



ÉTHIQUE



NUMÉRIQUE

CHARTRE



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE – PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : LA CFE-CGC S'ENGAGE !**
- P. 5 À 13** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 14 & 15** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 16** **FOCUS - DIALOGUE SOCIAL : UN TIERS DES ENTREPRISES DE PLUS DE DIX SALARIÉS SANS REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**
- P. 17** **TENDANCES**
- P. 18** **BULLES TWITTER**
- P. 19** **AGENDA**





EN BREF

Plan dépendance : « de la poudre aux yeux », regrette le SNPI CFE-CGC

Le Syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI CFE-CGC) n'a pas caché sa déception suite à la présentation par la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, de la feuille de route du plan dépendance suite aux fortes mobilisations des personnels des Ehpad. « Derrière le slogan, les moyens ne suivent pas. La ministre fait de la prestidigitation : elle fait disparaître 200 millions d'une main, pour en faire réapparaître 143 de l'autre ! Au final, nous sommes loin du compte », déplore Thierry Amouroux, porte-parole du SNPI.

Fonction publique : vers une rémunération au mérite ?

Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert le troisième chantier de la concertation avec les syndicats de la fonction publique. Au menu : la possible individualisation de la rémunération des fonctionnaires, que l'exécutif souhaite élargir. Aujourd'hui, leur rémunération est constituée d'une part fixe (indexée sur le point d'indice), et d'une part variable composée d'indemnités et de primes.

Réforme des retraites : une plateforme citoyenne de consultation en ligne

Dans le cadre de la future réforme des retraites souhaitée par le gouvernement, pour laquelle une concertation a été engagée avec les partenaires sociaux, une plateforme citoyenne de consultation en ligne a été lancée le 31 mai avec notamment 11 grandes thématiques (âge, conditions, gestion de fin de carrière...). Objectif affiché par l'exécutif : aboutir à un projet de loi devant être voté d'ici à l'été 2019.

Une croissance moins forte qu'escomptée au premier trimestre pour l'économie française

La croissance du produit intérieur brut (PIB) a finalement été limitée à 0,2 % sur le premier trimestre de l'année selon l'Insee, soit 0,1 point de moins qu'escompté. En cause : un ralentissement plus net que prévu de l'investissement des entreprises (notamment en biens manufacturés) et de la consommation des ménages.

Maxime Legrand (SNB/CFE-CGC) élu secrétaire général de la CEC

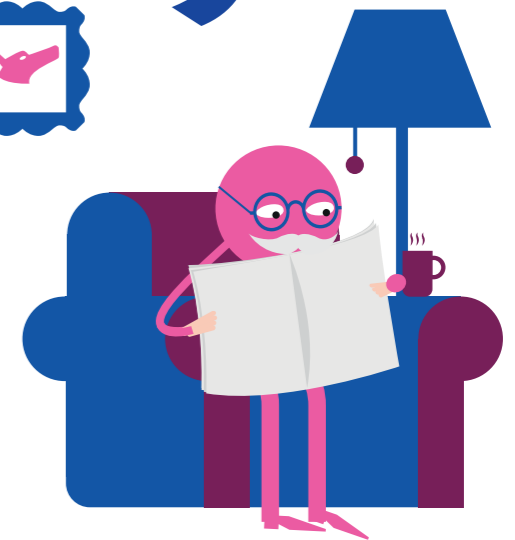
A l'issue du congrès triennal organisé à Mayence (Allemagne) les 24 et 25 mai, Maxime Legrand (délégué national SNB/CFE-CGC) a été élu secrétaire général de la Confédération Européenne des Cadres. Le nouveau comité exécutif est complété par l'Allemand Ludger Ramme (Président), la Norvégienne Ebba Öhlund (Secrétaire générale adjointe) et l'Italien Luigi Caprioglio (Trésorier). La CEC est un des six partenaires sociaux interprofessionnels du continent et participe activement au dialogue social européen.

Laurent Berger réélu secrétaire général de la CFDT

A l'occasion du 49e congrès confédéral de la CFDT organisé à Rennes du 4 au 8 juin, Laurent Berger (49 ans) a été réélu secrétaire général de l'organisation, un poste qu'il occupe depuis 2012. L'an passé, la CFDT est devenue la première organisation syndicale de salariés dans le secteur privé.

LE CHIFFRE

16,1M



SOIT LE NOMBRE DE RETRAITÉS DE DROIT DIRECT EN FRANCE À FIN 2016, SELON UNE ÉTUDE DU SERVICE STATISTIQUE DU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (DREES). CELA REPRÉSENTE 149 000 PERSONNES DE PLUS QU'EN 2015. TOUS RÉGIMES CONFONDUS, LE MONTANT MOYEN DE LA PENSION DE DROIT DIRECT DES RETRAITÉS RÉSIDANT EN FRANCE S'ÉTABLISSAIT, FIN 2016, À 1 361 EUROS NETS.



L'INFO MILITANTE

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES : LA CFE-CGC S'ENGAGE !

Alors que le règlement général sur la protection des données personnelles est entré en vigueur le 25 mai, le syndicat de l'encadrement et Le Lab RH ont transmis à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) une version enrichie de leur charte éthique et numérique RH.

Depuis juin 2017, Le Lab RH et la CFE-CGC ont initié un travail collaboratif (chercheurs, représentants syndicaux, startups et simples citoyens) afin d'élaborer de concert une charte éthique et numérique RH. Son but ? Poser un cadre de bonnes pratiques dans l'utilisation de solutions numériques dans le domaine des ressources humaines afin de garantir le respect des droits de chacun.

De nombreuses consultations

Cette consultation a permis d'apporter des compléments au travail initial dans des domaines tels que la géolocalisation, l'utilisation des réseaux sociaux d'entreprise, l'information des collaborateurs et de leurs droits, le rôle des élus syndicaux, le rôle central du délégué à la protection des données, le vote électronique ou encore la gouvernance des entreprises.

Après la présentation, en début d'année, d'une première version dressant un large état des lieux des problématiques (collecte, traitement et restitution des données, algorithmes, principes de loyauté, de neutralité et de précaution, donnée sensible et transformée, matching affinitaire et prédictif...), une nouvelle version de la charte éthique et numérique RH a été transmise à la CNIL pour validation.

« Le droit de la donnée est une formidable opportunité de rééquilibrage du rapport de force syndical »

Une nouvelle version présentée le 4 juillet à la presse et aux adhérents

Le 4 juillet, cette nouvelle version sera présentée par la CFE-CGC et Le Lab RH à la presse et à l'ensemble des adhérents lors d'une soirée consacrée aux questions éthiques et numériques dans les ressources humaines.

« Fruit d'une collaboration inédite entre une organisation syndicale de salariés - la CFE-CGC - et une association pour la promotion de l'innovation RH - Le Lab RH - cette charte traduit une vision partagée de refus du déterminisme technologique », résume Raphaëlle Bertholon, déléguée nationale confédérale en charge de l'Economie. « L'arrivée du Règlement européen sur la protection des données (ndlr : entré en vigueur le 25 mai dans les 28 États membres de l'UE) responsabilise les entreprises dans leur traitement des données personnelles. A l'inverse du droit du travail, affaibli par les ordonnances Macron, le droit de la donnée est en plein essor. Il constitue une formidable opportunité de rééquilibrage du rapport de force syndical. »

LA CHARTE ETHIQUE ET NUMERIQUE RH : UN AN DE TRAVAUX COLLABORATIFS

- **JUIN À DÉCEMBRE 2017** : rédaction d'une première version par des chercheurs et parties prenantes du monde des ressources humaines
- **31 JANVIER 2018** : présentation officielle de la première version
- **FÉVRIER À MAI 2018** : lancement d'une consultation numérique sur la plateforme Parlement & Citoyens ; organisation de 6 ateliers à travers toute la France avec la collaboration de nombreux acteurs : représentants syndicaux, startups RH, délégués à la protection des données en entreprise, chercheurs spécialistes de l'intelligence artificielle et des RH, responsables RH et simples citoyens
- **MAI 2018** : rédaction d'une nouvelle version de la Charte Ethique et Numérique RH enrichie des contributions collectées



L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE : ENTRE CONTINUITÉ ET RUPTURE

Les ordonnances Macron parachèvent le processus de primauté de l'accord collectif (conventions et accords collectifs) sur l'accord individuel (contrat de travail). Zoom sur l'accord de performance collective (APC), un dispositif visant à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, à préserver ou à développer l'emploi.

L'accord de performance collective est le fruit d'un processus engagé depuis plus de 15 ans, pour que les clauses d'un accord collectif s'imposent aux clauses du contrat de travail des salariés. Le dernier épisode de ce feuilleton a débuté en 2013.

La loi du 14 juin 2013, transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, instaure un accord dérogatoire nommé Accord de maintien de l'emploi (AME). Cet accord permettait à l'employeur confronté à de graves difficultés économiques conjoncturelles de s'engager à maintenir l'emploi d'un salarié en contrepartie d'un aménagement de son temps de travail et/ou de sa rémunération. L'accord était à durée déterminée et ne pouvait pas excéder 3 ans, limite repoussée à 5 ans en 2015.

La CFE-CGC a été l'un des principaux acteurs de la négociation de 2013 car le dispositif des Accords de maintien dans l'emploi était strictement cadré, prévoyait des garde-fous pour les salariés, et nécessitait de véritables contreparties de la part de l'employeur.

Devant le recours très réservé à ces accords jugé trop rigide du fait des protections et contreparties obligatoires, le gouvernement instaure, dans la loi El Khomri du 8 août 2016, les Accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE). Ces accords ne nécessitent pas d'être confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles, puisqu'ils ont pour but de les anticiper et de les éviter en modifiant certaines dispositions du contrat de travail des salariés, pour une durée déterminée.

Avec ce nouvel accord, on passe d'une logique « défensive » visant à résoudre les problèmes, à une logique « offensive » dans laquelle on anticipe et évite les difficultés.

Les ordonnances Macron parachèvent le processus de primauté de l'accord collectif (conventions et accords collectifs) sur l'accord individuel (contrat de travail) en créant un nouveau type d'accord collectif intitulé « *Accord de Performance Collective* » (APC). Cet accord est à la fois un prolongement et une rupture.

1 UN PROLONGEMENT

La philosophie de l'Accord de performance collective s'inscrit dans un long processus débuté en 2013 visant à faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail. Cette primauté étant justifiée par une augmentation de la liberté contractuelle.

Une plus grande liberté de négociation

La liberté conventionnelle se traduit d'une part par le fait que, contrairement à d'autres types d'accords collectifs (accord PSE, accord GPEC, accord CET), la mise en place d'un Accord de performance collective ne requiert aucune motivation et ne nécessite pas de remplir préalablement une condition d'effectif minimum ou de connaître des difficultés économiques.

En effet, la loi prévoit uniquement que l'accord doit permettre à l'entreprise de s'adapter aux variations d'activité et aux changements de conjoncture pour pouvoir préserver sa compétitivité. L'accord peut donc être conclu dans une logique défensive (en cas de difficultés économiques) ou offensive (sans aucune difficulté économique).

La liberté conventionnelle se traduit d'autre part par le faible encadrement juridique puisque la seule exigence posée par la loi est que l'APC doit prévoir un préambule indiquant ses objectifs. Le contenu de l'accord étant donc à la main des négociateurs.



A titre d'exemple, l'accord peut prévoir des clauses complémentaires précisant par exemple les conditions dans lesquelles certains dirigeants peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

La primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail

La Loi prévoit que les stipulations de l'APC se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés. Cela veut donc dire que la modification du contrat de travail est automatique et ne nécessite pas l'acceptation préalable du salarié.

Si le salarié refuse cette modification par écrit, l'employeur peut le licencier dans un délai de deux mois à compter de la notification du refus.

Cette primauté n'est pas nouvelle, puisque de tels mécanismes existaient dans les AME et APDE. Elle est justifiée par le fait que l'APC est négocié et signé par des syndicats représentant plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Autrement dit, l'Accord de performance collective transforme définitivement l'objet des accords collectif en outils de gestion des ressources humaines tirant sa légitimité dans la négociation collective.

2 UNE RUPTURE

Si l'Accord de performance collective est la suite logique du processus amorcé en 2013, il constitue néanmoins une rupture tant sur son contenu que sur ses conséquences.

Le contenu de l'accord

A l'inverse des précédents accords (AME et APDE), l'Accord de performance collective est un accord qui peut être soit à durée déterminée soit à durée indéterminée. C'est cette possibilité de conclure un accord qui modifie le contrat de travail à durée indéterminée, rompant totalement avec la logique précédente dans laquelle les engagements réciproques des salariés et de la direction étaient strictement cantonnés à la durée de l'accord.

A noter, toutefois : pour que l'Accord de performance collective soit

à durée indéterminée, il faut que cela soit expressément prévu dans l'accord. A défaut, l'accord est réputé être à durée déterminée.

Les conséquences de l'accord

La rupture se retrouve aussi dans l'accompagnement du salarié qui refuse la modification de son contrat de travail. En 2014, le salarié qui refusait l'application d'un Accord de maintien dans l'emploi sur son contrat de travail, et qui était licencié, pouvait bénéficier soit d'un Contrat de sécurisation Professionnelle (entreprise de moins de 1 000 salariés), soit d'un congé de reclassement (entreprise d'au moins 1 000 salariés).

En 2016, les salariés qui refusaient de se voir appliquer un Accord de préservation ou de développement de l'emploi pouvaient bénéficier d'un dispositif appelé Parcours d'accompagnement personnalisé (PAP). Ce dispositif était proche du Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), moins favorable aux salariés (montant de l'allocation d'assurance chômage moindre, pas de prime de reclassement ou d'indemnité différentielle de reclassement).

Désormais, le salarié licencié à la suite du refus d'une modification du contrat de travail résultant de l'application de l'Accord de performance collective, bénéficie au minimum d'un abondement de 100 heures sur leur CPF. * L'accord peut prévoir des stipulations plus favorables.

Ainsi, comme l'ensemble des garde-fous qui avaient été mis en place en 2013 ont été supprimés dans ce nouvel accord au profit de la négociation, la CFE-CGC attire l'attention des négociateurs sur leurs responsabilités accrues au moment de négocier les clauses de ce type d'accord.



Outre l'accord de performance collective, vous pouvez retrouver sur l'Intranet confédéral tout le décryptage des ordonnances Macron.

** Le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit la monétisation du CPF (passage d'un CPF en heure au CPF en euro). Les 100 heures citées ci-dessus sont donc amenées à évoluer vers un abondement en euros, du CPF.*



JURISPRUDENCE : LES DÉLAIS PRÉFIX SONT INOPPOSABLES EN L'ABSENCE DE BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

LES FAITS

Le comité d'entreprise (CE) de l'UES Markem Imaje - une entreprise spécialisée dans le marquage et codage industriel - a été réuni à trois reprises entre octobre 2014 et juin 2015 en vue de son information et de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la mise en place d'une nouvelle organisation de la comptabilité sur certaines zones.

En juin 2015, le CE a saisi le tribunal de grande instance (TGI) en la forme des référés afin que ce dernier constate que le délai de consultation sur les orientations stratégiques n'avait pas couru, faute pour l'employeur d'avoir mis les documents d'informations nécessaires au sein de la base de données économiques et sociales (BDES). Il sollicitait également la production de documents complémentaires dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et la prolongation du délai de consultation.

La cour d'appel a confirmé la position du TGI en rejetant les demandes du comité d'entreprise, considérant que ce dernier avait agi postérieurement à l'expiration du délai préfix fixé par l'article L 2323-1 du Code du travail (en l'espèce plus de 4 mois après la communication des informations auprès du CE).

LA DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION

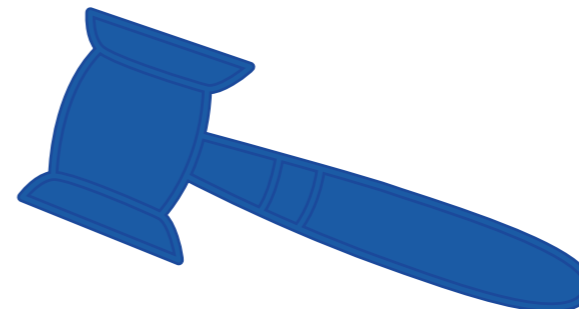
La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, puis la loi Rebsamen du 17 août 2015, ont encadré la durée de la procédure de consultation du comité d'entreprise par l'introduction de délais préfix au-delà desquels, à défaut de s'être prononcés, les élus sont réputés avoir rendu un avis négatif (C. trav., art. L. 2323-3).

Ces délais sont fixés par accord ou, à défaut, par voie réglementaire, et ne s'appliquent qu'en l'absence de délais spécifiques prévus par la loi. Le Conseil constitutionnel a validé le dispositif lors d'une question prioritaire de constitutionnalité ([Cons. const., 7 août 2017, n° 2017-652 QPC, JO 8 août](#)).

Dans cet arrêt de la Cour de cassation, les juges font toutefois remarquer qu'en application du Code du travail (article R 2323-1), lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents nécessaires à la consultation, le délai ne commence à courir qu'à compter de cette communication. Ainsi, l'employeur qui n'a pas constitué la BDES, en vue de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise, ne peut opposer aucun délai préfix au comité d'entreprise pour rendre son avis sur les orientations présentées.

UNE JURISPRUDENCE QUI DEVRAIT ÊTRE TRANSPOSABLE DANS LE CADRE DU CSE

Bien que la Cour de cassation ait statué sous l'empire des textes d'origine (résultant de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013), la solution est, selon la CFE-CGC, valable pour les hypothèses actuelles de consultation récurrentes du CE et devrait pouvoir être transposée dans le cadre du Comité social et économique (CSE).





FIN DE LA CONCERTATION SUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : QUEL BILAN ?

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CFE-CGC LORS DE LA CONCERTATION

Avec son Réseau Equilibre, la CFE-CGC a été un acteur moteur de cette concertation et a fourni quatre contributions écrites lors des 6 réunions de travail sur le sujet.

Concernant l'obligation de résultat d'égalité salariale

Il importe pour la CFE-CGC que la question de l'égalité de rémunération soit considérée de façon globale. En effet, quelle que soit la méthode utilisée, la loi française dispose que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Même si l'objectif affiché avec la mise en place du logiciel est d'identifier la part dite inexplicite des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la réflexion doit s'inscrire dans un cadre global de réduction de ces écarts. Ainsi, le logiciel doit être mis en place au niveau national et seuls des critères objectifs devraient être retenus pour l'alimenter.

Concernant l'enveloppe de rattrapage, celle-ci doit prendre en compte le salaire ainsi que les périphériques de rémunération et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Cette enveloppe doit également prendre en compte les cotisations retraites. Le budget de rattrapage des écarts de salaire ne doit pas se substituer aux évolutions salariales standards, mais doit donner lieu à un budget spécifique « fléché ».

Concernant le rôle des partenaires sociaux de la branche en matière d'égalité salariale

La CFE-CGC se félicite de l'obligation qui est faite

aux partenaires sociaux de la branche, membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de rendre compte de leur action en matière d'égalité professionnelle dans le cadre du bilan annuel. Cela peut être un moyen, à terme, d'améliorer le contenu des accords collectifs qui sont conclus en matière d'égalité professionnelle. En effet, force est de constater qu'un grand nombre de ces accords ne respectent pas les exigences légales et apparaissent peu contraignants pour les employeurs. Par conséquent, pour la CFE-CGC, la réalisation de ce bilan annuel aura le mérite de mettre en lumière les forces et les faiblesses de la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

Nous avons cependant attiré l'attention sur le fait qu'il n'existe, pour l'instant, aucune définition légale de la notion de branche. Le travail de restructuration des branches (dans les faits, il s'agit d'une restructuration de conventions collectives et non de branches) est en cours.

La CFE-CGC soulève également une difficulté quant à l'absence de moyen spécifique accordé aux partenaires sociaux de la branche en vue de réaliser ce bilan. Il est seulement prévu un suivi de l'activité des partenaires sociaux dans les branches par la Direction générale du travail (DGT). Or pour la CFE-CGC, cette mesure n'est pas suffisante et ne donne pas les moyens aux partenaires sociaux de réaliser un bilan, tant quantitatif que qualitatif, en matière d'égalité professionnelle. Compte tenu de la spécificité de la thématique, la CFE-CGC regrette qu'il n'ait pas été prévu un droit, pour la CPPNI, de recourir à un expert-technique spécialisé dans la thématique de l'égalité professionnelle.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes

Pour la CFE-CGC, la définition de la notion de « violence » doit permettre d'inclure les propos et agissements qui ont lieu en dehors du temps de





travail et hors du cadre de l'entreprise, ainsi que les cas de violence qui ne sont pas à caractère sexuel (par exemple des faits de harcèlement moral ou de discrimination en raison du sexe). Par ailleurs, concernant la définition du harcèlement sexuel, la condition de répétition des actes doit être supprimée.

D'autres mesures nous apparaissent indispensables. Le délai de prescription de l'action en justice, dans le cas d'une rupture du contrat de travail dans un contexte de harcèlement, doit être aligné sur le délai applicable en matière pénale, à savoir 6 ans. L'indemnité due en cas de nullité du licenciement doit être portée à un minimum de 12 mois de salaires. La reconnaissance de l'origine professionnelle des pathologies psychiques liées au travail doit être facilitée lorsqu'elles sont la conséquence d'un harcèlement (moral ou sexuel), en créant une présomption au moyen d'un nouveau tableau de maladie professionnelle.

Les « référents d'entreprise » dédiés au traitement des cas de violence à caractère sexuel et des cas d'agissement sexiste dans l'entreprise ou dans l'établissement, doivent bénéficier des moyens appropriés (nombre de référents en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ; formation d'une durée minimale de 4 jours à la prise de fonction, distincte de la formation santé des membres du CSE ; crédit d'heures spécifiques).

LES MESURES RETENUES PAR LE GOUVERNEMENT A L'ISSUE DE LA CONCERTATION

La secrétaire d'État chargée de l'égalité des femmes et des hommes, Marlène Schiappa, et la ministre du travail, Murielle Pénicaud, ont présenté le 9 mai dernier les quinze mesures, dont quatorze législatives, **qui précisent le plan annoncé par le gouvernement.**

Les dispositions législatives ont été intégrées au projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » par voie d'amendements gouvernementaux, lesquels ont été déposés le 25 mai dernier après consultation des partenaires sociaux.

En revanche, le gouvernement n'est pas fixé s'agissant de la création du logiciel dont l'objectif est de mesurer les écarts de salaire dans les entreprises. Sur ce sujet, l'exécutif a confié une mission à Sylvie Leyre,

DRH France de Schneider Electric, qui doit rendre des conclusions en juin.

Pour la CFE-CGC, les annonces et les décisions prises vont dans le bon sens :

- **Référent pour traiter les violences faites aux femmes en entreprise ;**
- **Obligation de résultat sur la réduction des écarts salariaux sous peine de sanction ;**
- **Outil de mesure homogène des écarts de salaires, quelle que soit l'entreprise**
- **Droit à la formation renforcé pour les temps partiels ;**
- **Pression mise sur les branches et les entreprises afin de publier les résultats dans des rapports annuels assortis de plan d'action.**

Même si toutes les contributions de la CFE-CGC n'ont pas été prises en compte, il semble que les organisations syndicales aient été un peu plus entendues que les organisations patronales. Mais, au-delà d'un texte de loi, c'est sa déclinaison pratique et concrète sur le terrain qui permettra d'améliorer la situation.

Si ces éléments montrent une avancée, il restera cependant à gagner la bataille des stéréotypes de genre qui font que :

- **Tous les métiers ne sont pas mixtes, et que ceux à prédominance féminine sont en général moins bien payés ;**
- **Les femmes s'arrêtent beaucoup plus que les hommes pour garder les enfants (totalement ou partiellement), ce qui nuit à leur carrière et à leur progression ;**
- **Les plafonds de verre subsistent dans bon nombre d'entreprises et d'organisations ;**
- **La conciliation des temps de vie, à l'ère du numérique, n'a pas encore trouvé une déclinaison concrète efficiente.**

Ces changements-là sont culturels. Ils prennent du temps. La CFE-CGC s'implique totalement, à la fois dans la mise en place et le suivi des mesures annoncées, et dans la nécessaire transformation des esprits qui seule peut faire évoluer sur le fond le sujet de l'égalité professionnelle.



LE TÉLÉTRAVAIL, À CONSOMMER AVEC MODÉRATION !

Selon une étude menée par l'observatoire du télétravail Obergo, les principaux bénéfices économiques du télétravail pour les salariés concernés sont l'augmentation de la productivité et de la qualité du travail fourni pour respectivement 86 % et 84 % des sondés.

Les impacts positifs du télétravail

Les résultats de cette étude mettent également en avant les impacts positifs du télétravail sur la qualité de vie. Ceci est le cas pour 96 % des femmes et 95 % des hommes qui disent ressentir une meilleure qualité de leur vie personnelle. Pour 84 % du panel, le télétravail permet ainsi une meilleure répartition des temps professionnels/sociaux/familiaux/personnels.

Aussi, ce mode d'organisation du travail diminue la fatigue physique (89 %) et le stress lié aux transports (82 %).

Un mode d'organisation comportant certains risques

Toutefois, pour les télétravailleurs sondés (dont 26 % viennent de la sphère publique), le télétravail est également synonyme d'augmentation du temps de travail (57 %) et de la charge de travail ressentie (15 % contre 22 % en 2012).

Autre bémol : 28 % des répondants relatent une hausse des coûts personnels liés à leur activité professionnelle. « *Les impacts négatifs apparaissent surtout pour les durées de télétravail supérieures à 2 jours par semaine* », soulignent les auteurs de l'étude.

Face à ces risques de charge mentale, la nécessité d'encadrer ce droit

De phénomène marginal, le télétravail devient une organisation courante dans les entreprises et demandée par les salariés. Pour la CFE-CGC, ce mode d'organisation doit être accompagné afin de réduire

le recours au « télétravail gris », en recherchant un équilibre entre la liberté d'organiser son travail, la nécessité de sauvegarder le collectif de travail et la sécurisation de la situation respective du salarié et de l'entreprise.

COMMENT BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL DANS VOS ENTREPRISES ? LES RÉPONSES AVEC LE GUIDE CFE-CGC



Au service de ses militants et de ses adhérents, la CFE-CGC a publié un guide pédagogique pour vous permettre de négocier dans les meilleures conditions la mise en place du télétravail dans vos entreprises.



LES CHIFFRES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 1^{ER} TRIMESTRE 2018

Comme pour la sempiternelle bataille entre la police et les syndicats pour déterminer les chiffres de la participation à une manifestation, il coexiste plusieurs définitions du chômeur. Ce qui impacte, de facto, les chiffres communiqués.

Les statistiques du ministère du Travail sont élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle Emploi, alors que l'enquête Emploi de l'Insee mesure le chômage au sens du BIT. Ainsi, un chômeur au sens du BIT n'est donc pas forcément inscrit à Pôle emploi, et l'inverse est tout aussi vrai.

Dans ce micmac de définitions et de chiffres, nous vous proposons de mettre les pendules à l'heure. Au préalable, il est important de préciser qu'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi n'est pas forcément indemnisée. À titre d'exemple, au 4^e trimestre 2017, sur les 6,2 millions de demandeurs d'emploi au sens de Pôle emploi, seulement 2,6 millions étaient indemnisés par le régime d'assurance chômage, soit seulement 42% des inscrits.

• Pour le BIT, 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.

• Pour Pôle emploi, un chômeur est une personne inscrite sur ses listes :

- **Le demandeur d'emploi en catégorie A** est une personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier),
- **Le demandeur d'emploi en catégorie B** est une personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- **Le demandeur d'emploi en catégorie C** est une personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- **Le demandeur d'emploi en catégorie D** est une personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue

d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.),

- **Le demandeur d'emploi en catégorie E** est une personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- **Un demandeur d'emploi inscrit sur les listes de Pôle emploi** n'est pas forcément bénéficiaire des allocations d'Assurances chômage.

La CFE-CGC privilégie davantage les chiffres élaborés par Pôle emploi et la DARES pour ses travaux, car ceux-ci sont élaborés au plus près de la réalité du terrain, contrairement à ceux de l'INSEE basés sur une enquête.

À titre d'exemple, pour le 1^{er} trimestre 2018 en France métropolitaine, il y a :

- **6,25 millions** de chômeurs au sens de Pôle emploi, toutes catégories confondues,
- **3.43 millions** de demandeurs d'emploi, au sens de Pôle emploi, en catégorie A,
- **2.58 millions** de chômeurs selon la définition du BIT,
- **1.06 millions** de chômeurs de longue durée selon la définition du BIT.

Voici donc une sélection des chiffres les plus pertinents :

A. Les chiffres du chômage au sens de Pôle emploi en décembre 2017 :

Demandeurs d'emploi par catégories (Source : Pôle emploi-DARES STMT)

France métropolitaine	Effectif en milliers			Evolution sur un trimestre :	Evolution sur un an :
	1 ^{er} Trimestre 2017	4 ^{ème} Trimestre 2017	1 ^{er} Trimestre 2018		
Demandeurs d'emploi de catégorie A	3 484,6	3 469,2	3 435,9	-1,0%	-1,4%
Demandeurs d'emploi de catégorie B	719,5	747,4	760,8	+1,8%	+5,7%
Demandeurs d'emploi de catégorie C	1 303,3	1 404,3	1 424,3	+1,4%	+9,3%
Ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégorie A, B, C, D et E)	6 246,9	6 290,8	6 255,8	-0,6%	+0,1%



Les motifs d'inscription en catégories A, B et C les plus significatifs

(Source : Pôle emploi-DARES STMT)

France métropolitaine	Nombre moyen d'entrées (en milliers) Octobre/Décembre 2017	Répartition en % par motif	Evolution en % sur un trimestre	Evolution en % sur un an
Fin de contrat (Fin de CDD, fin de service civique et fin de période d'essai)	112,9	22%	+5,77%	+6,8%
Licenciement pour motif économique	9,6	1,9%	-3%	-14,3%
Fin de mission d'intérim	28,9	5,6%	-0,3%	+12,5%
Démission	16,7	3,3%	+2,5%	+22,8%

Lecture : En France métropolitaine, le nombre d'inscriptions comme demandeurs d'emploi en catégorie A, B et C, suite à une démission, a augmenté de 22,8 % entre le premier trimestre 2017 et le premier trimestre 2018.

B. Les chiffres du chômage au sens du BIT

Taux de chômage BIT en France métropolitaine (Source : Insee enquête Emploi)

France métropolitaine	En % de la population active		Variation en points sur un		Milliers 2018 T1
	2017 T4	2018 T1	Trimestre	An	
Personnes au chômage	8,6%	8,9%	+0,3	-0,4	2 586
15-24 ans	20,6%	20,8%	+0,2	-0,1	576
25-49 ans	8%	8,3%	+0,3	-0,3	1 470
50 ans et plus	6,1%	6,3%	+0,2	-0,3	540
Personnes au chômage de longue durée	3,7%	3,6%	-0,1	-0,5	1 060

Lecture : En France métropolitaine, il y a 8,9% de la population active au chômage, soit 2,5 millions de personnes

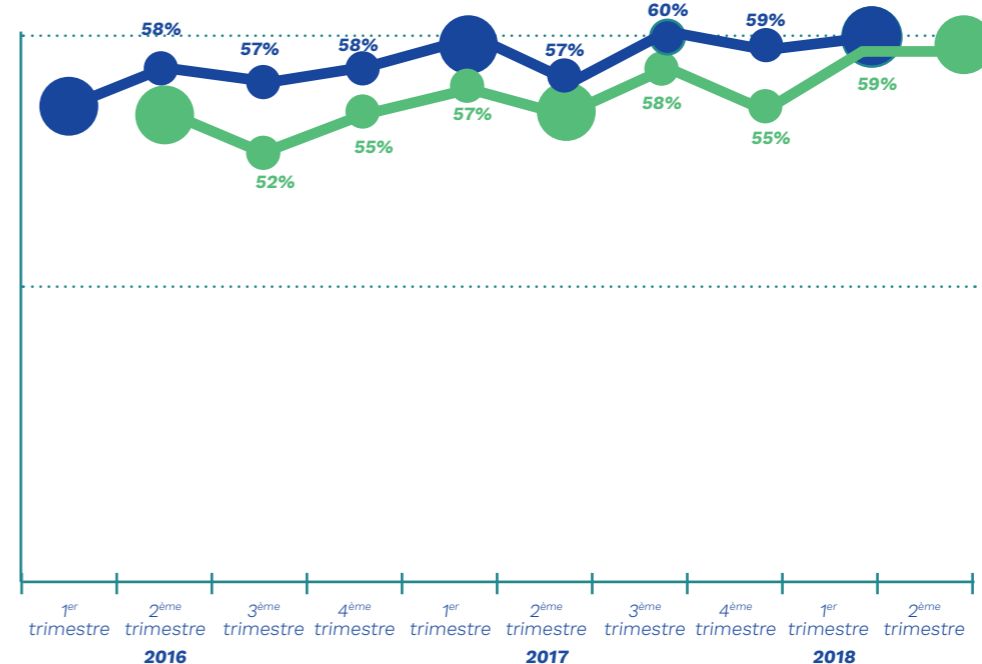
Évolution de l'emploi salarié privé au 1er trimestre 2018

(Source : Insee conjoncture – informations rapide n°123)

France métropolitaine	Création nette d'emploi (en millier)			Création nette d'emploi en %		
	2017 T4	2018 T1	Évolution sur un an	2017 T4	2018 T1	Évolution sur un an
Ensemble de l'emploi salarié	+81,5	+57,9	+270,2	+0,4%	+0,3%	+1,4%
Industrie	+6,4	-4,2	NC	+0,2%	-0,1%	NC
Services marchands	+59,1	+55,3	+230	+0,5%	+0,5%	+1,9%
Emploi intérimaire	14,7	2,6	+56,8	+2%	+0,3%	+8,2%
Services non marchands	+1,7	-3	+7,2	+0,1%	-0,1%	+0,3%

Bilan et perspectives de recrutement / Ensemble des secteurs

(Source : Apec Baromètre de recrutement cadres)





ÉTUDES APEC

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS : NETTE AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI



La 2e édition du baromètre annuel Apec Jeunes diplômés montre que les conditions d'emploi des diplômés de la promotion 2016 se sont améliorées par rapport aux diplômés de 2015 : CDI, statut cadre et rémunérations sont en hausse.

Les jeunes diplômés bénéficient de la dynamique du marché de l'emploi cadre

Alors que les entreprises annoncent pour 2018 avoir l'intention de recruter environ 50 000 débutants au statut cadre (+13 % par rapport à 2017), des indicateurs de l'amélioration du marché de l'emploi cadre étaient déjà visibles pour les jeunes diplômés de 2016. Ainsi ; 83 % des Bac+5 et plus de la promotion 2016 sont en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme (+ 2 points par rapport à la promotion 2015) ; 11 % sont à la recherche d'un nouvel emploi, et 6 % sont toujours en quête de leur 1er poste.

C'est surtout du côté des conditions d'emploi que l'amélioration est notable. Les contrats précaires reculent de 7 points au profit des contrats pérennes : 6 jeunes sur 10 sont en CDI ou titulaires dans la fonction publique. Les jeunes bénéficiant du statut de cadre ou de fonctionnaire de catégorie A sont également plus nombreux (+ 6 points pour la promotion 2016).

Des rémunérations à la hausse

L'amélioration des conditions d'emploi va de pair avec une hausse de la rémunération : le salaire annuel brut médian est ainsi passé de 28 000 € (promotion 2015) à 30 000 € (promotion 2016).

L'ALTERNANCE DANS LE SUPÉRIEUR (BILAN ET PERSPECTIVES)



Combinant des périodes d'enseignement théorique dans un établissement de formation et des périodes d'emploi dans une entreprise privée ou publique, l'alternance continue de présenter des avantages pour chacun : alternants, établissements d'enseignement assurant et entreprises d'accueil.

Pour les étudiants, c'est l'assurance de conditions d'insertion et d'emploi plus favorables. Pour les établissements de formation, c'est un apport de financements intéressant. Pour les entreprises accueillant des alternants, c'est la possibilité d'évaluer

directement ceux qui pourraient devenir de futurs collaborateurs en contribuant à leur formation.

Le développement de l'alternance se poursuit donc, notamment pour les formations de niveau Bac +2 et plus, et ce malgré la persistance d'une image qui la lie aux métiers faiblement qualifiés.

Les acteurs sont satisfaits du dispositif malgré des insuffisances qui demeurent sur le fonctionnement du triptyque alternant/tuteur académique/tuteur en entreprise. Un renforcement des liens avec les établissements de formation est souhaité.

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
Emérance de Baudoin
Franck Boissart
Aurélien Cécé
Bérangère Lacombe-Mattéoli
Laurence Matthys



LES ENJEUX DE LA RÉFORME DES RETRAITES MACRON

Le chantier de la réforme des retraites annoncée par le président de la République est ouvert. Jean-Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites a engagé avec les partenaires sociaux une concertation qui se poursuivra tout au long de l'année 2018.

Une loi réformant nos régimes de retraite est programmée pour juin 2019. Le projet du président de la République a pour objet de :

- **mettre en place un système universel de retraite intégrant les 42 régimes existant à ce jour ;**
- **faire en sorte que chaque euro de cotisation donne les mêmes droits à retraite quel que soit le secteur d'activité ou le statut du cotisant (salarié du privé, fonctionnaire, agent d'un régime spécial, travailleur indépendant...).**

Le futur système serait, selon le Haut-commissaire à la réforme des retraites, tout à la fois plus lisible et plus équitable. Depuis 25 ans, les réformes des retraites se sont succédées, le sujet en devenant anxiogène. Dès lors, pourquoi une nouvelle réforme ?

La CFE-CGC s'interroge sur les objectifs de cette nouvelle réforme

S'il est vrai que les régimes de retraite sont nombreux, la très grande majorité des assurés n'est pas affiliée à une multitude de régimes, si bien que le système actuel est moins complexe que ne cherche à le faire apparaître le Haut-commissaire. Par ailleurs, une éventuelle convergence entre régimes de retraite n'implique pas nécessairement l'unicité de système.

Les objectifs de lisibilité et d'équité ne peuvent donc, à eux seuls, justifier une telle réforme.

La CFE-CGC s'oppose à une remise en cause du niveau de protection des retraités

Cette réforme « systémique » ne doit pas être un prétexte pour revoir à la baisse le niveau des pensions. Elle ne doit pas non plus constituer un moyen détourné de remettre en cause les statuts existants.

La CFE-CGC entend que soit restaurée la confiance dans nos régimes de retraite par la préservation durable du niveau des pensions.

La CFE-CGC défend les régimes complémentaires

Une partie importante de la pension d'un retraité du secteur privé (60 % en moyenne pour un cadre) est versée par les régimes de retraite complémentaire.

Les régimes complémentaires ont été créés et sont gérés par les partenaires sociaux. La mise en place d'un système universel englobant régime de base et régimes complémentaires reposerait sur des paramètres définis par l'Etat ce qui conduirait de facto à une étatisation de l'ensemble.

La qualité de la gestion de ces régimes par les partenaires sociaux, saluée par la Cour des comptes, leur a permis de constituer des réserves financières qui ne manqueraient pas d'être convoitées par l'Etat, alors qu'elles sont le fruit des cotisations des salariés !

La CFE-CGC rappelle qu'elle n'est pas demandeuse de cette réforme, dont la nécessité reste à prouver. Elle s'interroge donc sur les objectifs réels et met en garde sur les risques qu'il y a à ouvrir ce chantier hautement anxiogène et potentiellement facteur de régression sociale.

EN MARGE DE LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX, UNE CONSULTATION CITOYENNE

Haut-commissaire à la réforme des retraites auprès d'Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, Jean Paul Delevoye a lancé, le 31 mai dernier, une consultation citoyenne sur la réforme des retraites en partenariat avec la direction interministérielle de la transformation publique (DITP).

A cet effet, il est prévu différentes modalités de participation :

- un atelier de prospective collaborative invitant un panel de 27 citoyens à explorer les futurs possibles ;
- un atelier participatif en région ;
- un atelier citoyen ;
- **Une plateforme de participation en ligne.**

La présentation du projet résultant de ces consultations ouvrira une seconde phase de concertation avec les partenaires sociaux, programmée entre fin 2018 et début 2019.



COMMENT MIEUX APPRÉHENDER LES ENJEUX DE LA COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE ?

Des réformes majeures sont intervenues ces dernières années en matière de complémentaire prévoyance collective dont la CFE-CGC a décrit les effets très préoccupants sur la mutualisation des branches.

Le premier bilan réalisé par le CTIP (Centre technique des institutions de prévoyance), sur 252 accords collectifs en prévoyance et 138 en frais de santé, conforte malheureusement ces préoccupations.

Une situation alarmante

En effet, il ressort de cette étude, réalisée en janvier 2018, une situation tout à fait alarmante en 2017 :

- **seulement 15 branches professionnelles prévoient aujourd'hui la couverture de leurs salariés en prévoyance par un accord collectif ;**
- **la recommandation ne s'est pas substituée à la désignation : 81 % des accords laissent le libre choix de l'assureur en prévoyance et 48 % en frais de santé**

	Accords en prévoyance	Accords en frais de santé
Libre choix de l'organisme assureur	81 %	49 %
Recommandation	18 %	48 %
Désignation	1 %	3 %

C'est dire que la couverture minimum de branche a disparu pour 81 % en prévoyance et 49 % en santé.

A cette situation s'ajoutent, par ailleurs, les difficultés relevées en matière de souscription comme le relève le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc) qui, dans une étude réalisée en mai dernier auprès d'un panel d'entreprises, pointait notamment le refus de couverture par des organismes d'assurance pour des raisons d'âge ou de secteur d'activité.

Une formation thématique CFE-CGC pour les négociateurs d'entreprises

Afin d'aider les négociateurs d'entreprise à faire face aux enjeux de ce sujet complexe et sans cesse en évolution, le secteur Protection sociale de la Confédération a mis en place en place une formation par l'intermédiaire du Centre de formation syndicale (CFS).

Cette formation, dispensée par le cabinet de conseil AOPS, s'articule sur un module de 2 jours (10 et 11 septembre 2018 ; 19 et 20 novembre 2018) :

Jour 1 : les grands enjeux de la protection sociale complémentaire (notions fondamentales)

Jour 2 : les règles spécifiques et mises en situations pratiques

N'hésitez pas à consulter le catalogue du CFS et à vous inscrire !

Contacts

Mireille Dispot
déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr



FOCUS



DIALOGUE SOCIAL : UN TIERS DES ENTREPRISES DE PLUS DE DIX SALARIÉS SANS REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Malgré l'obligation légale, seuls 67 % des établissements de 10 salariés ou plus étaient couverts, en 2017, par une instance représentative du personnel, selon une étude du ministère du Travail.

La représentation institutionnelle des salariés dans les entreprises est étroitement liée à la taille des établissements. Tel est le principal constat, sans grande surprise, de l'étude menée en 2017 par la Dares (le service statistique du ministère du Travail). Laquelle a interrogé, dans les établissements de plus de 10 salariés du secteur marchand (hors agriculture) et associatif en France métropolitaine, des échantillons représentatifs de 4 400 représentants de direction, de 2 900 représentants du personnel et de 29 000 salariés.

L'an dernier, 67 % des établissements de 10 salariés ou plus des secteurs marchand et associatif étaient couverts par une instance représentative du personnel, et 37 % par au moins un délégué syndical. Faute de demandes ou de candidats, un tiers des établissements de plus de 10 salariés (lesquels emploient un salarié sur sept) sont donc dépourvus de représentation du personnel « *malgré l'obligation légale, pour l'employeur, d'organiser une élection de délégué du personnel* », rappelle l'étude.

Les petites entreprises sont les principales concernées

Dans le détail, ce sont essentiellement les petites entreprises qui sont concernées puisque 54 % des établissements de 11 à 19 salariés et 31% des structures comprenant entre 20 et 49 salariés n'ont pas d'instance représentative du personnel. A l'inverse, le taux chute drastiquement dans les plus grandes entreprises : à 10 % pour les entreprises entre 50 et 99 salariés, et à 4 % pour celles employant entre 100 et 199 salariés. Au-delà, tous les établissements ont au moins une instance.

Carence de candidatures

Comment expliquer qu'un tiers des établissements n'ait pas de représentant du personnel ? La première raison invoquée (50 % des cas) par le représentant de la direction interrogé est « *la carence*

de candidatures aux dernières élections professionnelles ». La deuxième raison citée (25 % des cas), plus particulièrement dans les établissements de moins de 20 salariés, est « *l'absence de demande des salariés d'organiser une élection* ». Dans la plupart des situations, le représentant de la direction renvoie ainsi « *au manque d'intérêt ou d'implication des salariés l'absence de représentant du personnel* ». Enfin, dans 17 % des cas, le représentant de la direction « *considère que l'établissement n'est pas assujéti à l'obligation d'organiser des élections* », selon la Dares.

De leur côté, les représentants du personnel invoquent d'autres raisons parmi lesquelles « *les difficultés à concilier travail et fonctions représentatives, la peur de représailles de la part de la direction, ainsi que le manque d'information sur les fonctions et l'utilité des représentants du personnel* ».

Fusion des IRP et mise en place du conseil social et économique (CSE)

Bien entendu, la donne a changé avec l'entrée en vigueur des ordonnances Macron réformant le Code du travail, lesquelles ont notamment entériné la fusion des instances représentatives du personnel (DP, CE et CHSCT) en une instance unique : le conseil social et économique (CSE). Désormais, les DP et, à partir de 50 salariés, le comité d'entreprise (CE) et le CHSCT sont en effet regroupés au sein du CSE.



Source

« *Les relations professionnelles en 2017 : un panorama contrasté du dialogue social dans les établissements ?* », Dares (avril 2018)



TENDANCES

Travail : 35 % des actifs se sentent exposés à un risque de perte d'emploi

Perdre son emploi au cours des trois prochaines années est une crainte légitime exprimée par plus d'un tiers des salariés français d'après un sondage BVA pour BPI Group. Dans le détail, certaines populations se sentent significativement plus vulnérables que d'autres. C'est le cas notamment des salariés des TPE (50 % se sentent exposés), des salariés du privé (40 %), des ouvriers (39 %) et des 40-49 ans (37 %). A l'inverse, le sentiment d'être exposé à un risque de perte d'emploi à court terme est moins prégnant chez les cadres (33 %), chez les salariés âgés de 50 ans et plus (31 %), chez les Franciliens (30 %) et, surtout, dans le secteur public (20 %).

Plus largement, le sondage souligne combien les transformations des métiers peuvent être différemment perçues. Si 77 % des salariés pensent que les compétences nécessaires à leur travail vont évoluer d'ici 3 ans, toutes ces mutations du travail et les nouvelles compétences attendues sont ressenties de façon encore plus intense par les cadres (89 %), les salariés les plus jeunes (85 % pour les 15-29 ans), les Franciliens (82 %), ceux travaillant dans des entreprises de 500 salariés et plus (80 %) et les salariés du tertiaire (78 %).

Dans ce contexte, « *seul 1 salarié sur 2 se sent bien préparé aux évolutions à venir de son métier* », indique l'étude. Parmi les populations au sein desquelles le sentiment d'être bien préparé aux évolutions à venir est le plus bas se trouvent les ouvriers (47 %) et les salariés du public (49 %) mais aussi les femmes (52 %) et les salariés de l'industrie (51 %).



« Observatoire de l'employabilité - Les salariés face à l'évolution des métiers », BVA-BPI group (26 mars 2018)

Santé : près d'un quart des salariés français exposés à des agents biologiques au travail

Bactéries, virus, parasites, champignons... Plus de 4,7 millions de salariés (22,7 %) sont exposés à des agents biologiques, selon une étude du ministère du Travail. Définissant ces agents biologiques comme des « *micro-organismes dont certains sont susceptibles de provoquer chez l'homme des infections, des allergies ou des intoxications, voire des cancers* », l'étude distingue deux types d'exposition : l'exposition « *délibérée* » de salariés dont le travail nécessite l'utilisation d'agents biologiques, et l'exposition « *potentielle* » de salariés dont la probabilité d'être exposé à des agents est supérieure à celle du reste de la population.

Sur cette base, seulement 0,7 % des salariés sont soumis à une exposition dite délibérée. Il s'agit principalement de fonctionnaires dans des laboratoires de recherche ou de développement. L'exposition potentielle est largement plus répandue (21,9 % des salariés), en particulier chez les employés de commerce et de services (48,7 %) et les fonctionnaires (39 %). Si l'âge n'est pas un facteur discriminant, le sexe l'est puisque globalement, les femmes (30 %) sont en moyenne deux fois plus exposées que les hommes (15,3 %) souligne l'étude, en lien avec leur surreprésentation dans des métiers du commerce et du nettoyage.

Concernant les secteurs d'activité, la santé et action sociale (et particulièrement les agents de la fonction publique hospitalière) est, de loin, le plus exposé (74,8 % des salariés), devant les services aux particuliers et aux collectivités (59 %), l'hôtellerie-restauration (44 %) et l'agriculture (39 %).



« Les salariés exposés aux agents biologiques », Dares (mai 2018)





BULLES TWITTER



 **SÉBASTIEN CROZIER** @CROZIERBLOG - 22 MAI 2018

L'effondrement du taux de lecture des **#mails** doit conduire à une réflexion sur l'organisation de la **#communication** au sein des **#entreprises** et des collectifs de **#travail**.
Et que penser du droit à la **#déconnexion** ?
Par contre, vous lisez bien ce tweet



 **CHRISTOPHE ROTH** @ROTH_CFECGC - 03 JUIN 2018

ELAN EN ARRIERE !
L'Assemblée nationale a examiné le 1er juin le projet de loi «Elan» sur le logement. Adopté, le quota de nouveaux logements accessibles aux handicapés passe de 100% à 10%. Cette mesure est une grave régression sociale et je la condamne ! @CFECGC



 **CNIL** @CNIL - 29 MAI 2018

#RGPD | La liste des outils de conformité à la disposition de votre organisme → [https://www.cnil.fr/fr/le-rgpd-cest-maintenant-les-changements-retenir-et-les-outils-pour-bien-se-preparer ...](https://www.cnil.fr/fr/le-rgpd-cest-maintenant-les-changements-retenir-et-les-outils-pour-bien-se-preparer...)



 **FLORENCE MEHREZ** @FLORENCEMEHREZ - 04 JUIN 2018

Dialogue social : rémunérations et conditions de travail sont les priorités des salariés [http://www.actuel-rh.fr/content/dialogue-social-remunerations-et-conditions-de-travail-sont-les-priorites-des-salaries#.WxYfZy-rl9o.twitter ...](http://www.actuel-rh.fr/content/dialogue-social-remunerations-et-conditions-de-travail-sont-les-priorites-des-salaries#.WxYfZy-rl9o.twitter...)



AGENDA

JEUDI

14/06

Journée nationale de mobilisation des retraités à l'appel de 9 syndicats et associations (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, FGR, LSR et UNRPA).

JUSQU'AU

15/06

15e édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail (QVT), placée sous le signe de l'innovation.

MARDI

19/06

« *Le travail résiste-t-il à l'emploi artificiel ?* » : débat organisé à la Maison de la Chimie par l'association Astrees avec Raphaëlle Bertholon (CFE-CGC).

MERCREDI

20/06

Présentation en Conseil des ministres de la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises).

VENDREDI

22/06

Petit-déjeuner débat organisé par l'association RH Entreprise & Personnel avec François Hommeril, président confédéral.

MARDI

03/07

Conférence : « *La démocratisation de l'entreprise dans la société : bien commun privé et capitalisme raisonnable* » au siège confédéral avec le chercheur Virgile Chassagnon (Y voir clair).

MARDI

03/07

Élection à la présidence du Medef.

MERCREDI

04/07

Présentation de la nouvelle version de la charte éthique et numérique RH coproduite par la CFE-CGC et le Lab RH.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc

ORGANISATIONS SYNDICALES

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



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

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

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



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

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