Réduire l'imposition des entreprises, la rendre lisible et la stabiliser.



ANALYSE

LES CANDIDATS À LA PRIMAIRE DE LA DROITE

RÉFORME DU SYNDICALISME



**JEAN-FRANÇOIS
COPPÉ**
52 ans,
député-maire de Meaux

- › Supprimer le monopole des syndicats pour les élections professionnelles.
- › Mettre fin au système de « paritarisme » dans la gestion de l'assurance maladie et santé.

DROIT DU TRAVAIL

- › Négocier le temps de travail au niveau de l'entreprise, par accord ou par référendum interne.

DROIT SOCIAUX

- › Réduire le montant et la durée des allocations chômage à la moyenne des pays de l'OCDE.
- › Arrêter le versement d'allocations chômage au troisième refus d'offre d'emploi.
- › Autoriser le cumul salaire et allocations chômage.

RETRAITE

- › Unifier les régimes de retraite dans un régime unique d'ici 5 ans.
- › Relever l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans à partir de 2018 et jusqu'en 2026.
- › Augmenter la durée de cotisation retraites.

FISCALITÉ

- › Réduire de 5 milliards d'euros par an l'impôt sur les sociétés.
- › Simplifier les aides aux entreprises.



**NATHALIE
KOSCIUSKO-
MORIZET**
43 ans,
députée de l'Essonne

- › Instaurer un référendum d'entreprise à l'initiative des chefs d'entreprise en cas de blocage.
- › Supprimer le monopole des syndicats pour les élections professionnelles.

- › Supprimer toute référence à une durée légale unique du travail en deçà du plafond européen de 48 heures par semaine.
- › Créer un statut général du travailleur indépendant.

- › Assouplir les règles de licenciement et négocier les indemnités au niveau des branches via l'instauration d'un barème.
- › Rendre les allocations chômage dégressives en fonction du nombre d'offres valables d'emploi refusées, dès la première offre.

- › Relever l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans.
- › Instauration d'un régime de retraite par points.

- › Réduire de 100 milliards d'euros les impôts dont 65 milliards de baisse du coût du travail et 35 milliards de baisse d'impôts sur le capital.
- › Déplafonner la défiscalisation sur l'investissement dans une PME.



ANALYSE



LES CANDIDATS À LA PRIMAIRE DE LA DROITE

RÉFORME DU SYNDICALISME

- › Donner aux représentants de salariés des voix délibératives à l'occasion des plans de sauvegarde de l'emploi.

DROIT DU TRAVAIL

- › Rebâtir la formation professionnelle et son financement et l'orienter vers des filières ouvrant de vraies opportunités.
- › Faire de l'alternance une priorité nationale.

DROIT SOCIAUX

- › Réduire la durée de l'indemnisation des chômeurs, mais maintenir les montants.
- › Cesser le versement des allocations chômage après trois refus d'offres raisonnables d'emploi.
- › Instaurer un revenu universel, en remplacement de toutes les allocations à l'exception des allocations familiales.

RETRAITE

- › Aligner les retraites des salariés du secteur privé et ceux du secteur public et mettre progressivement fin aux régimes spéciaux.
- › Redonner la main aux partenaires sociaux sur le sujet de la pénibilité.

FISCALITÉ

- › Exiger que tous les foyers fiscaux soient redevables de l'impôt, même si c'est, pour les plus modestes, de manière symbolique.
- › Réduire la taxe d'apprentissage pour les entreprises atteignant 3 à 5% de taux d'apprentis.



**JEAN-FRANÇOIS
POISSON**
53 ans,
député des Yvelines



**Affirmez vos valeurs en choisissant
un groupe engagé, solidaire et coopératif**

Up Chèque Déjeuner

Up Chèque Lire

Up Cadhoc

Up Appli'CE

Up Chèque Domicile

EN SAVOIR +



POINT DE VUE

ALSTOM : S'INTERROGER SUR LA FINALITÉ DE L'ENTREPRISE



Dans une tribune publiée le 14 septembre par le quotidien *Le Monde*, Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC Économie, industrie et développement durable, évoque la situation de l'usine Alstom de Belfort et rappelle que « la principale richesse des entreprises est constituée par ses salariés ».

L'annonce du 7 septembre par la direction d'Alstom de l'arrêt de la production de locomotives d'ici 2018 sur le site de Belfort a remis sur le devant de la scène le cas des entreprises, le plus souvent internationales, qui décident de transférer des activités alors que celles-ci sont économiquement viables et dans le seul but d'accroître leur rentabilité. Si le débat sur le cas de Belfort ne fait que commencer, la cour d'appel de Toulouse a confirmé le 9 août que le licenciement en 2009 des salariés de l'usine de Villemur-sur-Tarn du groupe de connectique automobile Molex était infondé.

Un jugement emblématique car le rachat du site à Labinal avait été principalement motivé, selon Molex, par l'acquisition de technologies avancées brevetées et de parts de marché chez les constructeurs automobiles français ; l'abandon des activités industrielles du site par un transfert en Chine et aux États-Unis n'était survenu que quelques années après ce rachat. L'intervention des pouvoirs publics dans un contexte très médiatisé avait permis de préserver sur le site une activité industrielle

réduite via la création d'une nouvelle société. Elle s'est d'ailleurs avérée pérenne en dépit de la perte de la propriété des brevets, démontrant s'il en était besoin les qualités des salariés du site, en particulier leurs capacités d'innovation.

Ces situations récurrentes doivent nous interroger sur la finalité de l'entreprise. L'intérêt social, qui doit guider la gouvernance des entreprises, est de plus en plus souvent assimilé par des dirigeants de grandes sociétés au seul intérêt à court terme des actionnaires. Or celui-ci doit d'abord viser la pérennité de l'entreprise et l'intérêt général de ses parties prenantes, au premier rang desquelles ses salariés, ses actionnaires, ses clients et ses fournisseurs. La recherche du profit maximum au détriment des autres parties prenantes alors que la pérennité de l'entreprise est assurée n'est pas conforme à son intérêt social. Des réorganisations et des restructurations peuvent être nécessaires pour s'adapter au contexte économique, mais cela ne doit pas être un prétexte, souvent non avoué, pour rompre les grands équilibres de l'entreprise.



POINT DE VUE



Changement vertueux

Car c'est au final un très mauvais calcul : les salariés, y compris l'encadrement, font de moins en moins confiance aux dirigeants qui cèdent aux sirènes d'une financiarisation excessive ; leur implication s'en ressent, pénalisant les performances de l'entreprise. Certains dirigeants comme Louis Gallois et Jean-Louis Beffa en sont d'ailleurs convaincus et appellent à ce changement vertueux indispensable qu'Henri Lachmann, ancien patron du groupe Schneider, a également exprimé récemment : « *L'entreprise n'est pas faite pour créer de la valeur pour les actionnaires, mais pour créer des richesses, pour les actionnaires, les clients, les collaborateurs et les territoires.* »

Le modèle de codétermination des entreprises allemandes, avec des conseils d'administration comportant 50% de représentants des salariés, a fait ses preuves : l'intérêt social y est mieux intégré, générant un bon niveau de performance économique et de consensus social. Des évolutions législatives récentes ont permis la nomination d'un nombre limité d'administrateurs salariés dans les grandes entreprises françaises. Ce dispositif doit maintenant être étendu et leur nombre doit être augmenté pour atteindre un tiers des administrateurs.

Le but n'est pas, comme le disent certains représentants patronaux, de déplacer le champ du dialogue social au sein des organes de gouvernance, mais bien de viser une meilleure prise en compte de l'intérêt social dans toutes ses composantes. La place et le nombre des « administrateurs indépendants », qui sont en fait plus « extérieurs » qu'« indépendants », doivent également être revus. Enfin le renforcement des dispositifs favorisant l'actionariat salarié est nécessaire pour permettre une plus grande participation des salariés et contribuer ainsi à la stabilité du capital de nos entreprises.

La principale richesse des entreprises est constituée par ses salariés, son capital humain, et elle ne peut s'exprimer pleinement que dans un climat de confiance que tous appellent de leurs vœux. Mais cette confiance, gage d'une implication dans la durée, ne peut résulter que de la perspective d'avoir une visibilité minimale sur son activité professionnelle future au sein de l'entreprise.

Quand il y a rachat d'entreprise, son savoir-faire est valorisé financièrement (portefeuille de brevets, procédés de fabrication...) comme une part du prix de la transaction, mais rien n'empêche le nouveau propriétaire d'exploiter ailleurs des éléments de ce

savoir-faire. Dans le cas de délocalisations internes à un groupe, les salariés apportent souvent l'innovation et mettent au point les prototypes avant que la production de série ne soit effectuée sur un autre site ou dans un pays à faible coût de main d'œuvre.

Un droit à la protection du savoir-faire collectif de l'entreprise

La CFE-CGC propose de reconnaître une valeur temporelle au capital de savoir-faire collectif de l'entreprise - et pas seulement une valeur financière instantanée - et d'attacher à l'ensemble des salariés d'une entreprise (ou de leur entité économique autonome) un droit à protection de ce savoir-faire collectif dans le respect de l'intérêt social. Négocié de manière obligatoire au niveau de l'entreprise, il pourrait lui être associé une durée minimale d'exploitation des inventions au sein des unités inventrices avant que leur exploitation puisse être délocalisée.

Cela constituerait clairement une mesure gagnant-gagnant : plus les salariés innoveront, plus ils contribueront à assurer leur avenir collectif dans leur bassin d'emploi ; l'entreprise bénéficiera en retour de salariés motivés pour innover et la faire progresser !



VU D'AILLEURS

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN SUISSE

Chaque année, 32 milliards d'euros sont alloués en France à la formation professionnelle. Le système de formation français est toutefois confronté à un triple problème : un éclatement du marché de l'offre (près de 55 000 organismes), une absence de visibilité du processus et un manque d'adéquation de l'offre avec la demande du marché.

Dans sa volonté affichée de lutter contre le chômage et d'intensifier la politique de formation, le gouvernement a notamment créé en 2015 le compte personnel de formation (CPF) puis lancé, début 2016, le plan 500 000 formations.

La France tente ainsi de combler son retard sur ses voisins européens notamment l'Allemagne ou encore la Suisse, véritable référence en la matière. Notre voisin helvète est en effet régulièrement cité en exemple pour sa compétitivité et la qualité de sa main d'œuvre. Le pays peut en effet compter sur le fonctionnement efficace de son système de formation. Comme en Allemagne, le système est dit « dual », cherchant à allier savoirs théoriques et

expériences pratiques.

Au-delà de ce paramètre, le grand facteur de réussite de ce modèle de formation unique est sa totale imbrication à la fois dans le système éducatif, dans l'économie et le marché du travail. Intégrés depuis le XIXe siècle, la formation et l'apprentissage jouissent d'une image plus positive et consensuelle qu'en France. À l'issue de la scolarité obligatoire, près de deux tiers des élèves suisses empruntent cette voie d'enseignement. Conséquence, la part de l'apprentissage dans l'emploi était, en 2012, près de trois fois supérieure à celle de la France. De même, la formation professionnelle est perçue comme une voie de réussite et d'excellence, ce qui est rarement le cas dans l'Hexagone.





VU D'AILLEURS

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN SUISSE

Le succès du système suisse repose sur trois piliers : une coopération réussie entre tous les acteurs, une gestion en adéquation avec les besoins et exigences du marché, et une formation privilégiant les passerelles et la mobilité :

- › La gestion tripartite de la formation professionnelle fonctionne très bien en Suisse, entre l'État fédéral, les cantons et les partenaires sociaux. En France, la coordination entre les acteurs, notamment les régions, Pôle emploi et les entreprises, est souvent jugée défailante.
- › C'est le secteur privé qui définit le contenu de la formation et des qualifications apprises pour obtenir la certification. Les entreprises sont aussi responsables du nombre de formations disponibles. L'ensemble de ces facteurs permet ainsi d'aboutir à un réseau d'apprentissage efficace. Conséquence, un tiers des entreprises proposent en Suisse des postes en apprentissage contre seulement 27% en France.
- › La formation est un outil totalement intégré au parcours professionnel des salariés. La formation y est continue et les filières générales et professionnelles beaucoup plus imbriquées. En France, poursuivre sa formation en cours de carrière est une opportunité plus rare, d'où le choix de se former très tôt.

S'inspirer du modèle suisse pourrait permettre de pallier à certaines lacunes du système français de formation pour ne plus considérer l'apprentissage comme un second choix, pour améliorer la mobilité et optimiser la collaboration des services de l'État avec le secteur privé.



1. « La formation professionnelle en Suisse », *La Fabrique de l'Industrie*, 27/04/2016

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



Essentiel pour moi

partenariat@macif.fr

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CAMÉRIENS 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 Flandre, 75001 Paris, France au registre des entreprises limitées et financières sous le n°10550762000. Interconsolidée en opération de banque pour le compte exclusif de BNP Paribas.



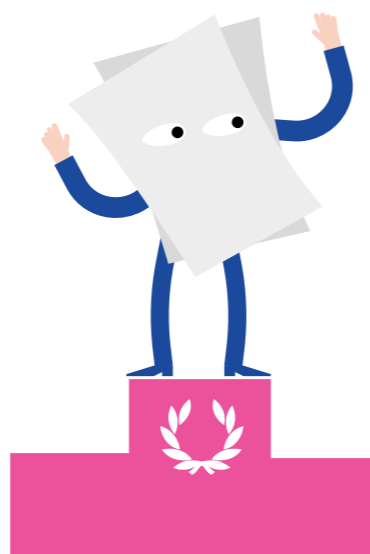
TENDANCES



Les très bons résultats de la presse sociale

Trois quarts des Français sont aujourd'hui adhérents à un organisme social, notamment via les complémentaires santé et les organismes mutualistes. Ces derniers, pour renseigner et promouvoir l'information sociale (problématique, organisme de référence...), produisent régulièrement des contenus spécialisés relayés par des supports de la presse sociale. Ainsi, en 2016, près de 21 millions de citoyens ont lu la presse sociale. Ces chiffres et leur constance depuis dix ans, date de la dernière enquête, montrent l'attachement de la population à ces problématiques.

La presse sociale est particulièrement appréciée pour la fiabilité, l'utilité, la proximité qu'elle offre et le contenu éditorial qui s'est professionnalisé en dix ans. Les personnes âgées et les femmes sont les catégories les plus adeptes de ce type de presse, plus délaissé par les hommes, les jeunes et les catégories sociales supérieures.¹



1.« 21 millions de Français lisent la presse sociale »,
Miroir Social, 22/07/2016

2.« Seniors, comment travailler avec les jeunes ? »,
Mode(s) d'emploi, 07/07/2016

Les valeurs au cœur de l'intégration des nouvelles générations en entreprise

L'arrivée d'une nouvelle génération de travailleurs, connectée et digital native, avec des valeurs et des approches différentes des générations précédentes, peut être source de nouveaux enjeux au sein de l'entreprise. En effet, les jeunes ont des attentes et des exigences très affirmées vis-à-vis du monde du travail, selon une enquête réalisée par l'agence A Conseil.

Pour eux, le facteur majeur est la bonne ambiance, avec un univers stimulant et des tâches intéressantes. La majorité des jeunes vivent leur travail comme un moyen pour être reconnu. Ils veulent ainsi apporter une réelle contribution et en tirer une certaine reconnaissance.

Dans cet élan, ils cherchent du sens dans leur travail : 92% déclarent vouloir intégrer une entreprise dont l'éthique correspond à leur vision du monde, et ils sont tous unanimes sur le fait que leur futur employeur a un rôle social à jouer (99%).

Dans leur travail, les jeunes se montrent aussi curieux, et souhaitent communiquer et échanger avec leurs supérieurs. Chez ces derniers, les jeunes travailleurs cherchent avant tout des qualités humaines (80,5%).

L'un des grands défis du management dans le cadre de l'intégration de la génération Y est donc l'assimilation des nouvelles valeurs (échange, sens, stimulation) portées par ces jeunes travailleurs.²

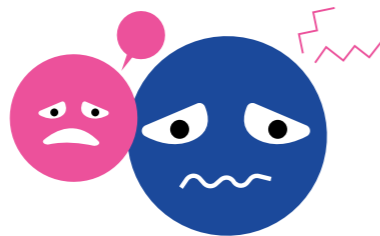


TENDANCES

Burn-out : l'Assemblée nationale lance une mission d'information sur l'épuisement professionnel

Avec les mutations du marché du travail telles que la tertiarisation de l'emploi, les maladies professionnelles évoluent avec comme conséquence la croissance et la reconnaissance de l'épuisement au travail.

Face à ces nouveaux défis, les politiques tentent de mieux appréhender la situation. Dans ce but, l'Assemblée nationale a lancé le 22 juin une mission d'information présidée par le député Yves Censi (Les Républicains) et dont le rapporteur est Gérard Sebaoun (PS).



Cette mission a pour objectif de cerner les définitions de l'épuisement professionnel, de procéder à un état de la situation et de proposer des améliorations. Pour ce faire, les membres de cette commission mèneront plusieurs auditions durant l'automne, recevant notamment des professionnels comme Martine Keryer et Bernard Salengro (CFE-CGC).³

En pointe sur ces problématiques qui touchent particulièrement ses populations, la CFE-CGC demande, inlassablement, la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle.

Et si on pédalait ?



Alors que les préoccupations écologiques sont de plus en plus présentes au sein de la société et que les villes multiplient les investissements et infrastructures pour améliorer la circulation du vélo en ville, les entreprises peuvent être elles aussi un acteur de ce changement d'habitude. Par le biais du comité d'entreprise, l'entreprise peut ainsi être force de proposition comme par exemple prendre en charge financièrement les trajets à vélo.

L'indemnité kilométrique, en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2016, mais qui reste facultative pour l'entreprise, permet à hauteur de 25 centimes d'euro par kilomètre, de prendre en charge les frais engagés par les salariés adeptes de ce moyen de transport. Cette somme a l'avantage pour le salarié d'être exonérée d'impôt et permet à l'entreprise volontaire d'améliorer auprès de ses employés et du grand public sa politique de RSE (responsabilité sociétale des entreprises).⁴



3.« Mission d'information sur l'épuisement professionnel », Assemblée nationale, 15/09/2016

4.« Et si on pédalait », Miroir Social, 01/07/2016



BULLE TWITTER



LES ECHOS @LESECHOS - 16 SEPTEMBRE 2016

Les dilemmes du revenu universel - via @CercleLesEchos
>> <http://trib.al/wMJZrSV>



CFE-CGC @CFE-CGC - 16 SEPTEMBRE 2016

M.Keryer et @BSalengro ont réinsisté hier @AssembléeNat sur besoin de pouvoir déclarer #burnout en maladie pro.



APEC.FR @APECFR - 21 SEPTEMBRE 2016

Les discriminations au travail, un gâchis de 150 milliards d'euros en France <http://po.st/eCE8Hx> via @Lentreprise



CFE-CGC @CFE-CGC - 24 SEPTEMBRE 2016

#Alstom Opération ville morte à Belfort : «on ne veut pas de solutions électoralistes» (André Fages, CFE-CGC)



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

**ENTREPRISE TERRITOIRE DE SANTÉ
UNE NOUVELLE DÉMARCHÉ RESPONSABLE
POUR ALLIER PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE
ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS**



AGENDA

LUNDI
10/10

France Stratégie organise son colloque annuel sur le thème « Recruter à l'heure du numérique ».

JEUDI
13/10

Jeunesse et Entreprise organise au Palais d'Iéna son colloque national sur le thème de « L'équation du futur : jeunes et emplois ».

JEUDI
13/10

L'union départementale CFE-CGC Puy-de-Dôme organise à Clermont un colloque « Handicap et travail, oui c'est possible ! ».

MARDI
25/10

Vote du rapport sur « La coproduction à l'heure du numérique : quels risques et quelles opportunités pour le consommateur et l'emploi ? » par le Conseil économique, social et écologique (CESE).



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECGC #cfecgc**