



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - HANDICAP ET EMPLOI : LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE - ÉNERGIES ET ASSURANCE : DES DÉCISIONS JUDICIAIRES MAJEURES FAVORABLES À LA CFE-CGC**
- P. 6** **L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC SALUE L'ÉLECTION DE JEAN-FRANÇOIS FOUCARD À LA VICE-PRÉSIDENTE DE L'APEC**
- P. 7 & 8** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 9 À 13** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 14** **FOCUS – ENTREPRISES : LE CDD PLUTÔT QUE LE CDI POUR ÉVITER LE POIDS DE LA RÉGLEMENTATION**
- P. 15** **TENDANCES**
- P. 16** **BULLES TWITTER**
- P. 17** **AGENDA**





EN BREF

Orange : en forte progression, la CFE-CGC devient la 2^e organisation syndicale

Avec 22,82 % des voix tous collèges confondus contre 16,18 % en 2014, la CFE-CGC est sortie grande gagnante des dernières élections professionnelles. Leader chez les cadres (désormais majoritaires au sein du groupe), la CFE-CGC est la seule organisation syndicale à progresser en nombre de voix, dans un contexte de forte réduction des effectifs ces dernières années.

Fusion des régimes de retraites complémentaires : un accord national interprofessionnel soumis à signature

Réunis le 17 novembre après avoir négocié les conditions et modalités de fusion des régimes de retraites complémentaires Agirc (cadres) et Arrco (tous les salariés du privé) conformément à l'accord signé le 30 octobre 2015, les partenaires sociaux ont élaboré un accord national interprofessionnel désormais soumis à signature. Les organisations devraient prochainement décider de parapher le texte ou non après consultation de leurs instances.

En 50 ans, les retraités du régime général (salariés) sont passés de 3 à 14 millions

Selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), le nombre de retraités au régime général (salariés) a presque été multiplié par cinq depuis 1967. Ce chiffre reflète les grandes évolutions démographiques de la société française : générations du baby-boom aujourd'hui à la retraite et allongement de l'espérance de vie (en hausse de 10 ans entre 1996 et 2016).

Le SNPI CFE-CGC demande la reconnaissance de la pénibilité de la profession infirmière

Dans un communiqué, le Syndicat national des professions infirmières réclame une reconnaissance de la pénibilité de la profession (public et privé). « L'espérance de vie d'une infirmière est de 78 ans contre 85 ans pour toutes les françaises. De même, 30 % des aides-soignantes et 20 % des infirmières partent en retraite avec un taux d'invalidité », rappelle Thierry Amouroux, secrétaire général du SNPI CFE-CGC.

Solvay : la CFE-CGC obtient gain de cause en justice

Dans un arrêt rendu le 6 octobre, la Cour d'appel de Paris a donné raison à la CFE-CGC, condamnant la filiale française du groupe chimique belge pour avoir exclu les cadres des augmentations collectives de salaires en 2014 et 2015. Le jugement stipule que Solvay n'a pas respecté la convention collective des industries chimiques en réservant les hausses générales de salaires aux employés des premiers échelons.

LE CHIFFRE



SOIT LE MONTANT CUMULÉ SUR DOUZE MOIS (À SEPTEMBRE 2017) DU DÉFICIT COMMERCIAL DE LA FRANCE, CONTRE 48,1 MILLIARDS D'EUROS EN 2016.



L'INFO MILITANTE

HANDICAP ET EMPLOI : LA CFE-CGC MONTE AU CRÉNEAU

Reçue par le gouvernement, la CFE-CGC a fait valoir ses propositions pour améliorer la situation des salariés en situation de handicap. Notamment en matière d'accès et de retour à l'emploi.

Mobilisée au quotidien sur le handicap avec l'appui de son réseau de référents régionaux et issus de ses fédérations, la CFE-CGC a été auditionnée le 9 novembre par Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées. « *Nous lui avons fait part de notre ambition de changer le regard sur le handicap pour construire une société réellement inclusive et identifier des pistes d'amélioration pour les démarches d'accès et de retour à l'emploi des travailleurs handicapés, mais aussi en matière de santé et de qualité de vie au travail afin d'éviter que le travail ne conduise à des situations de handicap* », résume Christophe Roth, délégué national confédéral.

Non à la réduction des contrats aidés !

La CFE-CGC a rappelé son opposition à la réduction des contrats aidés (de 280 000 cette année à 200 000 en 2018) prévue par le gouvernement. « *C'est un outil d'insertion professionnelle non négligeable pour les personnes en situation de handicap. Les demandeurs d'emploi handicapés figurent parmi les principaux bénéficiaires de ces contrats* », explique Christophe Roth.

Répondre aux problématiques spécifiques des populations de l'encadrement

La CFE-CGC a insisté sur la nécessité d'un accompagnement adapté pour favoriser l'insertion professionnelle des populations de l'encadrement en situation de handicap pour répondre à leurs problématiques : handicap psychique lié à l'épuisement professionnel, profils plus âgés et diplômés que la moyenne des demandeurs d'emplois en situation de handicap. La CFE-CGC propose la mise en place d'un dispositif conventionnel entre l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH). Autre priorité : faciliter la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Handicap psychique : renforcer l'emploi accompagné

Face au handicap psychique et aux troubles de santé mentale liés au travail, la CFE-CGC en appelle au déploiement de l'emploi accompagné qui permet aux personnes handicapées d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. « *Ce dispositif fonctionne dans l'accompagnement du handicap psychique. Il faut favoriser la montée en compétence des professionnels de l'emploi accompagné* », assure Christophe Roth.

Aider les aidants

La CFE-CGC a réitéré auprès de l'exécutif le besoin d'agir pour que les aidants des personnes en situation de handicap puissent concilier leur rôle d'aidant avec leur vie professionnelle.

Adapter le financement

Au regard de la baisse des réserves du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et de l'AGEFIPH dans le privé, la CFE-CGC préconise de faire passer de 6 à 9 % le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dont doivent s'acquitter les entreprises et les administrations. Ce afin d'être plus en phase avec la société (environ 9 % de la population souffre d'un handicap).

« Délibération sociale » sur le handicap en janvier 2018 : la CFE-CGC se tient prête

Sur ces sujets (sans oublier la prévention et la facilitation du recours au télétravail pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et dont les tâches le permettent), la CFE-CGC se tient prête pour la « *délibération sociale* » sur le handicap qui s'ouvrira en janvier prochain.





L'INFO MILITANTE

ÉNERGIES ET ASSURANCE : DES DÉCISIONS JUDICIAIRES MAJEURES FAVORABLES À LA CFE-CGC

Dans de récentes décisions très attendues, la Cour de cassation et le Conseil d'État ont respectivement donné raison à la CFE-CGC en matière de liberté d'expression syndicale et de représentativité.

Liberté d'expression syndicale : la Cour de cassation donne raison à la CFE Énergies

Le 15 novembre dernier, la Cour de cassation (la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français) a donné raison à la Fédération CFE Énergies sur trois dossiers relatifs à la communication réalisée avant les élections professionnelles de novembre 2016 pour laquelle la CFE Énergies avait été assignée en référé par EDF, Engie et GRDF pour « *trouble manifeste illicite* ». Les trois entreprises reprochaient à la CFE Énergies et à son allié, l'UNSA Énergies, d'avoir communiqué sur les élections avant le début de la campagne officielle.

En cassant le jugement favorable à GRDF et en rejetant les pourvois d'EDF et d'Enedis, les trois arrêts majeurs rendus réaffirment haut et fort combien la liberté d'expression syndicale est une liberté fondamentale. La Cour de cassation rappelle qu'au titre du Code du travail, les organisations syndicales définissent librement le contenu de leurs communications (affiches, publications, tracts). Dans leur défense, la CFE et l'UNSA Énergies avaient fait valoir que leurs communications, « *ni polémiques, ni diffamatoires, ni injurieuses* », respectaient le Code du travail et le code électoral.

La Cour fait également référence à la convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales en soulignant que « *les membres d'un syndicat doivent pouvoir exprimer librement devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise* ».

« *Dans un contexte où l'évolution législative récente tend à réduire les prérogatives des organisations syndicales et des représentants du personnel, ces arrêts sont une victoire pour la liberté d'expression syndicale* », résume William Viry-Allemoz, secrétaire général de la Fédération CFE Énergies.

Assurance : la CFE-CGC obtient gain de cause au Conseil d'État et conforte sa représentativité

Au terme de quatre années de procédure, la Fédération Assurance CFE-CGC peut se prévaloir d'un succès de poids en matière de représentativité syndicale de branche. Dans une décision rendue le 8 novembre dernier, le Conseil d'État donne raison à la CFE-CGC qui reprochait au ministère du Travail de ne pas avoir comptabilisé tous les suffrages (plus de 3 000) obtenus dans le premier collège - ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise - pour mesurer la représentativité globale dans la branche.

Ces voix légitimes obtenues par la CFE-CGC lors d'élections professionnelles avaient tour à tour été contestées par la CFDT, le ministère du travail et le Haut conseil du dialogue social. Le Conseil d'État rejette ces contestations, stipulant que lorsque le ministre chargé du Travail fixe « *les audiences respectives des différentes organisations syndicales reconnues représentatives dans une même branche professionnelle en vue d'établir la validité de futurs accords de branche intercatégoriels, il lui appartient de rapporter le nombre des suffrages exprimés en faveur de chacune des organisations reconnues représentatives au nombre total des suffrages exprimés en faveur de l'ensemble des organisations reconnues représentatives dans cette branche* ».

Particulièrement attendue, cette décision clarifie définitivement le paysage de la représentation syndicale dans la branche, confortant la capacité de la CFE-CGC à présenter ses candidats non cadres sur ses listes électorales. « *La CFE-CGC est désormais solidement confirmée à la deuxième place avec plus de 19 % de représentativité au plan national, en très forte progression sur quatre ans* », souligne Joël Mottier, président de la Fédération Assurance CFE-CGC.





L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC SALUE L'ÉLECTION DE JEAN-FRANÇOIS FOUCARD À LA VICE-PRÉSIDENTE DE L'APEC

Dans le cadre de la traditionnelle alternance entre patronat et syndicats de salariés, Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC, a été élu, le 15 novembre, vice-président de l'Association pour l'emploi des cadres, l'instance paritaire au service des cadres et des entreprises.

Cette élection, pour un mandat de deux ans, est un nouveau motif de fierté pour la CFE-CGC après l'élection, en novembre 2015, de Marie-Françoise Leflon (ancienne secrétaire générale confédérale) à la présidence de l'Apec. C'est également un bon signal alors que les partenaires sociaux s'appêtent à ouvrir la négociation nationale interprofessionnelle sur le statut de l'encadrement.

François Hommeril : « Nos liens sont très forts avec l'Apec »

L'élection de Jean-François Foucard confirme les liens historiques entre le syndicat de l'encadrement (agents de maîtrise, cadres, ingénieurs, techniciens) et l'Apec, acteur incontournable de l'emploi. François Hommeril, président confédéral, le rappelle : « *Nos liens sont très forts avec l'Apec, créée en 1966 sous l'impulsion de la CGC.*

Voilà un formidable exemple d'une instance paritaire avec des partenaires sociaux qui discutent, décident et agissent pour construire un dispositif paritaire géré de manière extrêmement rigoureuse avec les succès qu'on connaît. C'est un exemple à suivre pour beaucoup ! »

La présidence de l'Apec revient quant à elle à Patric Caré (membre du Comité statutaire du MEDEF) qui succède donc à Marie-Françoise Leflon.

L'Apec, un acteur incontournable de l'emploi

Reconnue comme un des cinq acteurs nationaux du conseil en évolution professionnelle (CEP), l'Apec assure quatre grandes missions.

- 1** Conseiller les cadres : mobilité interne ou externe, seconde partie de carrière, création ou reprise d'entreprise, formation etc.

- 2** Accompagner les jeunes issus de l'enseignement dans leur projet professionnel.
- 3** Conseiller les entreprises (recrutements, développer et fidéliser les compétences internes).
- 4** Observer le marché de l'emploi cadre : métiers, secteurs, régions, recrutements, salaires, mobilités professionnelles et insertion des jeunes.



A propos de Jean-François Foucard

Ingénieur de formation, Jean-François Foucard (54 ans) a effectué sa carrière professionnelle chez Dassault Systèmes (édition de logiciels industriels).

Issu de la fédération CFE-CGC de la métallurgie, il a débuté son parcours syndical en entreprise en 1996 et exercé plusieurs mandats jusqu'en 2013. Hors entreprise, Jean-François Foucard a exercé diverses activités au niveau confédéral (négociations interprofessionnelles, administrateur Unedic...) et comme secrétaire fédéral métallurgie.

Lors du 36^e congrès confédéral organisé en juin 2016 à Lyon, il est élu secrétaire national CFE-CGC en charge du secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle.



POURQUOI LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE RALENTIT (MAIS POURSUIT) SON PLAN DE RACHAT D'ACTIFS

L'institution monétaire de l'Union européenne a engagé un prudent virage de sa politique lancée en 2015.

Sans grande surprise, Mario Draghi, gouverneur de la Banque centrale européenne (BCE), a annoncé, le 26 octobre, le ralentissement de la politique d'assouplissement quantitatif (ou QE pour Quantitative Easing*). Utilisé en période de crise, ce programme vise à favoriser le crédit et donc à relancer l'investissement, la demande et l'inflation. Depuis son lancement en mars 2015, l'assouplissement quantitatif a représenté plus de 2 000 milliards d'euros de rachat de titres par la BCE. D'abord en dette souveraine de pays de la zone euro, puis sous forme de titres de dette de grandes entreprises européennes.

Comme prévu, la baisse des taux observée depuis 2015 a permis aux États, entreprises et ménages de s'endetter à moindre coût. Une étude de la BCE souligne d'ailleurs un impact positif du QE sur le PIB à court terme, et sur l'inflation à moyen terme. Pourtant, à partir de janvier 2018, ce ne seront plus 60 Mds€ par mois qui seront créés pour cette politique, mais seulement 30 Mds€, et ce jusqu'en septembre 2018 avec possibilité de prolongation.

Reprise de la croissance dans la zone euro et au niveau mondial

Très attendue, cette décision intervient en pleine reprise de la croissance dans la zone euro et au niveau mondial, et alors que les banques centrales américaine et britannique ont déjà commencé à réduire leur niveau de QE et à remonter leurs taux d'intérêt directeur. La réduction du QE impulsée par la BCE vise donc à suivre ces pays dans la normalisation de la politique monétaire pour réduire la dépendance de l'économie à l'argent peu cher, pallier les risques de bulles spéculatives et répondre à la raréfaction des titres de dette souveraine à acquérir.

La BCE va toutefois continuer d'injecter 30 Mds€ par mois sur les marchés, se réservant le droit d'augmenter le montant de ses rachats

et d'allonger la durée d'application du QE au-delà de septembre 2018 si la conjoncture le réclame. L'institution monétaire va aussi maintenir les taux d'intérêt aux niveaux actuels pour une période allant au-delà du programme de QE (au moins jusqu'à fin 2018). Une attitude prudente pour éviter un choc sur les marchés par effet d'annonce tout en continuant de stimuler l'inflation jusqu'à ce que celle-ci se rapproche de sa cible (légèrement inférieure à 2 %) et en évitant une flambée de l'euro déjà très haut (plus d'1,20\$ début septembre). Pour l'instant, cela semble fonctionner : les marchés ont peu réagi. On a même plutôt assisté à une légère baisse des taux d'intérêt sur les marchés obligataires et à un affaiblissement de l'euro.

La vigilance reste de mise

Il faut toutefois rester vigilant : en continuant à créer des liquidités, la BCE risque de faire le seul jeu des places boursières (dont les indices phare sont en hausse) sans que les liquidités ne soient orientées vers l'économie réelle, renforçant le risque d'un krach... Face à ce dilemme, d'autres solutions sont évoquées comme celles des économistes Frédéric Boccara, Yves Dimicoli et Denis Durand pour qui, au lieu de financer les marchés des capitaux de manière aveugle, la BCE pourrait abonder un « *fonds de développement économique, social et écologique européen* », un organisme de crédit visant à financer le développement des services publics dans l'Union européenne. Une idée originale pour alimenter la croissance et relancer une dynamique de projets communs entre pays.

* Politique monétaire des banques centrales qui consiste à racheter massivement des titres financiers par la création de monnaie. Cette politique a comme conséquence directe d'augmenter la masse monétaire (monnaie en circulation) et d'alléger le bilan des détenteurs initiaux des titres de dette, en général les banques.



ÉCLAIRCIE SUR LE FRONT DU CHÔMAGE : VERS UNE REPRISE DURABLE DE L'ACTIVITÉ ?

QUELQUES CHIFFRES

2 227 MDS €

PIB France 2016

0,87 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin août)

2 210 MDS€

Dettes publiques (soit 97,8 % du PIB)

- 61,7 MDS€

Balance commerciale
(12 derniers mois à fin juillet 2017)

9,5 %

Chômage au sens du BIT
(2^{ème} trimestre 2017)

1 257 MDS€

Dépenses publiques 2016
(soit 56,4 % du PIB)

moyenne de long terme (100). Plus particulièrement, les ménages sont nettement moins optimistes concernant leur situation financière et leur capacité d'épargne futures.

• Consommation

La consommation des ménages progresse en volume pour le 4^e trimestre consécutif (+0,5 % au 3^e trimestre vs +0,3 % au 2^e trimestre), tirée par les dépenses de produits manufacturés (+0,7 %), notamment les biens d'équipements (+ 3,4 %). Croissance également dans la construction (+0,2 %), les services (+0,4 %), l'énergie, l'eau et les déchets (+1,9 %). En revanche, la consommation a diminué pour les produits agricoles (-1 %), le commerce (-0,4 %) et les transports (-0,6 %).

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Après 8 mois de hausse, le climat des affaires a perdu un point (109) en octobre et retrouve son niveau d'août, demeurant malgré tout 9 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100). L'indicateur a augmenté d'un point dans le commerce de détail, son plus haut niveau (113) depuis janvier 2008. Il est en revanche stable pour le 3^e mois consécutif dans l'industrie (111) et en recul d'un point dans les services (107).

• Création d'entreprises

En septembre 2017, la création d'entreprises est quasi stable (+0,2 % contre -1 % en août). Cela s'explique par la légère hausse des créations d'entreprises classiques (+0,5 %) et la quasi stabilité du nombre d'immatriculations de micro-entrepreneurs (-0,2 %).

CHÔMAGE

A fin septembre, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A diminue en France (DROM y compris) à 3 734 100 (-1,7 % par rapport au mois d'août, -0,1 % sur trois mois et -0,4 % sur un an).

En prenant en compte les catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite), le nombre de demandeurs d'emplois a baissé de 0,5 % en septembre, pour s'élever à 5 922 000 (+2,5 % sur un an).

Le chômage, au sens du BIT, s'établit à 9,5 % de la population active au 2^e trimestre 2017 (contre 9,6 % au 1^{er} trimestre).

MÉNAGES

• Confiance des ménages

Pour le 4^e mois consécutif, la confiance des ménages dans la situation économique continue de baisser (-1 point) et retrouve sa

Contacts

Gérard Mardiné,
Secrétaire national
en charge du secteur
Économie et Industrie,
Développement
durable, RSE, Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Francine Didier
Renan Francastel
Flore Gauffeny
Justine Vincent



RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : QUELS CHANGEMENTS À PRÉVOIR ?

**Après la présentation* des enjeux de la réforme voulue par le gouvernement,
décryptage des positionnements de la CFE-CGC
et des possibles impacts sur les salariés et les structures paritaires.**

Un changement de philosophie

Les réformes gouvernementales restent dans la droite ligne des réformes menées ces dernières années en allant toujours plus loin dans l'individualisation, les entreprises et les actifs s'appropriant peu à peu appropriés les dispositifs. Depuis son entrée en vigueur, seuls un million de comptes personnels de formation (CPF) ont ainsi été créés, dont 750 000 à la demande de Pôle emploi, pour des demandeurs d'emplois dans l'optique de financer une formation qui leur incombe. Le dispositif reste donc largement sous-utilisé – ou méconnu – des salariés.

En revanche, le congé individuel de formation (CIF) qui, jusqu'alors, permettait des formations longues et financées via la mutualisation, va être absorbé par le CPF. Aujourd'hui comptabilisé en heures, celui-ci sera valorisé en euros. Cette disposition ouvre la voie à une monétisation des droits et à un détournement de fonds de la formation professionnelle vers d'autres usages.

Si la CFE-CGC a soutenu la création du CPF, elle considère que celui-ci ne doit pas être le pilier de la formation professionnelle. La CFE-CGC combat le passage d'un système financé et régulé collectivement à un système totalement individualisé dans sa mise en oeuvre.

En effet, des formations lourdes de reconversion, en termes de temps comme en besoin de financement, ne pourront que difficilement être accessibles aux individus. Au-delà de la seule question d'argent, c'est un renversement quasi philosophique de la formation professionnelle : auparavant, l'employeur avait une responsabilité dans le « *maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi* ». Avec le projet du gouvernement, c'est le salarié lui-même qui serait - en pratique - seul responsable de son absence de formation.

Un risque pour les salariés cadres

Les contributions étant basées sur les salaires, les salariés cadres contribuent plus largement au financement de la formation professionnelle. Mais la logique gouvernementale est axée sur des droits à la formation croissants en fonction du besoin en qualification de la personne. En clair, les demandeurs d'emplois et les bas niveaux de qualification seront prioritaires quand les cadres risquent d'être laissés pour compte...

Gouvernance remodelée et moyens alloués aux partenaires sociaux

Le gouvernement s'interroge également sur la plus-value du paritarisme dans le recouvrement des contributions, sur la gestion du CIF et, plus largement, sur le pilotage du système lui-même. La CFE-CGC n'est pas une structure corporatiste qui ne verrait que son intérêt propre. Le Parlement lui-même a reconnu l'importance du paritarisme dans un rapport dédié, rédigé par Jean-Marc Germain. Ce rapport a notamment mis en évidence que les structures paritaires étaient correctement gérées. Le paritarisme favorise le compromis, permet des solutions durables, favorise un circuit court entre la négociation et la gestion, et constitue un contre-pouvoir face au tout État ou au tout marché. Les partenaires sociaux ont toute leur place : le tout est de savoir à quel niveau leur action est la plus pertinente.

*(voir Le Bulletin confédéral n°35 daté d'octobre)



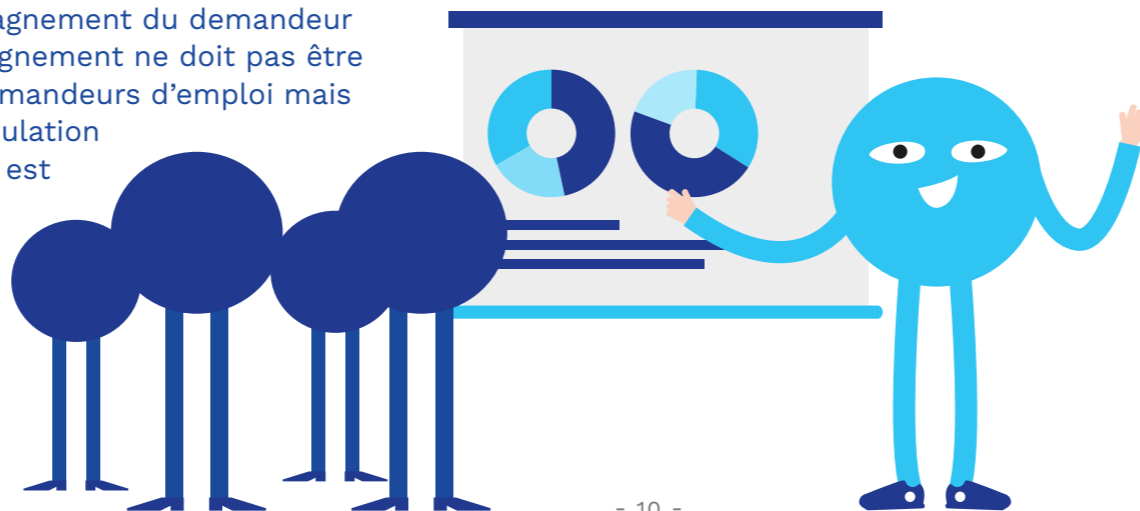
Dans les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), le gouvernement a manifesté la volonté de confier la collecte des fonds de la formation professionnelle à l'URSSAF. Ne resterait à la main des OPCA qu'une petite part de la collecte ou de la contribution conventionnelle. Bien plus que la question de la collecte, se pose celle des moyens dont disposent les partenaires sociaux pour définir et mettre en œuvre les politiques de la formation professionnelle. Dans la mesure où un grand nombre de sujets ne peuvent être traités ni au niveau de l'entreprise, ni à l'échelon interprofessionnel, la branche doit pouvoir disposer de ressources pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle définie à son niveau.

Le cahier des charges de la réforme proposée laisse dans l'ombre la gestion de tous les métiers transverses qui, eux aussi, évoluent mais ne sont pas forcément portés par une branche métier alors qu'ils contribuent de façon essentielle à la compétitivité de notre pays.

Le contrôle de la qualité de l'offre de formation

Dernier point de la réforme : le renforcement des contrôles de la qualité et de l'offre de formation. Le projet du gouvernement est plutôt clair : les organismes de formation seront soumis à labellisation et obligés d'afficher leurs performances. On s'oriente ainsi vers un système proche du modèle allemand.

La CFE-CGC ne s'oppose pas sur le principe à une telle mesure. Cependant, une simple labellisation ne sera pas suffisante : le choix parmi un catalogue de formations - évaluées suivant des critères qui restent à définir - reste compliqué et ne doit pas se substituer à un accompagnement du demandeur de formation. Cet accompagnement ne doit pas être réservé uniquement aux demandeurs d'emploi mais bien à l'ensemble de la population active, cadres compris... Là est la difficulté: le passage au tout numérique ne doit pas se substituer à un accompagnement réel, ou à un simple outil de lutte contre le chômage.



Nos missions :

Initier la réflexion

Nourrir les débats

Partager l'actualité

Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs de la protection sociale



Le partenaire des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale collective et solidaire

Abonnez-vous à L@ lettre de l'INPC

et recevez par courriel mensuel l'actualité de la protection sociale

Abonnement sur notre site www.inpc.fr



CONCERTATION SUR L'ACCÈS À L'UNIVERSITÉ : QUEL BILAN ?

A l'issue d'une phase de concertation sociale à laquelle a participé activement la CFE-CGC, le gouvernement a présenté les pistes retenues pour réformer l'accès à l'université, actant notamment la fin du tirage au sort.

Une réforme voulue par le gouvernement

La réforme de l'accès à l'enseignement supérieur, la mise en place de prérequis pour entrer à l'université comme d'un contrat de réussite figuraient parmi les engagements de campagne du candidat Emmanuel Macron. Lors de son discours de politique générale du 4 juillet dernier, le Premier ministre, Edouard Philippe, rappelait : « *Nos grandes universités doivent continuer à se transformer avec l'appui des organismes de recherche, gagner en autonomie, travailler en réseaux et se rapprocher du monde économique. Nos universités vont connaître un choc démographique : chaque année, ce sont 40 000 étudiants supplémentaires qu'il faudra accueillir mais nous n'avons pas le droit d'orienter des générations entières dans des formations inadaptées et sans débouchés. Il est temps d'offrir à nos lycéens des contrats de réussite étudiante qui leur indiquent les prérequis pour réussir dans la filière visée. Il faut aussi garantir un réel droit au retour à l'université tout au long de sa carrière pour compléter et valider en milieu académique les acquis de l'expérience* ».

Que contient la réforme ?

Le 30 octobre, la ministre de l'Enseignement supérieur, Frédérique Vidal, et le Premier ministre, ont détaillé les propositions pour réformer l'accès à l'université. La suppression du tirage au sort a été actée. Des « attendus » (autre nom pour les « prérequis ») sont mis en place et visent à recenser « *les connaissances fondamentales et compétences nécessaires à la réussite des étudiants* » dans une filière donnée : résultats trimestriels (première, terminale et baccalauréat), motivation, présentation d'un projet personnel... Les étudiants ne disposant pas de ces « attendus » pourront se voir conditionner l'inscription à l'université à l'acceptation d'un parcours de remise à niveau. Une nouvelle plateforme admission post-bac (APB) sera créée, plus transparente et

avec davantage d'informations sur les débouchés, le taux de réussite... Enfin, deux professeurs principaux accompagneront le lycéen dans son orientation.

Dans le futur module remplaçant l'APB, chaque étudiant ne classera plus ses vœux. Ces derniers seront réduits à dix et les réponses des établissements interviendront au fur et à mesure. Les candidatures ne seront plus traitées de manière automatisée mais par des commissions pédagogiques telles qu'elles existent dans les IUT (composées d'enseignants et d'enseignants-chercheurs).

Le droit de chaque étudiant à l'accès à l'enseignement supérieur est réaffirmé. Un budget de 500 millions d'euros accompagnera la réforme sur l'ensemble du quinquennat.

La CFE-CGC mobilisée et force de proposition

Durant les cinq semaines de concertation lancée par le gouvernement, la CFE-CGC, représentée par Samir Bouzbouz, Eric Freyburger, Maddy Gilbert et Fabrice Tyack, a pris part activement aux débats. La CFE-CGC est en effet convaincue qu'il est nécessaire de faire évoluer l'accès au premier cycle et de rénover les enseignements.

Dix groupes de travail composés de partenaires sociaux et patronaux ont fait valoir leurs positions (accès à l'enseignement supérieur, ingénierie de l'offre de formation, pédagogie renouvelée et vie étudiante), et formulé des réflexions spécifiques sur les licences STAPS et l'accès aux études de médecine. Globalement, la CFE-CGC est favorable à une refondation de l'accès à l'université permettant aux étudiants d'avoir une vision réaliste de leur degré de réussite et de la formation nécessaire pour l'exercice du métier futur choisi. La CFE-CGC souhaite également renforcer la dimension professionnalisante des parcours universitaires et rapprocher l'université de l'entreprise.



La CFE-CGC et les difficultés de l'enseignement supérieur

Prévisible, l'évolution démographique n'a pas été anticipée. Les professeurs des lycées ne sont pas armés face à la complexité de l'enseignement supérieur. Le système d'admission post-bac (APB) concentre de fortes critiques dans son fonctionnement. Certaines filières n'ont plus les capacités d'accueillir tous les étudiants qui en font la demande et connaissent en parallèle un fort taux d'abandon ou d'échec en première année. L'orientation et la réorientation sont donc, pour la CFE-CGC, un point essentiel sur lequel il faut travailler.

Durant la concertation, la CFE-CGC a porté un intérêt particulier aux licences STAPS (sport) et aux PACES (première année commune aux études de santé). Aujourd'hui, le taux de réussite en première année de médecine pour les bacheliers n'ayant pas suivi un cursus scientifique et n'ayant pas obtenu une mention bien ou très bien au Bac est quasi nul. Parmi les plus touchés, les bacheliers des filières technologiques et professionnelles n'ont quasiment aucune chance de décrocher une licence en université. Si des filières spécifiques existent, elles doivent être renforcées et développées pour leur permettre d'accéder réellement au niveau licence. La publication des données par établissement concernant les effectifs (et sa fluctuation), les débouchés et le taux d'emploi doivent être fournis pour que chaque étudiant choisisse une filière en connaissance de cause. Proposer aux élèves de terminale des modules d'enseignement complémentaire permettant la transition dans le supérieur a également été évoquée par la CFE-CGC.

Cependant, l'orientation à elle seule ne peut pas tout résoudre. Un quart des étudiants choisissent une formation par défaut, faute d'avoir

obtenu la formation désirée. Le tirage au sort, instauré de manière dissimulée dans un premier temps, puis « légitimé » par le ministère de l'Éducation nationale (via une circulaire dont les dispositions ont été jugées illégales par le tribunal administratif de Bordeaux), ne contente personne.

Filières sous tension, les PACES et STAPS (sport) connaissent des difficultés. Face au fort taux d'échec en première année de médecine, la CFE-CGC préconise une amélioration de l'orientation des étudiants avant l'entrée à l'université et après l'échec de première année. La CFE-CGC propose également la confrontation avec les réalités du monde médical dès le début du cursus, la mise en place d'un contrôle continu sur un ou plusieurs semestres remplaçant les QCM synonymes de bachotage, le relèvement de 30 % du numérus clausus et la mise en place de passerelles.

Autre piste à explorer : les prérequis. La CFE-CGC est davantage favorable à la mise en œuvre d'un référentiel de compétences du lycée à l'université pour chaque formation, pour permettre à chaque étudiant de se positionner.

Ne pas négliger le logement, le travail parallèle et la santé

Une concertation sur l'enseignement supérieur ne doit pas occulter le cadre plus global. Logement, travail en parallèle et santé sont autant de déterminants qui impactent la réussite (ou l'échec) de l'étudiant. La CFE-CGC restera attentive à toutes ces évolutions, notamment la question liée à la fin de la Sécurité sociale étudiante promise pour 2018.

Crédit photo : Getty Images - shapochargé

Le pouvoir d'agir ensemble sur l'essentiel.

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit tous ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur macif.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 Rod de Fend 79000 Niort.



Essentiel pour moi



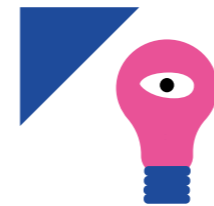
FORFAITS-JOURS : DE L'OBLIGATION D'ASSURER UN SUIVI EFFECTIF DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIÉS...

Pour être valable, une convention collective de forfait-jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations garantissent le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Deux récents arrêts de la Cour de cassation ont été rendus sur ce sujet.

1 L'arrêt du 5 octobre 2017 (n° 16-23.106) est venu préciser qu'un accord ne remplit pas cette garantie lorsqu'il se contente de prévoir une saisie du temps travaillé par le salarié et la transmission à la hiérarchie d'états récapitulatifs. Pour les juges, l'accord aurait dû prévoir un suivi effectif et régulier par la hiérarchie de ces états récapitulatifs, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

2 Dans l'arrêt du 8 novembre 2017 (n° 15-22.758), les juges insistent de nouveau sur le fait que le suivi institué par l'accord doit permettre à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable. Dans le cas contraire, les dispositions de l'accord ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail soient raisonnables

et assurent une bonne répartition de la charge de travail. Dans cette affaire, l'accord collectif se contentait de prévoir qu'un suivi du temps de travail sera effectué sur une base annuelle et que, « *autant que faire se peut, la direction cherchera à faire un point chaque trimestre et à attirer l'attention des collaborateurs* » dont le suivi présente un solde créditeur ou débiteur afin qu'ils régularisent leur situation au trimestre suivant. Les juges décident donc d'annuler la convention de forfait-jours.



Pour approfondir le sujet, n'hésitez pas à consulter le guide CFE-CGC sur le forfait-jours disponible sur l'intranet confédéral !

TOUT SAVOIR SUR

EMPLOI DES CADRES : QUEL HORIZON EN 2018 ?

Selon l'Apec, 2017 et 2018 devraient voir des niveaux sans précédent de recrutements de cadres, traduisant l'amélioration confirmée de la conjoncture et marquant de profondes évolutions structurelles en lien avec la transformation numérique.

Ce processus induit en effet des besoins grandissants en compétences à forte valeur ajoutée pour faire face à de nouveaux enjeux stratégiques. En modifiant le rapport au travail, il conduit à en revoir l'organisation au sein des entreprises comme à réviser la manière d'aborder les parcours professionnels. Cette



mutation du marché peut être vectrice d'opportunités pour les cadres seniors et les jeunes diplômés.

Les cadres, en particulier managers, sont au cœur de la mise en œuvre des changements nécessaires à l'accompagnement de cette transformation. Pour cela, ils ont et auront besoin de l'appui de la fonction RH et qu'elle repense le référentiel de ses missions.

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge
du secteur Emploi, formation,
digitalisation, égalité
professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Camille Allex
Franck Boissart
Clément Delaunay
Bérandère Lacombe-Mattéoli
Laurence Matthys



FOCUS

ENTREPRISES : LE CDD PLUTÔT QUE LE CDI POUR ÉVITER LE « POIDS DE LA RÉGLEMENTATION »

Arguant des contraintes liées au CDI (coût financier d'un licenciement, formalités en cas de rupture...), près d'un employeur sur deux préfère recourir aux CDD, souligne une étude de la Dares.

Le CDD a toujours plus la cote du côté employeurs : en 2015, les recrutements sous cette forme représentaient 87 % des intentions d'embauche soit 12 points de plus qu'en 2000, indique une récente étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère du travail). Interrogées sur les critères qui ont motivé leur choix de recruter en contrat court plutôt qu'en CDI (enquête menée auprès de 4 600 établissements ayant recruté en CDD de plus d'un mois entre septembre et novembre 2015), 45 % des entreprises invoquent « *le poids de la réglementation du CDI* » : coût financier d'un licenciement, formalités en cas de rupture et incertitude liée aux recours juridiques.

Sans grande surprise, ce motif est surtout mis en avant par les très petites entreprises (TPE, 1 à 9 salariés) qui sont 55 % à le citer contre seulement 33 % des autres entreprises et 19 % des établissements de plus de 200 salariés. Le poids de la réglementation est également un argument couramment brandi par les entreprises de la construction (62 %) et quand le poste pourvu est un poste d'ouvrier, qualifié (53 %) ou non (54 %).

Tester les salariés et limiter le risque de ralentissement d'activité

Plus largement, près de 70 % des employeurs ont préféré recourir aux contrats à durée déterminée car « *leur besoin était limité dans le temps* », un motif attendu compte tenu de la législation sur le CDD, souligne la Dares. Le recours au CDD est aussi pour plus de 60 % des entreprises « *un moyen de tester les compétences du salarié avant de le recruter*

durablement ». Enfin, plus de la moitié ont privilégié un recrutement en CDD plutôt qu'en CDI « *afin de limiter les risques en cas de ralentissement de leur activité* » et par « *habitude de recruter en CDD sur ce type de poste* ».

Les cadres très majoritairement recrutés en CDI

L'étude nous apprend par ailleurs que la majeure partie des recrutements de cadres se fait en CDI (70 % contre 42 % des embauches sur un autre poste). « *Les établissements ayant un poste de cadre à pourvoir déclarent moins souvent souhaiter éviter la réglementation associée au CDI ou avoir l'habitude de recruter en CDD sur ce type de poste* », précise la Dares.

Rappelons par ailleurs que le contrat à durée indéterminée reste de très loin la forme de contrat majoritaire (85,3 % des salariés français en 2016 selon l'Insee ; 10,5 % en CDD ; 2,7 % en intérim et 1,6 % en apprentissage), même si la proportion de CDI est en légère baisse depuis dix ans (-1,5 point entre 2006 et 2016 en France métropolitaine).

Enfin, notons que la part de CDD parmi les embauches de plus d'un mois a légèrement augmenté depuis 2001, passant de 50,6 % à 53,4 % aujourd'hui selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos). Dans le même temps, les embauches en CDD très courts (moins d'un mois) ont presque triplé. De ce fait, la proportion des CDD dans les embauches, toutes durées confondues, a progressé de 74,2 % à 85,3 %.



« Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI ? », Dares (septembre 2017)



TENDANCES

Handicap : le nombre de salariés en hausse dans les établissements assujettis à l'OETH

Selon une étude du ministère du Travail, 431 000 travailleurs handicapés (+7,4 % par rapport à 2014) étaient employés en 2015 dans les 100 300 établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), c'est-à-dire les entreprises privées et les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) de plus de 20 salariés. Dans ces structures, les travailleurs handicapés ne représentent toutefois que 3,8 % du total des 9,49 millions de salariés.

Rappelons que la loi impose aux sociétés de plus de 20 salariés des secteurs privé et public d'employer 6 % de personnes handicapées, sous peine de pénalités financières versées à l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ou au FIPHFP (fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

A noter : en 2015, 74 % des bénéficiaires de l'OETH disposaient d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, souligne l'étude. La RQTH permet aux personnes handicapées d'accéder à un ensemble de mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.



« L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2015 », Dares (08/11/2017)

Bruit au travail : une gêne pour un salarié sur deux

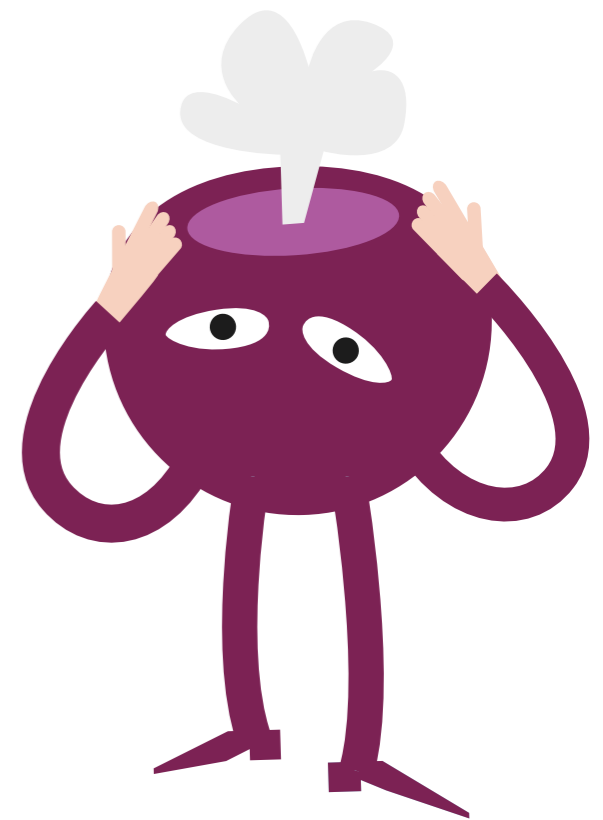
A l'occasion de la semaine de la santé auditive organisée du 23 au 28 octobre, une enquête réalisée par l'association Journée nationale de l'audition (JNA) avec Ipsos révèle qu'« un actif sur deux se dit gêné par un niveau sonore trop élevé au travail ». Près de 80 % des salariés du tertiaire disent être gênés par le bruit ; 91 % des actifs ouvriers déclarent être en difficulté par rapport au bruit ; 80% des actifs indiquent rencontrer des difficultés à suivre des conversations à cause du bruit ambiant.

Préjudiciable en termes de bien-être (stress, nervosité...) et de santé (capital auditif endommagé voire surdités), le bruit au travail affecte les performances et la productivité des salariés de toutes les catégories socio-professionnelles, bien au-delà des métiers dits « exposés au bruit » comme dans le BTP. Selon l'enquête, « un actif sur cinq en poste perd plus de 30 minutes de travail à cause de la gêne du bruit dont 29 % des moins de 35 ans et 32 % des cadres et des professions intellectuelles supérieures ».

L'association JNA formule plusieurs préconisations pour diminuer les nuisances sonores : installer un sonomètre pour mesurer le bruit, faciliter le télétravail, création de zones sans bruit dans l'entreprise etc.



« Bruit au travail », Enquête JNA/Ipsos (octobre 2017)





BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 06 NOVEMBRE 2017

#ParadisePaper: les cabinets d'avocats spécialisés fraude fiscale et ceux qui exigent licenciements + faciles sont-ils les mêmes ?
@CFECCG



SÉBASTIEN CROZIER @CROZIERBLOG - 09 NOVEMBRE 2017

Elections CE à #Orange : Merci aux 13 921 électeurs qui nous ont fait confiance, faisant de la @CFECCGOrange, la 1ère organisation chez les cadres et la 2e tous collègues confondus avec 22,82%. Nous serons à la hauteur pour faire d'#Orange l'opérateur de référence de notre pays



CFECCGMICHELIN @CFECCGMICHELIN - 08 NOVEMBRE 2017

Est-il admissible que Michelin, qui a une performance économique supérieure au marché, tire les salaires de ce même marché vers le bas (de 5%) ? La CFE-CGC dit non !



LECUELLE @G_LECUELLE - 09 NOVEMBRE 2017

Dans la presse du jour :
«La question du lien entre organisation du travail et conso de psychotropes n'est jamais posée»
Pour @CFECCG les nles orga du travail conduisent au dopage légal ou illégal

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



En partenariat avec



80 **MATINÉES-DÉBATS**
ORDONNANCES MACRON :
Quels impacts pour les élus
et les délégués syndicaux ?



Je m'inscris sur
www.secafi.com



AGENDA

JUSQU'AU SAMEDI

25/11

Conférences et portes ouvertes « *Les rendez-vous de la retraite* » organisées par l'Agirc-Arrco dans toutes les régions.

MARDI

05/12

Colloque « *Être salarié & Proche aidant : un défi à relever dans les entreprises et le service publique* » organisé par l'URIF CFE-CGC à Paris (75017).

JEUDI

14/12

Conférence/Débat : « *La démocratisation de l'entreprise dans la société : bien commun privé et capitalisme raisonnable* » au siège confédéral à Paris (Y voir clair).

MERCREDI

06/12

Conférence/Débat « *L'entreprise libérée : mythe ou réalité ?* » organisée à Bordeaux par l'UR CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine.

JEUDI

14/12

ET VENDREDI

15/12

L'UR CFE-CGC Corse reçoit à Ajaccio la direction confédérale (Territoires pour demain).

JEUDI

30/11

ET VENDREDI

01/12

L'UR CFE-CGC Centre-Val de Loire reçoit à Orléans la direction confédérale (Territoires pour demain).

MARDI

05/12

Débat « *Handicap et travail* » organisé à Sainte-Foy-lès-Lyon (69) par l'UR CFE-CGC Auvergne-Rhône-Alpes.

MARDI

12/12

Présentation de la nouvelle BD handicap psychique CFE-CGC au Cirque Bormann-Moreno à Paris (75015)

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc