

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - NON AU FICHAGE SYNDICAL !

P. 5 CHEZ ADP, LA CFE-CGC DÉNONCE UN DIALOGUE SOCIAL DÉLOYAL

P. 7 FLUNCH : L'INTERSYNDICALE INQUIÈTE POUR L'AVENIR DES SALARIÉS

P. 8 NADINE BOUX (CFE-CGC GENERAL ELECTRIC HYDRO) : « REMETTRE DE L'HUMANITÉ DANS L'ENTREPRISE »

P. 10 AKKA : LA CFE-CGC MOBILISÉE CONTRE LE PROJET DE PSE

P. 11 HANDICAP : FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC MULTIPLIE LES ACTIONS

P. 13 ENTRETIEN – GILLES LÉCUELLE : « TOUT LE MONDE EST CONCERNÉ PAR LES ÉLECTIONS TPE »

P. 14 REGARDS ÉCONOMIQUES

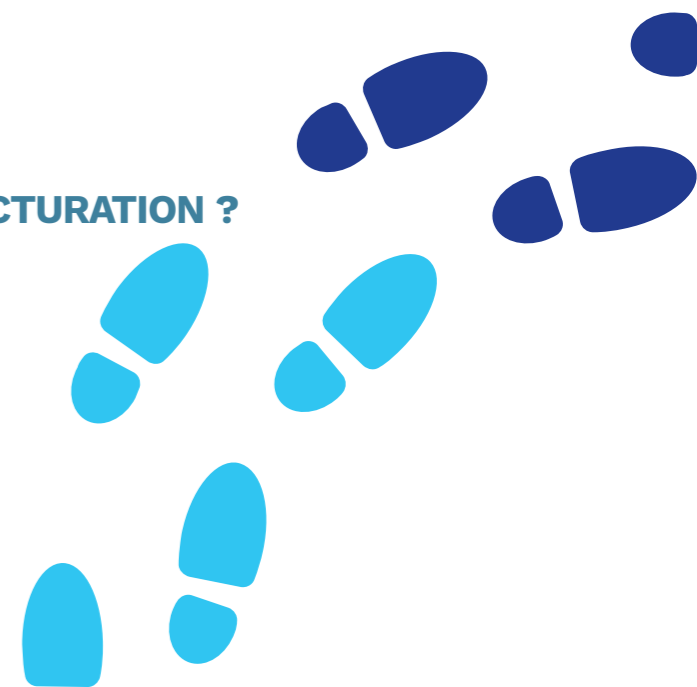
P. 18 REGARDS DURABLES

P. 23 REGARDS ÉGALITE DES CHANCES

P. 27 FOCUS - COMMENT REMOBILISER LES SALARIÉS QUI RESTENT APRÈS UNE RESTRUCTURATION ?

P. 29 TENDANCES

P. 30 BULLES TWITTER





EN BREF

Dialogue social face à la crise : la CFE-CGC a été reçue à Matignon

Dans le cadre des concertations initiées par le gouvernement avec les partenaires sociaux face à la crise, François Hommeril, président confédéral, a été reçu à Matignon le 26 janvier par le Premier ministre, Jean Castex ([compte-rendu à lire ici](#)). La CFE-CGC a notamment rappelé son soutien à l'activité partielle de longue durée (APLD), un dispositif efficace et négocié qui permet le maintien des salariés dans l'entreprise. « L'APLD est un bon révélateur illustrant la différence entre les entreprises qui ont l'habitude de pratiquer des négociations loyales et respectueuses avec les représentants des salariés pour trouver des solutions efficaces, et celles chez qui c'est plus difficile, par exemple chez ADP actuellement », a souligné François Hommeril.

Santé au travail : les amendements de la CFE-CGC confortés

Dans le cadre de la proposition de loi sur la santé au travail examinée à l'Assemblée nationale, la CFE-CGC se félicite que plusieurs de ses amendements aient été retenus dans un avis du Conseil d'État ([lire le communiqué](#)). La proposition de loi vise à transposer l'accord national interprofessionnel (ANI) signé fin 2020 par les partenaires sociaux.

Syndrome d'épuisement professionnel : tout savoir avec le mémo CFE-CGC

Première organisation syndicale à avoir pointé du doigt les ravages de ces pathologies liées au travail, la CFE-CGC vient d'éditer un mémo pratique ([consultable et téléchargeable ici](#)) sur le syndrome d'épuisement professionnel à disposition des salariés afin de mieux l'identifier et de le prévenir. Pédagogique, contenant de nombreuses informations pratiques et conseils, cet outil militant vous permettra d'en déceler les symptômes annonciateurs, d'en comprendre les étapes et de savoir comment le déclarer en accident du travail ou en maladie professionnelle. N'hésitez pas le partager largement auprès de vos collègues !

Transition écologique : la CFE-CGC propose de créer une commission RSE dans les CSE

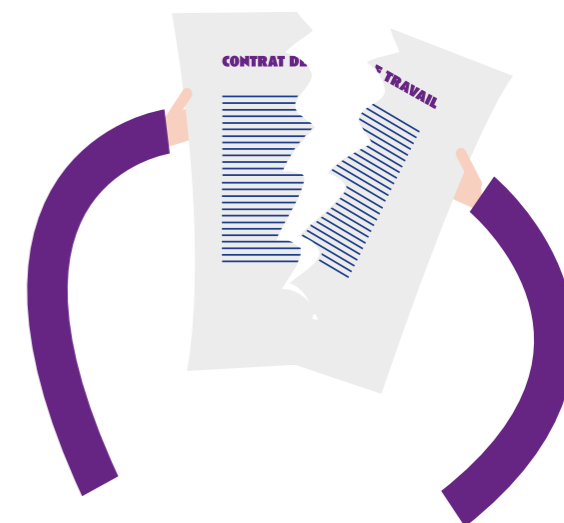
En écho au projet de loi climat présenté le 10 février en Conseil des ministres, la CFE-CGC rappelle qu'il est primordial de favoriser le dialogue social au sein des comités sociaux et économiques (CSE) afin de mettre en place un modèle économique respectueux et intégrant les impératifs écologiques et sociaux. En ce sens, la CFE-CGC propose la création d'une commission RSE (responsabilité sociétale des entreprises) au sein des CSE. Celle-ci pourrait être en lien, quand elles existent, avec les commissions égalité professionnelle, diversité, gestion prévisionnelle des emplois. Cette commission RSE devra être dotée de moyens suffisants afin de répondre au mieux aux enjeux de transition écologique auxquels l'entreprise fait face ([plus d'infos ici](#)).

Les élections TPE reprogrammées du 22 mars au 6 avril 2021

Les élections professionnelles dans les TPE se tiendront finalement du 22 mars au 6 avril 2021, a annoncé la Direction générale du travail (DGT). Le scrutin a en effet été prolongé de deux jours pour éviter de clôturer le vote électronique en plein milieu du week-end de Pâques. Ces élections concernent plus de 4 millions de salariés dans des entreprises de moins de 11 salariés.

LE CHIFFRE

804



Soit, depuis le début de la crise du coronavirus, en mars 2020, le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiés dans les entreprises, selon des données publiées le 21 janvier par le ministère du Travail.

Au total, entre le 1er mars 2020 et le 17 janvier 2021, 84 130 ruptures de contrat de travail ont été envisagées dans le cadre de PSE soit près de trois fois plus par rapport à 2019 (30 562 sur la même période).



L'INFO MILITANTE

NON AU FICHAGE SYNDICAL !

La CFE-CGC condamne avec force l'élargissement par décrets de la collecte de données des fichiers visant à prévenir les atteintes à la sécurité publique, et la possibilité de fichage pour appartenance syndicale.

Dans une décision du 4 janvier, le Conseil d'État, la plus haute juridiction administrative française, a donné son feu vert aux décrets controversés autorisant le fichage, par la police et la gendarmerie, des opinions politiques et des appartenances syndicales. Trois fichiers ont ainsi été élargis : le PASP (prévention des atteintes à la sécurité publique) de la police ; le GIPASP (gestion de l'information et prévention des atteintes à la sécurité publique) des gendarmes et l'EASP (enquêtes administratives liées à la sécurité publique).

Désormais, les citoyens susceptibles de porter atteinte à la sécurité publique ou la sûreté de l'État pourront être fichés au regard de leur « appartenance » syndicale, de leurs « opinions » politiques, ou encore de leurs « convictions » philosophiques ou religieuses, alors qu'auparavant ce fichage ne faisait référence qu'à la notion « d'activités ». La CFE-CGC condamne avec force l'élargissement par décrets de la collecte de données des fichiers visant à prévenir les atteintes à la sécurité publique. Pour la CFE-CGC, ces décrets bafouent le fonctionnement de nos institutions, et portent une atteinte grave au fonctionnement démocratique de notre pays.

UNE ATTEINTE GRAVE À LA DÉFENSE DE NOS LIBERTÉS INDIVIDUELLES

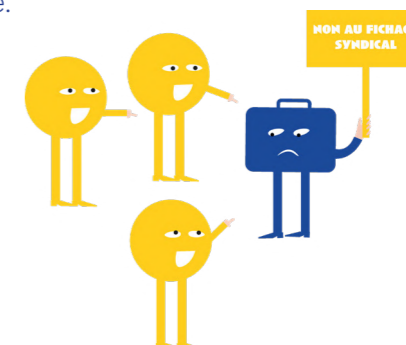
Au-delà de la disproportion manifeste des moyens mis en œuvre pour garantir la sécurité publique de nos concitoyens, ce procédé traduit le manque de confiance du gouvernement dans nos institutions, et dans les femmes et les hommes qui les composent. La CFE-CGC, syndicat indépendant politiquement, a toujours considéré la diversité des opinions et des idées comme sa plus grande richesse. Le respect des libertés individuelles, le droit d'exprimer et d'affirmer son point de vue, le droit de

manifestier son désaccord, constituent le socle des droits fondamentaux de notre démocratie. Surveiller désormais les « habitudes de vie » de chacun est non seulement une atteinte grave à la défense de nos libertés individuelles, mais peut potentiellement conduire à une manipulation d'opinions, comme nous le démontrent certains États totalitaires, aux pratiques dénoncées par le même gouvernement qui en prépare pourtant le terrain.

LA CFE-CGC MOBILISÉE

Comme le rappelait récemment François Hommeril, président de la CFE-CGC, « les organisations syndicales sont sommées de mener un gros travail - gestion et mise à jour des fichiers, etc. - pour se mettre en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et ainsi veiller au respect de la confidentialité des données concernant les adhérents. Dès lors, de quel droit l'État peut-il nous imposer ces contraintes et s'absoudre lui-même de cette obligation ? Ce fichage syndical est très choquant. Nous resterons très mobilisés sur le sujet. »

Face à ce grand danger et au nom de la préservation de notre pluralité d'opinions, ciment de notre République, la CFE-CGC mettra en œuvre tous les moyens juridiques à sa disposition pour que cette richesse puisse continuer de s'exprimer, et que le pays des droits de l'homme demeure celui de la Liberté, de l'Égalité et de la Fraternité.





L'INFO MILITANTE



CHEZ ADP, LA CFE-CGC DÉNONCE UN DIALOGUE SOCIAL DÉLOYAL

Alors qu'un accord de rupture conventionnelle collective signé fin 2020 par les syndicats prévoit déjà le départ de 1 150 des 6 400 salariés, la direction veut imposer de fortes baisses de rémunération et menace de licencier. Inacceptable pour Véronique Pigueron, présidente de la CFE-CGC ADP.

Comme la plupart des avions ces derniers mois, le dialogue social semble cloué au sol en ce début d'année au sein d'Aéroports de Paris. Le 21 janvier dernier, la direction a inscrit à l'ordre du jour du comité social et économique (CSE) l'ouverture prochaine d'une négociation relative à un plan social, déclenchant la stupeur des organisations syndicales. Ce PSE prévoit, via un « plan d'adaptation des contrats de travail », des baisses conséquentes et définitives de rémunération pour les salariés d'ADP, confronté à une importante chute d'activité en raison de la pandémie de Covid-19.

PRÉCARISATION DES RÉMUNÉRATIONS ET DU CONTRAT DE TRAVAIL

« Ce plan conduirait à des baisses de rémunération de plus de 15 %, hors intéressement et participation, estime Véronique Pigueron, présidente de la CFE-CGC d'ADP, première organisation syndicale de l'entreprise. Ce qui ne bouge pas, c'est le traitement de base, la prime d'ancienneté et le supplément familial. En revanche, toutes les primes annexes, qui faisaient l'attractivité d'ADP, sont revues à la baisse. » Dans le détail, le projet de modification unilatérale du contrat de travail comporte ainsi quinze mesures de réduction salariale, en particulier une baisse importante des indemnités kilométriques. Autre coup de massue : le plan prévoit l'intégration, dès le 1er septembre 2021, d'une clause de mobilité géographique pour tous les salariés. Concrètement, un salarié travaillant à Orly (Val-de-Marne) pourrait donc se voir affecter à Roissy (Val d'Oise) avec une indemnité kilométrique passant de 315 à 23 euros bruts mensuels.

Ces annonces ont déclenché la colère des organisations syndicales car elles interviennent quelques semaines après la signature unanime, le 9 décembre 2020, par les syndicats représentatifs dont la CFE-CGC, d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) prévoyant le départ, sur la base du volontariat, de 1 150 salariés dont 700 qui ne seront pas remplacés. Pour la direction, ces départs devraient permettre de générer 30 puis 60 millions d'euros d'économies ces prochaines années avec, en toile de fond, la prochaine privatisation d'ADP, une entreprise avec le statut d'établissement public de l'État depuis 1945 et qui compte aujourd'hui 6 448 salariés (moyenne d'âge : 49 ans).

« CONTRE TOUTE LOGIQUE, LES RÉDUCTIONS DE L'EMPLOI ET DE LA RÉMUNÉRATION RESTENT LA SEULE VOIE PRIVILÉGIÉE PAR LA DIRECTION »

« Comment l'État, actionnaire majoritaire d'ADP, peut-il accepter le risque de départs massifs supplémentaires de salariés, sachant que ceux-ci disposent de compétences qui nécessitent des mois voire des années de formation et d'expérience, et que ces certains métiers sont réglementaires, s'interroge Véronique Pigueron. La réalité des économies liées à des licenciements est par ailleurs très douteuse car ADP a une convention avec l'Unedic qui lui permet de ne pas cotiser pour le chômage. »

Alors qu'un accord de RCC a déjà été signé, le projet de PSE ne passe donc pas du tout et témoigne d'un dialogue social déloyal de la part de la direction d'ADP. « Contre toute logique, les réductions de l'emploi et de la



L'INFO MILITANTE

rémunération restent donc la seule voie privilégiée par la direction, plutôt que d'envisager, comme le propose la CFE-CGC, de négocier loyalement des mesures d'économie justement réparties, strictement limitées aux besoins créés par la crise sanitaire et réversibles car soumises à une clause de retour à meilleure fortune. »

Autre proposition formulée par la CFE-CGC : renégocier un accord d'activité partielle de longue durée (APLD), un dispositif efficace, préconisé par les pouvoirs publics et les syndicats, qui permettrait le maintien des compétences dans l'entreprise. « La direction, arc-boutée sur ses positions et vantant les mérites de son projet de plan d'adaptation des contrats de travail, présenté comme innovant, nous rétorque que négocier un APLD n'est pas à l'ordre du jour », regrette Véronique Pigueron.

Dans un climat social tendu, les organisations syndicales d'ADP ont voté, en CSE, l'accompagnement par un expert pour l'analyse de ce projet. À noter : dans l'accord de RCC signé fin 2020, ADP s'était engagé à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique se traduisant par des départs avant le 1^{er} janvier 2022.

DES SALARIÉS ÉPROUVÉS ET INQUIETS

Forcément, en pareille situation, l'inquiétude grandit chez les salariés. Les risques psychosociaux sont au plus haut. « La CFE-CGC déplore la pression morale subie par les salariés d'ADP déjà éprouvés par de nombreux mois d'activité partielle, par le risque pandémique et par le départ prochain de 1 150 collègues qui va accroître la charge de travail des salariés restant en poste. Les craintes sont légitimes : les salariés sont désormais victimes d'un chantage pour les contraindre à accepter des baisses de rémunérations définitives et conséquentes pour ne pas prendre la porte. C'est le coup de grâce, on nous met la tête sous l'eau. »

Au-delà du cas d'ADP, Véronique Pigueron pointe les dangers de la démarche entreprise unilatéralement par la direction de l'entreprise : « Qui pourra désormais s'engager, par exemple dans un crédit immobilier, en sachant que du jour au lendemain, son employeur peut baisser sa rémunération et le conduire à une situation de surendettement ? C'est là un vrai problème de société qui doit interpeller nos responsables politiques. »





L'INFO MILITANTE



FLUNCH : L'INTERSYNDICALE INQUIÈTE POUR L'AVENIR DES SALARIÉS

Placée en procédure de sauvegarde, la chaîne de restauration du Groupe Mulliez veut supprimer un quart de ses effectifs soit 1 300 postes. De quoi mobiliser l'intersyndicale dont la CFE-CGC qui demande des mesures de reclassement.

La crise économique se double d'une crise sociale chez Flunch, au régime sec sous le double effet de la crise et de difficultés structurelles. Propriété du Groupe Mulliez (Decathlon, Auchan, Boulanger, Leroy Merlin, Kiabi, Saint-Maclou...), la chaîne de restauration a annoncé, le 2 février dernier lors d'un comité social et économique (CSE), sa volonté de fermer 57 de ses 227 restaurants et de supprimer près de 1 300 postes (dont 44 au siège) soit environ 25 % des effectifs (5 000 salariés). Une annonce intervenue quelques jours après la mise en place, le 29 janvier, d'une procédure de sauvegarde de six mois par le tribunal de commerce de Lille.

Face à l'ampleur d'un PSE que la direction de Flunch veut mener au pas de charge, l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) formule diverses inquiétudes. En premier lieu l'identité du repreneur et les modalités de la reprise : qui va reprendre ces établissements avec la crise que traverse le secteur de la restauration ? Quel avenir pour ces salariés, dont l'expertise n'est pas reconnue ? Quelles garanties en cas de reprise en franchise ? « Rien n'a filtré sur ces sujets, indique Philippe Delahaye, délégué syndical central CFE-CGC. Ce d'autant que la galaxie Mulliez dans le Nord s'apparente à un État dans l'État... » Vient ensuite la problématique du plan de relance prévu par la direction : « Quand on voit que l'actionnaire, Agapes (la branche restauration de la galaxie Mulliez), ne compte investir que 5 millions d'euros pour initier la transformation et renouer avec les bénéficiaires, on peine à croire qu'il y croit lui-même... »

Troisième écueil mis en avant par les syndicats : l'effet d'aubaine lié à la crise sanitaire. « La direction met tout sur le dos de la pandémie pour expliquer cette situation, explique Philippe Delahaye. Or le déclin de l'entreprise est aussi structurel depuis des années. Flunch s'est ringardisé et endormi sur ses acquis. Cela fait cinq ans que les instances de représentation du personnel pressent la direction de réinventer Flunch, en proie à un

modèle dépassé et à un business model qui ne fonctionne plus. Dans le même temps, l'actionnaire, qui s'est longtemps gavé de dividendes (123 millions d'euros en 2018), a tout fait pour "gratter" dans les lignes de gestion au lieu de mener des investissements stratégiques et de transformer le parc de restaurants. »

ÉLARGIR LE PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES ET FAVORISER LES MESURES DE RECLASSEMENT

Dans un contexte propice aux risques psychosociaux, l'inquiétude est prégnante en interne. « Des salariés qui se sont énormément investis et à qui on a demandé beaucoup vont probablement partir dans des conditions détestables alors que la famille Mulliez est la cinquième fortune de France », déplore Philippe Delahaye. A priori, le PSE devrait s'accompagner d'un plan de départs volontaires (PDV) à négocier mais qui ne concernerait que les salariés du siège, contre l'avis des organisations syndicales. « Nous voulons notamment l'élargir à l'ensemble des cadres et des agents de maîtrise du réseau d'exploitation », précise Philippe Delahaye.

Alors que le prochain CSE extraordinaire est programmé le 17 février, la CFE-CGC (88 % de représentativité chez les cadres et les agents de maîtrise) fait valoir ses exigences. « Notre priorité est de favoriser le reclassement des salariés dans le cadre d'un PDV ou en leur proposant des postes dans d'autres entreprises du Groupe. Nous comptons chez Flunch bon nombre de cadres et d'agents de maîtrise qui ont toutes les compétences pour en faire profiter les autres enseignes. Cela serait du gagnant-gagnant pour le Groupe. »



L'INFO MILITANTE

« REMETTRE DE L'HUMANITÉ DANS L'ENTREPRISE »

Le syndicat CFE-CGC métallurgie de l'Isère a porté plainte contre General Electric Hydro. Explications, ressenti et plaidoyer de Nadine Boux, sa présidente.



Pourquoi votre syndicat lance-t-il une telle action contre GE Hydro ?

Tout d'abord, je précise que je suis également déléguée syndicale centrale CFE-CGC de GE Hydro France. Si c'est le syndicat métallurgie de l'Isère qui porte plainte, c'est pour une double raison. La première est que le site de Grenoble de GE Hydro est celui qui compte le plus grand nombre de salariés (environ 506), devant ceux de Belfort (environ 89) et de Boulogne-Billancourt (43) et que Grenoble sera également amenée à être la maison mère de GE Hydro. La seconde est que, comme vous le savez, la CFE-CGC est organisée en unions régionales et départementales. Il n'y a pas à proprement parlé de « syndicat CFE-CGC GE Hydro ». C'est donc l'entité Métallurgie de l'Isère qui était la bonne personne juridique.

Quelles sont les raisons de cette plainte ?

Après deux PSE en deux ans, une compression drastique des effectifs et un sous-effectif chronique, la santé des salariés est mise à mal. Elle s'est continuellement dégradée ces dernières années dans une sorte de spirale infernale qui n'est pas sans rappeler celle de France Telecom en 2007-2008. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si nous sommes défendus dans cette affaire par Me Frédéric Benoit qui fut l'avocat des salariés de l'opérateur contre leurs anciens dirigeants lors du procès qui a été jugé fin 2019. Au vu des éléments que nous lui avons présentés, il nous a recommandé d'agir avant qu'il ne soit trop tard. Nous avons donc porté plainte contre GE Hydro pour mise en danger de la vie d'autrui et harcèlement moral auprès du tribunal judiciaire de Grenoble, le 24 novembre dernier.

« La santé des salariés est devenue une quasi variable financière, sans aucune considération ou respect des gens »

Quels sont les éléments probants dont vous disposez ?

Aux yeux d'un certain nombre de dirigeants et d'actionnaires, la santé des salariés est devenue une quasi variable financière, sans aucune considération ou respect des gens. Les risques psychosociaux ne datent pas hier à General Electric mais leur niveau se dégrade fortement depuis les PSE consécutifs. Nous disposons de comptes-rendus des services de santé au travail, de témoignages de salariés, de rapports d'experts et de médecins qui tous montrent que les réductions d'effectifs produisent des effets toxiques majeurs sur la santé et l'intégrité physique des salariés et que GE ne prend pas cela au sérieux, n'engage aucune action préventive ni curative.

Pouvez-vous donner des exemples ?

Lorsque des équipes, et en particulier des cadres, sont placés dans une logique de réorganisation permanente, ils encaissent à chaque fois des incertitudes supplémentaires et à la fin ne savent plus ce qu'ils ont à faire et à qui ils doivent reporter. Une des conséquences du sous-effectif est qu'ils doivent effectuer beaucoup plus que leur travail normal. Dans ce contexte, les gens s'en sortent essentiellement de deux façons : il y a ceux qui essaient d'y arriver tant bien que mal et qui s'épuisent physiquement et moralement à combler tous les manques de l'organisation. Ils viennent au travail dans un contexte de souffrance, du fait de ne pas pouvoir accomplir tout ce qu'on leur demande, de ne pas pouvoir trouver d'interlocuteurs pour leurs questions. À l'autre extrémité du spectre, il y a ceux qui, de guerre lasse, se détachent, perdent l'intérêt et l'amour de leur travail et en pâtissent inéluctablement au niveau santé... Arrêts maladie, dépressions : les ravages sont énormes. Ce n'est pas normal de vivre de telles conséquences professionnelles et vous ne pouvez pas tous les jours voir ce qui se passe et ne rien tenter.



L'INFO MILITANTE

Quelle a été l'attitude de l'entreprise suite aux signaux d'alarme que vous avez forcément tirés ?

Les recommandations provenant de différentes expertises n'ont jamais été mises en œuvre par GE. Bien au contraire, des salariés se sont retrouvés littéralement fustigés par des systèmes d'évaluation de la performance dont l'un des volets était par exemple de repérer chaque année 10 % de « low performers », ce qui entraînait pour les personnes visées une sorte de stigmatisme très compliqué à encaisser sur le plan psychologique et les marquant ensuite dans leur carrière.

Autre source de RPS, le fait que tout reporte, de plus en plus, sur le salarié : en résumé, c'est lui-même qui définit ses priorités, ses moyens d'actions, ses objectifs à atteindre, le tout dans le respect des trois valeurs très subjectives de GE : « agir avec transparence, agir avec humilité et rester focalisé sur les priorités... » Ajoutez à cela que l'on change constamment d'outils et de process en informatique, en ERP, en suivi de la qualité, sans jamais qu'il y ait d'analyse d'impact sur les RPS - malgré la loi - mais toujours selon un déploiement top-down, qui s'opère que les salariés soient formés ou non.

Vous parliez de l'avocat du procès France Telecom, comment êtes-vous entré en contact avec lui ?

Le contact avec lui est venu de relations nouées entre syndicalistes dans le cadre des formations CFE-CGC. Suite à des échanges, des similitudes sont apparues concernant la situation dans les deux entreprises Orange et GE Hydro : une « transformation » rapide et brutale, toute proportion gardée bien sûr. Son expertise a été très précieuse pour évaluer la recevabilité de la plainte mais aussi pour lui donner une aura de sérieux vis-à-vis des intervenants extérieurs comme le parquet de Grenoble, la Dircrte et bien sûr la direction de GE Hydro France. Il s'agit aussi d'un message envoyé à toutes les directions d'entreprises qui pourraient envisager d'utiliser la santé mentale de leurs salariés comme d'une variable d'ajustement financière.

« Nous avons une responsabilité envers les générations futures »

Depuis l'annonce du dépôt de la plainte, quelles ont été les réactions et les conséquences ?

Il y a eu des réactions fortes, bien évidemment. Bien que je m'y sois préparée, cette situation a été difficile à vivre car en tant que DSC de l'organisation syndicale majoritaire, j'ai fait office de porte-parole et de paratonnerre. Ce projet a été mené par une petite équipe au sein de la section afin que la discrétion soit assurée. Le sujet divise, je comprends.

Concernant la direction, la première réaction a été une grande colère concernant les possibles implications personnelles de cette plainte, mais sans forcément avoir reçu le fond du message qui est un cri de désespoir ultime après que tous les autres recours aient été épuisés : très nombreux signalement dans les différentes instances au cours des dernières années, signalement clair et direct auprès des différentes strates de management allant jusqu'à M. Jérôme Péresse, PDG de GE Renewable Energy, plusieurs signalement à l'inspection du travail...

Quel est le niveau d'implication personnelle que vous traversez ?

Je ne vis pas forcément tout ceci sereinement. Je ne veux ni heurter ni blesser, je ne vise personne en particulier. J'espère par cette action remettre de l'humanité au cœur de l'entreprise. Je pense également aux générations futures : nous avons une responsabilité envers elles. Quel monde du travail souhaitons-nous créer ?

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

AKKA : LA CFE-CGC MOBILISÉE CONTRE LE PROJET DE PSE

Alors que le groupe d'ingénierie veut supprimer 650 postes, l'intersyndicale demande une négociation loyale pour trouver des solutions et maintenir les compétences.

Explications avec David Fazi, délégué syndical central CFE-CGC.



Climat social tendu chez Akka. En proie à des difficultés structurelles amplifiées par la crise du Covid-19, le groupe international d'ingénierie et de conseil technologique, positionné sur divers secteurs (notamment l'aéronautique avec Airbus et l'automobile avec Renault), a annoncé un conséquent plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Présenté fin 2020 aux organisations syndicales, ce projet, que la direction souhaite mener au pas de charge, prévoit 650 suppressions de postes en France soit près de 10 % des effectifs d'une entreprise comptant plus de 7 000 salariés, en grande majorité des cadres, des agents de maîtrise et des techniciens. Cinq des six entités d'Akka seraient concernés, en particulier Toulouse, Le Havre et Lyon.

UN PLAN VISANT UNE RENTABILITÉ À COURT TERME

Dénoncé par l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, UNSA) pour qui ce plan « vise une rentabilité à très court terme en conservant les objectifs d'avant crise, et à rassurer les investisseurs et les actionnaires », le PSE traduit de lourdes erreurs stratégiques selon David Fazi, délégué syndical central CFE-CGC. « La crise sanitaire a catalysé les difficultés économiques d'un groupe déjà affaibli qui n'a pas su, ces dernières années, diversifier suffisamment ses activités technologiques dans d'autres secteurs plus porteurs (énergie, secteur pharmaceutique, big data...) malgré les remontées des syndicats, des managers et des commerciaux. »

Preuve supplémentaire de ces errements, Akka, avant même ce projet de PSE, a enregistré une vague de départs l'an dernier (démissions, ruptures conventionnelles) tout en procédant à de nombreux licenciements dont certains sont aujourd'hui contestés en justice pour licenciement abusif. « Ces départs sont un mauvais signal envoyé à nos clients, sans parler du niveau élevé des risques psychosociaux chez les salariés », souligne David Fazi.

« EN L'ABSENCE D'UN DIALOGUE SOCIAL LOYAL, LE BRAS DE FER S'EST INSTALLÉ »

Face à une direction sourde, l'intersyndicale demande la suspension du projet de PSE et l'ouverture de négociations loyales, faisant valoir qu'il existe des dispositifs - plan de départs volontaires (PDV), activité partielle de longue durée (APLD) - pour maintenir les compétences quand l'activité va redémarrer, et éviter les départs contraints. « La direction rejette en bloc nos propositions, regrette David Fazi. En l'absence d'un dialogue social loyal, le bras de fer s'est installé, d'autant que nous déplorons un certain nombre d'irrégularités, par exemple des obstructions ou des blocages dans les comités d'entreprise (CE). »

Autre difficulté : depuis 2012, les syndicats tentent en vain de mettre en place une unité économique et sociale (UES) au sein du groupe, c'est-à-dire avec des sociétés juridiques distinctes mais une direction unique. « Nous nous heurtons à des barrages orchestrés par la direction, sans parler des multiples restructurations entre les entités par le biais de transferts uniques du patrimoine (TUP). »

PRIVILÉGIER L'APLD, LES MESURES DE FORMATION ET DE RECLASSEMENT

Pour sensibiliser les pouvoirs publics, l'intersyndicale a organisé, le 21 janvier, une journée de mobilisation en périphérie toulousaine devant Akka Blagnac Andromède, un site sous-traitant très dépendant d'Airbus. « Pour la CFE-CGC, les priorités sont de recourir à l'APLD et de prendre des mesures pour revoir la cartographie des compétences et favoriser le maintien des salariés dans l'entreprise tout en donnant la liberté de partir à ceux qui le souhaitent », résume David Fazi.



L'INFO MILITANTE

HANDICAP : FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC MULTIPLIE LES ACTIONS

**Outils pratiques, formations des militants, aides à la négociation d'accords en entreprise...
Dans un contexte qui fragilise les salariés en situation de handicap, la CFE-CGC se mobilise.
Explications avec Christophe Roth, délégué national.**

FICHES REFLEX'HANDI : UN OUTIL PRATICO-PRATIQUE

« Ces 46 fiches thématiques, disponibles et téléchargeables sur le site Intranet de la CFE-CGC, ont pris le relais du Guide handicap paru en décembre 2015. Nous sommes passés à des supports dématérialisés adaptés aux évolutions législatives, à celles des barèmes, des aides et des guichets uniques pour les personnes en situation de handicap. Ce passage à un support numérique permet, en saisissant directement la fiche thématique souhaitée, d'accéder plus facilement à toutes les informations régulièrement mises à jour, par exemple pour savoir comment demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou quelles aides solliciter pour un enfant en situation de handicap.

Ces fiches pratico-pratiques sont dédiées à nos adhérents et à nos militants, couvrant un maximum de problématiques : aménagement et compensation du poste de travail, démarches administratives auprès des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), etc. »

NUMÉRIQUE, FEMMES EN SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL, ACCORDS EN ENTREPRISE : TROIS CHANTIERS PRIORITAIRES

« Nous avons organisé en octobre 2020, entre deux confinements, un séminaire de deux jours en présentiel à Deauville avec le réseau handicap, nos référents régionaux et fédéraux. De quoi garder le contact avec le terrain et fixer le cap des actions confédérales à mener en faveur des militants CFE-CGC et de nos collègues en situation de handicap qui nous sollicitent énormément depuis le début de la crise sanitaire.

Riches et constructifs, les travaux ont débouché sur une feuille de route avec trois grandes priorités affichées :

- « Numérique et handicap », avec un prochain support pour donner les outils à nos adhérents amenés à négocier une politique handicap en entreprise, en intégrant les remontées terrain et tous les enjeux liés au déploiement du numérique. Pour le secteur Égalité des chances et santé au travail conduit par notre secrétaire nationale, Mireille Dispot, je mènerai, en ma qualité de délégué national, ces travaux transverses avec Nicolas Blanc, délégué national au numérique.

- « Femmes et handicap : double peine ». La problématique est prégnante car on sait bien qu'une femme en situation de handicap connaît en moyenne un déroulement de carrière et un accès aux responsabilités plus ralentis. Nous traiterons donc le sujet, notamment au travers d'un projet vidéo.

- « Le B.a.-ba de la négociation handicap », un sujet technique pour décrypter ce qu'est et comment négocier un accord handicap en entreprise. Nous souhaitons en faire un outil de référence pour nos militants dans les entreprises. »

UN SERVICE DÉDIÉ AU SUJET DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAPS

« Autre priorité confédérale : le cas des enfants en situation de handicap, qui ont bien entendu des impacts sur la vie personnelle et professionnelle des salariés et des agents. Dans cette optique et sous la houlette de notre experte confédérale, Véronique Voigt, nous avons créé et mis en place un service permettant à tous nos collègues concernés de contacter le réseau handicap pour obtenir tous les conseils pratiques en la matière. »



L'INFO MILITANTE

UNE OFFRE ENRICHIE DE FORMATIONS DÉMATÉRIALISÉES

« Le contexte sanitaire nous oblige à nous adapter concernant les formations confédérales, un axe majeur de l'action du secteur ces dernières années. Nous avons ainsi expérimenté les formations à distance (modules « Initiation au handicap » et « Prise en compte du handicap psychique ») pour les adhérents et les militants. Ces deux modules, aménagés, seront proposés en visioconférence à partir du mois de mars. Rappelons que deux autres formations proposées par les équipes confédérales sont aujourd'hui référencées : « Mettre en place une politique handicap en entreprise » et « Négociation des accords handicap en entreprise ».

Nous allons donc démultiplier les formations pour répondre aux fortes sollicitations du terrain, en particulier des délégués syndicaux centraux (DSC) et des délégués syndicaux (DS) qui doivent être formés pour négocier tous les champs : prise en compte du handicap psychique, formation des managers et de l'encadrement, inclusion des personnes en situation de handicap, accessibilité, etc. La demande est très forte puisque de nombreuses négociations handicap ont en effet été engagés ces derniers mois dans les entreprises parmi lesquelles Michelin, Engie Axima, Orangina et beaucoup d'autres. »

UN PROJET DE COLLOQUE HANDICAP ET NUMÉRIQUE FIN 2021

« Nous envisageons, fin 2021 à Paris en présentiel et sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, d'organiser un colloque sur le thème « Handicap et numérique » pour aborder toutes les problématiques accrues sous l'effet de la pandémie de Covid-19. Nous préciserons ultérieurement la date, le plateau et les modalités. »

MOBILISATION AUPRÈS DE L'AGEFIPH ET DU FIPHFP

« Reconnue depuis des années pour son leadership et ses actions sur toutes les questions relatives au handicap, la CFE-CGC reste fortement mobilisée au sein des deux grands organismes paritaires pour favoriser l'insertion

professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap : l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) dans le secteur privé, et le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Les deux instances ont tenu bon nombre de réunions extraordinaires pour faire face à la crise et déployer des mesures exceptionnelles adaptées : masques inclusifs, aménagement des postes de travail et du télétravail... »

DES SALARIÉS ET DES AGENTS FRAGILISÉS PAR LA CRISE

« La crise impacte fortement, à tous les niveaux, les personnes en situation de handicap. On sent un malaise, du stress et un sentiment d'épuisement. Les gens craignent de perdre leur travail. Autre phénomène inquiétant : l'isolement des travailleurs en situation de handicap, placardisés chez eux et privés de liens sociaux, occasionnant une hausse préoccupante des troubles psychiques et mentaux. »

VERS UN RENOUELEMENT DE LA CONVENTION ENTRE LA CFE-CGC ET L'AGEFIPH

« Nous avons commencé à travailler dans le cadre du prochain renouvellement, courant 2021, de la convention triennale de partenariat entre la CFE-CGC et l'AGEFIPH. La CFE-CGC et ses structures poursuivent, sans relâche, leurs actions quotidiennes pour conseiller, assister et représenter les salariés et les agents en situation de handicap. Nous sommes plus que jamais mobilisés au service du terrain et de nos militants pour remettre l'humain au cœur et faire face à toutes les formes de handicap, en particulier le handicap psychique. »

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





ENTRETIEN

« TOUT LE MONDE EST CONCERNÉ PAR LES ÉLECTIONS TPE »

À quelques semaines des élections professionnelles dans les TPE (22 mars-6 avril), Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC, rappelle que les enjeux de ce scrutin concernent tous les Français.

Comment la CFE-CGC aborde-t-elle les prochaines élections dans les Très petites entreprises (moins de 11 salariés) ?

Avec une volonté très forte de les remporter, de conforter grâce à elles notre représentativité nationale déjà actée dans les chambres d'agriculture et les comités sociaux et économiques (CSE) des entreprises. Ces élections sont importantes pour la CFE-CGC, mais pas seulement. Elles sont aussi cruciales pour tous les salariés des TPE et, au-delà, pour l'ensemble des citoyens puisqu'on a tous un parent, un ami, un voisin qui est cadre dans une TPE.

Pourquoi ces élections sont-elles si importantes ?

Leurs résultats seront pris en compte dans les calculs de l'audience de chaque convention collective. Autrement dit, plus la CFE-CGC recueillera de voix, plus elle sera représentative et pourra peser sur les négociations. Or certaines de ces conventions collectives rassemblent des milliers voire des dizaines de milliers de TPE comme les pharmacies d'officine, les experts-comptables, les architectes, les petites entreprises de construction, etc. Avec des possibilités réelles de faire pencher la représentativité en notre faveur si les résultats nous sont favorables.

Très concrètement, quel est l'intérêt d'un cadre d'une TPE de voter pour la CFE-CGC ?

Dans la plupart des TPE, le dialogue social est quasi inexistant : il n'y pas d'instance de représentation des salariés, très rarement des accords signés. Tout le droit des salariés repose donc sur le Code du travail et les conventions collectives. Notre présence est donc absolument essentielle pour que les spécificités de l'encadrement soient prises en compte et pour que les cadres aient des solutions et des avantages qu'ils ne trouvent pas directement dans

l'entreprise. Prenons les indemnités de rupture en cas de licenciement ou de départ en retraite : négociées dans le cadre d'une convention collective, elles peuvent être nettement supérieures à celles que prévoit le Code du travail, du simple au double dans certains cas. Nous sommes là pour défendre bec et ongles le maintien et l'amélioration de ces garanties.

« Nous allons écrire à l'ensemble des électeurs cadres des TPE, soit un peu plus de 500 000 personnes »

Quelles sont les grandes lignes du dispositif de campagne électorale ?

Compte tenu de l'importance des enjeux, la CFE-CGC s'est engagée dans une campagne d'une ampleur inédite. Nous allons écrire à l'ensemble des électeurs cadres des TPE, soit un peu plus de 500 000 personnes, pour les sensibiliser et les convaincre. Cela, d'une manière totalement sécurisée et conforme aux règles de protection des données imposées par le règlement général sur la protection des données (RGPD). Nous pilotons également une campagne de communication dans la presse quotidienne régionale (PQR) et nous allons diffuser des sur RTL, radio particulièrement écoutée par les entrepreneurs employant moins de 11 salariés.

Quid des réseaux sociaux ?

La campagne sera lancée le 1^{er} mars. Sur LinkedIn et Twitter, nous nous adresserons directement aux salariés des TPE. Sur Facebook, nous inciterons nos militants à partager les contenus avec leurs connaissances qui travaillent dans une TPE et à les sensibiliser à toutes nos thématiques : télétravail, droit à la déconnexion, temps de travail, égalité professionnelle.

Propos recueillis par Gilles Lockhart



LE RÔLE ESSENTIEL DES TPE-PME POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Alors que le plan de relance s'applique sur le territoire national, la CFE-CGC rappelle que l'axe prioritaire du redressement économique passe notamment par un soutien massif à nos TPE-PME, qui jouent un rôle essentiel pour l'emploi, le dynamisme et l'innovation.

LE POIDS DES TPE-PME DANS L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Selon la définition de l'administration française, les TPE-PME regroupent deux catégories d'entreprise : les microentreprises (nombre de salarié inférieur à 10 et un chiffre d'affaires inférieur à 2 millions d'euros) et les petites et moyennes entreprises (nombre de salariées inférieur à 250 et CA inférieur à 50 M€). En 2018, selon l'INSEE, la France comptait 3,9 millions de microentreprises et de PME marchandes non agricoles et non financières. Parmi celles-ci :

- 3,8 millions sont des microentreprises qui emploient 2,4 millions de salariés et réalisent 20 % de la valeur ajoutée ;
- 48 000 sont des PME qui emploient 3,9 millions de salariés et réalisent 23 % de la valeur ajoutée.

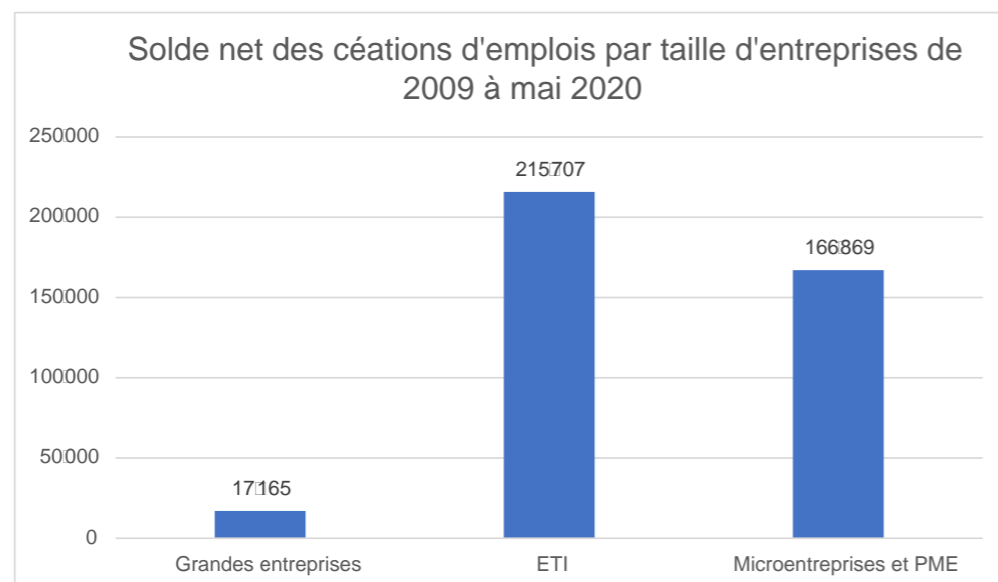
Au total, les microentreprises et les PME emploient 6,3 millions de salariés (en équivalent temps plein) et réalisent 43 % de la valeur ajoutée.

Plus dynamiques lors des phases de reprises de l'activité économique, les TPE-PME et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) jouent un rôle prépondérant dans les créations d'emplois, d'autant plus qu'une grande majorité de ces emplois ne sont pas délocalisables. Par ailleurs, les PME contribuent à stimuler l'innovation et à favoriser la cohésion territoriale.

DES ENTREPRISES QUI FAVORISENT L'INNOVATION...

Selon l'OCDE, la contribution des PME à la croissance de l'innovation a fortement progressé ces dernières années. Les mutations technologiques, la croissance des revenus et la segmentation de la demande sur les marchés ont permis aux PME de combler leurs difficultés structurelles : faiblesse de leurs ressources et capacité limitée à créer des économies d'échelles. De plus, les TPE-PME sont souvent à l'origine d'innovations radicales car plus agiles que les grands groupes à exploiter des opportunités technologiques ou commerciales jugées secondaire par les entreprises plus implantées. Par ailleurs, les TPE-PME contribuent à la création de valeur en adoptant des innovations produites ailleurs. En faisant des modifications progressives et en fournissant des produits nouveaux ou de niche, elles arrivent à répondre aux besoins des clients.

En innovant et en se développant, les PME tirent ainsi la croissance en assurant la coordination, la montée en gamme et la participation des fournisseurs de plus petite envergure dans les chaînes d'approvisionnement.



Source : données Trendeo janvier 2009-mai 2020



... ET PARTICIPENT AU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

Ancrées dans des écosystèmes locaux qui constituent leur principale source de connaissances, de compétences, de financement, de débouchés commerciaux et de réseaux, les TPE-PME sont implantées sur le territoire national de manière bien plus homogène que les grandes entreprises (souvent implantées dans les grandes métropoles régionales). Elles contribuent ainsi à maintenir des zones d'emploi sur tout le territoire.

Contribuant à employer d'importants segments de main d'œuvre, notamment des travailleurs peu ou moyennement qualifiés, les TPE-PME leur offrent des possibilités pour développer leurs compétences. À cet égard, les TPE-PME sont, en parallèle des politiques publiques menées localement, un précieux moteur de développement et de réduction des inégalités au sein de ces espaces géographiques.

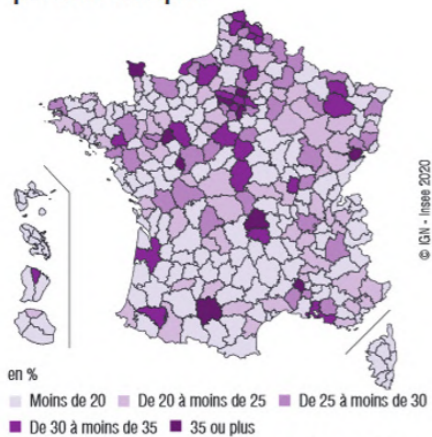
DES TPE-PME SOUS LA CONTRAINTE DES GRANDS GROUPES

En dépit des apports des TPE-PME à l'économie française, celles-ci restent confrontées à des problématiques, notamment sur le plan concurrentiel, qui empêchent de libérer leur plein potentiel. Dans les relations avec les grands groupes, les TPE-PME sont trop souvent victimes de la chasse aux coûts opérée par les grands groupes qui, pour diminuer le prix des approvisionnements et des activités sous-traitées, imposent une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes (ETI et PME). Cette pression rejailit en cascade sur les sous-traitants de rang inférieur, les exposant à des contraintes fortes et pénalisantes pour leur équilibre économique et leur capacité à investir. Elle les amène à comprimer leurs coûts au-delà du raisonnable et à exprimer des besoins de flexibilité du travail pour parfois simplement survivre à la concurrence des pays low-cost et tenter de résister au siphonnage par le haut du fruit de leur travail.

Cette problématique entame les capacités d'investissements des PME qui, dès lors, n'ont plus suffisamment de moyens pour le développement de nouveaux produits ou pour moderniser leurs outils de production. C'est particulièrement le cas dans l'industrie où les PME françaises sont très peu robotisées comparativement aux PME allemandes. Ce retard freine et limite la production locale qui permettrait de se substituer aux importations.

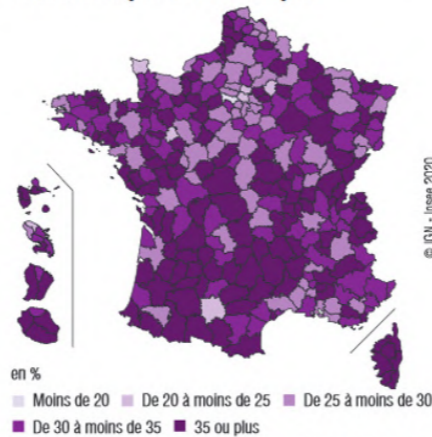
De même, les grands donneurs d'ordre n'hésitent pas, ensuite, à transférer les fruits de cette réduction des coûts vers des filiales étrangères via un système de prix de transfert permettant de baisser leur taux réel d'imposition. La dernière étude de l'OCDE ([consultable ici](#)) analysant le phénomène d'érosion de la base d'imposition et de transfert des bénéficiaires (BEPS) calcule un taux réel d'imposition des multinationales françaises de seulement 21 %. Ce système crée une inégalité fiscale particulièrement injuste pour les TPE-PME.

1. Part des grandes entreprises dans l'emploi marchand par zone d'emploi



Note : dans chaque zone d'emploi, ce sont les salariés des établissements appartenant à des grandes entreprises qui sont pris en compte.
Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises marchandes hors agriculture, hors intérimaires.
Source : Insee, Lifi, Flores 2017.

3. Part des petites et moyennes entreprises, hors microentreprises, dans l'emploi marchand par zone d'emploi



Note : dans chaque zone d'emploi, ce sont les salariés des établissements appartenant à des PME (hors microentreprises) qui sont pris en compte.
Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises marchandes hors agriculture, hors intérimaires.
Source : Insee, Lifi, Flores 2017.



UN PLAN DE RELANCE QUI DOIT AGIR EN PRIORITÉ SUR LES TPE-PME

Lors de la présentation, par le gouvernement, du plan de relance économique de 100 milliards d'euros, la CFE-CG a rappelé qu'il était important que la réduction des impôts de production prévue (20 milliards d'euros sur deux ans) aille en priorité aux microentreprises et aux PME pour restaurer leurs fonds propres afin qu'elles puissent financer leurs investissements. Selon les chiffrages du gouvernement, la loi de finances pour 2021 estime que les gains de ces mesures bénéficieront à 41 % aux ETI, à 33 % aux PME et à 26 % aux grandes entreprises.

Il est également important de soutenir davantage les TPE-PME pour qu'elles puissent peser plus fortement sur les marchés mondiaux. La transition numérique est en effet un formidable atout pour permettre aux plus petites entreprises de se développer à l'international où elles peuvent, du fait de leur flexibilité à personnaliser et à différencier leurs produits, être plus réactives aux évolutions des conditions sur les marchés. Les mesures mises en place - déploiement du chèque relance export régional, assurance-crédit, garanties des cautions, assurance change - doivent donc être amplifiées.

Enfin, pour la CFE-CGC, les sommes allouées au plan de relance doivent permettre aux TPE-PME de faire leur transition numérique tant cet enjeu est fondamental pour certaines entreprises et certains secteurs d'activité. Or le retard français en la matière est particulièrement inquiétant. Cet indispensable effort dans les investissements numériques permettrait de gagner en efficacité et d'améliorer les gains de productivité, rendant ainsi nos TPE-PME plus compétitives.



LES CHIFFRES

2 420 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2019

-1,3 %

Croissance du PIB en volume au T4 2020

+0,6 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin janvier 2021)

9 %

Chômage au sens du BIT (3^e trimestre 2020)

-11,8 MDS D'EUROS

Balance commerciale (4^e trimestre 2020)

2 674,3 MDS€ ; (116,4 % DU PIB)

Dette publique (3^e trimestre 2020)

1 345,5 MDS€ ; (55,6 % DU PIB)

Dépenses publiques 2019

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
Taux de croissance	1,5%	-9,4%	5,8%	3,1%	0,6%	-5,6%	3,5%	2,6%	0,3%	-9,9%	4,1%	2,8%	2%	-12,4%	5,4%	4,8%	1,3%	-10,3%	3,3%	2,1%
Taux de chômage (% de la population active)	8,5%	8,5%	10,7%	10%	3,1%	4%	4%	3,8%	10%	9,9%	11,6%	11,1%	14,1%	16,7%	17,9%	17,3%	3,8%	5%	7,3%	6,2%
Solde public (% du PIB)	-3,3%	-5,1%	-5,7%	-4,8%	0,9%	-3,4%	-2,7%	-1,9%	-1,9%	-5,8%	-5%	-4,3%	-4%	-6%	-6%	-7,2%	-3,5%	-8,7%	-5,9%	-5,4%
Dette publique (% du PIB)	98,1%	115,9%	117,8%	119,4%	59,6%	71,2%	70,1%	69%	134,7%	159,6%	159,5%	159,1%	95,5%	120,3%	122%	123,9%	85,4%	104,4%	111%	113,7%



Commission européenne, prévisions économiques automne 2020 et hiver 2021 (taux de croissance de la France, de l'Allemagne, de l'Italie et de l'Espagne).

CONTACTS

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire nationale en charge
du secteur Économie, Industrie,
Numérique et Logement
raphaelle.bertholon@cfecgc.fr

Service Économie
Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi



DÉVELOPPEMENT DURABLE : LES CLÉS ET LES ACTIONS À MENER POUR RÉDUIRE LE RISQUE SANITAIRE

Alors que la pandémie de Covid-19 bouleverse nos économies et notre vision des risques sanitaires, le développement durable et la préservation de la biodiversité apparaissent, plus que jamais, comme des impératifs absolus.

Le virus Sars Cov-2, source de la Covid-19, a bouleversé notre appréhension du risque sanitaire. L'urgence à laquelle les États font face à travers le monde questionnent nos modèles économiques et sociaux. La Covid-19 a totalement ébranlé notre économie avec des conséquences importantes sur la croissance. À présent, il est clair que les externalités telles que le risque sanitaire doivent être mieux prises en compte dans les arbitrages des pouvoirs publics. Le développement durable et la biodiversité doivent être considérés comme une priorité, en concomitance avec les objectifs économiques.

LES IMPACTS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LA BIODIVERSITÉ ET LA SANTÉ

La biodiversité connaît un déclin important et rapide en raison de l'activité humaine. La plateforme IPBES, qui réunit 145 scientifiques et 300 experts, parlent de la sixième grande extinction de masse (voir le bulletin confédéral n°68 de juillet 2019). Près d'un million d'espèces animales et végétales (soit 1/8 d'entre elles) sont menacées d'extinction. Or la biodiversité est vitale pour l'homme, impactant son bien-être et notamment sa santé. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), cette perte en biodiversité perturbe l'équilibre des écosystèmes influant sur les réservoirs d'agents infectieux et favorisant la transmission de certaines maladies. Il est donc impératif d'agir sur les facteurs d'érosion de la biodiversité comme l'artificialisation des sols ou le dérèglement climatique.

Le changement climatique a un impact non négligeable sur la santé humaine. Les zoonoses⁽¹⁾ climato-sensibles comme le paludisme,

qui apparaissent dans les zones où certaines conditions climatiques doivent être réunies - climat chaud et humide - peuvent voir leurs terrains d'expansion s'élargir en raison du réchauffement climatique. En effet, la hausse généralisée des températures offre des conditions environnementales propices à la prolifération de moustiques et à l'irruption de cette maladie, notamment dans les pays en développement mais pas seulement, des cas de paludisme ayant déjà été observés aux États-Unis en 2006. D'après l'OMS, le réchauffement climatique provoquera une augmentation des maladies transmises par les insectes.

Par ailleurs, le dérèglement climatique entraîne une hausse de la fréquence et de l'intensité des catastrophes climatiques telles que les canicules, et accroît le risque sanitaire dans les pays en développement. La canicule de 2003 en France a engendré une surmortalité de 60 % et a causé la mort de 35 000 personnes. En outre, la hausse des températures rend encore plus vulnérable les personnes atteintes de maladies cardiovasculaires et/ou respiratoires. D'après l'ONU, les températures élevées augmentent aussi la concentration de polluants tels que l'ozone, ce qui peut endommager le tissu pulmonaire et entraîner des complications chez les personnes asthmatiques et souffrant de maladies respiratoires.

POLLUTION DE L'AIR ET CONSÉQUENCES SUR LES MALADIES RESPIRATOIRES

Treize fois plus mortelle que les accidents de la route, la pollution de l'air provoque 48 000 décès par an en France d'après Santé publique France. Les particules fines émises (trafic routier, chauffage des bâtiments,



industries, etc...) engendrent à court terme des symptômes irritatifs au niveau des yeux, du nez et de la gorge, et peuvent aggraver les pathologies respiratoires chroniques comme l'asthme, la bronchite ou encore la Covid-19 qui produit des cas de pneumopathies. À long terme, la pollution de l'air augmente le risque d'apparition de maladies chroniques telles que le cancer des poumons et les maladies cardiovasculaires.

LE RISQUE SANITAIRE DOIT ÊTRE LA PRIORITÉ DES POUVOIRS PUBLICS

Face à de tels chiffres, il est important d'agir ! Le risque sanitaire doit être la priorité des pouvoirs publics. Le lien entre santé humaine et l'environnement est avéré : favoriser l'expansion du développement durable doit être au cœur des politiques de relance de l'État. Bien que les mesures de confinement aient permis de limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2020, la réduction (entre 4 et 7 %) reste insuffisante pour atteindre les objectifs climatiques définis par les accords de Paris. D'après le cabinet Carbone 4, il faudrait que le scénario de confinement se répète jusqu'en 2030, afin de limiter la hausse globale des températures à 1,5°C (par rapport à l'ère industrielle).

L'outil numérique a permis d'accroître la résilience des acteurs économiques face au Covid-19, notamment par la mise en place du télétravail. Néanmoins, l'accélération de la transition numérique doit s'accompagner d'une transition écologique de nos systèmes d'informations. Cela nécessite d'imposer des composantes numériques sur toutes les formations de collaborateurs. Dans l'industrie, l'intelligence artificielle va permettre de compléter rapidement les besoins de formation continue afin d'adapter l'emploi à la formation initiale. Bien entendu, le numérique et l'IA ne peuvent être déployés sans cohésion avec les contraintes d'une transition écologique responsable et d'une réduction des consommations d'énergie.

LE PLAN D'ACTION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC préconise la mise en place d'un modèle économique respectueux d'une transition écologique intelligente qui se décline à travers le prisme des objectifs de développement durable (ODD) en harmonie avec nos propositions au Pacte productif annoncé en 2019 par le président de la République. Une relance par la demande est possible grâce aux mesures de soutien des revenus des ménages et à la hausse de l'épargne pendant le confinement. Toutefois, il est nécessaire d'orienter la consommation des ménages vers des biens durables. Aussi, la CFE-CGC préconise d'utiliser plusieurs leviers..

• Informer et sensibiliser les consommateurs

Il convient de rendre l'information plus transparente pour inciter les ménages à orienter leurs choix vers des biens plus durables. À l'image de l'application Nutriscore, il serait intéressant d'indiquer l'empreinte carbone d'un bien via un indicateur simplifié pour mettre en avant les biens les moins carbonés et inciter les entreprises à avoir une démarche productive en adéquation avec les objectifs climatiques.

Autre priorité : sensibiliser les citoyens sur l'économie circulaire. L'Institut national de l'économie circulaire (INEC), qui a soutenu le Guide CFE-CGC « Petites et moyennes entreprises : comment vous différencier grâce aux Objectifs de développement durable », a récemment publié Le Guide « L'économie circulaire dans le Plan de Relance 2020 », recommandé par la CFE-CGC. Tout comme le livre blanc publié par le SGS (Société générale de surveillance) intitulé « Économie circulaire : des leviers d'action pour une transformation durable », qui décline les clés d'actions pour les entreprises dans une démarche RSE (responsabilité sociétale des entreprises).





• Utiliser le levier fiscal

La fiscalité permet d'envoyer un signal prix clair aux acteurs économiques. La CFE-CGC propose d'agir sur le niveau de la TVA concernant les activités de réparation, les produits en vrac et les autres biens et services tendant vers une consommation responsable. Il est impératif d'agir sur les biens les moins durables via, par exemple, une taxe carbone aux frontières de l'Union européenne pour prendre en compte l'impact environnemental des biens et rééquilibrer les prix entre des biens carbonés et des biens durables et de proximité. Pour cela, une coordination européenne est impérative.

• Agir sur l'offre en accélérant la transition énergétique par une hausse de l'investissement vert

Les mesures de politiques publiques doivent cibler les secteurs qui offrent la plus grande opportunité de progrès en termes de transition écologique (transport, rénovation des logements, production d'énergie...) et générateurs d'activité économique. L'État doit redéfinir une réelle politique d'aménagement du territoire intégrant la transition écologique, fixer des trajectoires de transition sectorielles et prendre les mesures fiscales (taxes à l'importation) afin d'assurer la viabilité de cette économie durable et de favoriser des zones géographiques prioritaires.

• Développer une politique industrielle d'avenir

La CFE-CGC milite en faveur d'une industrie de conception et de production d'énergie verte, secteur où la France est quasi dépendante d'approvisionnements étrangers, notamment les éoliennes, les panneaux photovoltaïques, les batteries. Il est urgent d'investir dans ces énergies d'avenir tout en conservant dans notre mix énergétique le nucléaire, source d'énergie peu carbonée et filière industrielle française d'excellence, et en poursuivant les investissements dans le recyclage, le traitement et le stockage des déchets nucléaires.

Pour la CFE-CGC, il faut aussi :

- Accompagner fortement le développement, le financement et la mise en application industrielle de solutions techniques originales résultant de la synergie de la recherche publique et de la recherche privée.
- Accélérer le développement de l'économie circulaire et de la fonctionnalité⁽²⁾ en s'appuyant sur une écoconception stratégique (récupération des métaux et terres rares) et sur la durabilité des produits de consommation.
- Renforcer l'accompagnement du secteur agro-alimentaire dans ses transitions (bio, agroécologie, permaculture, circuits courts et responsables...) afin de réduire la vulnérabilité de la production actuelle aux changements environnementaux ; encourager fiscalement les exploitations agricoles à effectuer une transition ; empêcher les monopoles sur les chaînes alimentaires.

• Encourager la mobilité bas carbone

La CFE-CGC a identifié plusieurs leviers d'action permettant à la fois de réduire les dépenses des ménages et d'agir en faveur d'une mobilité bas carbone.

- Favoriser les mobilités durables. Dans le cadre d'une politique de mobilité, la CFE-CGC propose que les subventions à l'achat de véhicules propres soient complétées par des solutions de financement à taux zéro, sur le modèle des prêts à taux zéro pour l'achat immobilier. Concrètement, les banques pourraient prêter à des salariés, et le prêt servirait d'apport personnel dans le calcul de la solvabilité. Une éventuelle participation des employeurs au financement de ce fonds de garantie pourrait être envisagée.
- Une politique de promotion des mobilités douces (vélo et marche à pied) doit s'inscrire dans les projets d'urbanisation ambitieux.



Cela passe notamment par la construction de pistes cyclables sécurisées. De plus, dans le cadre de la Loi d'orientation des mobilités (LOM), la CFE-CGC souhaite que le forfait mobilités durables soit rendu obligatoire à l'ensemble des entreprises et des administrations afin d'inciter les salariés à recourir à des mobilités plus vertueuses lors de leurs trajets domicile-travail.

- Favoriser l'intermodalité via la promotion des mobilités bas carbone telles que le ferroviaire, les véhicules propres et les mobilités douces, permettra de verdir le secteur des transports. La CFE-CGC recommande la création et l'usage d'applications favorisant le covoiturage et le vélo, et de construire des parkings sécurisés au sein des hubs d'intermodalité tels que les gares.
- Mettre fin aux niches fiscales dommageables à l'environnement. En effet, l'allègement fiscal dont bénéficie le fret routier dessert le développement du fret ferroviaire pour qui la part modale est de 10 % contre 90 % pour le fret routier, alors qu'il est dix fois moins émetteur de GES.

• Mettre en place un plan de rénovation des bâtiments

Il est essentiel d'aider les ménages à réduire leur dépenses énergétiques grâce à la rénovation de leurs logements. Ce plan de rénovation permettrait de répondre à l'urgence climatique et de générer de l'emploi non délocalisable. Des mesures vraiment incitatives, à destination des ménages, doivent être mises en place. En outre, dans un souci d'exemplarité, l'État doit effectuer un grand plan de rénovation des bâtiments publics qui constituent 10 % des bâtis français. D'après l'économiste Gaël Giraud, ce chantier permettrait de réduire de 15 % les émissions de GES et de créer 500 000 emplois en France.

• Responsabiliser les entreprises

Responsabiliser les entreprises sur l'ensemble de la chaîne de valeur est primordiale pour enclencher une dynamique de gouvernance de long terme. À cet effet, une définition légale de l'entreprise est indispensable dans le Code civil, spécifiant son intérêt propre. C'est un point d'ancrage indispensable pour que les administrateurs puissent porter une vision de long terme afin de mettre fin aux comportements court-termisme qui minent notre économie.

Les stratégies RSE pourront servir de guideline pour les entreprises qui doivent inclure toutes les parties prenantes, notamment les salariés, dans le processus de décision à travers un dialogue social fort. La CFE-CGC milite ainsi pour la création d'une commission développement durable au sein des comités sociaux et économiques (CSE). Si la CFE-CGC considère que la prise en compte des enjeux environnementaux par le projet de loi « portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets » est un progrès, la procédure envisagée devrait permettre au CSE d'alerter la direction des impacts potentiellement négatifs de l'activité de l'entreprise, afin que celle-ci adopte des mesures pour y remédier. Le CSE ne doit en aucun cas porter la charge de la responsabilité qui doit revenir uniquement à la direction de l'entreprise.

La CFE-CGC, corapporteuse du rapport « Empreinte biodiversité des entreprises » de la Plateforme RSE remis en 2020 à la ministre du Logement, Emmanuelle Wargon, précise diverses recommandations dont celle adressée aux organisations syndicales pour « sensibiliser leurs adhérents aux enjeux de la biodiversité, dont la lutte contre la déforestation, notamment dans le cadre du dialogue social et le cas échéant de la mise en œuvre du devoir de vigilance ».



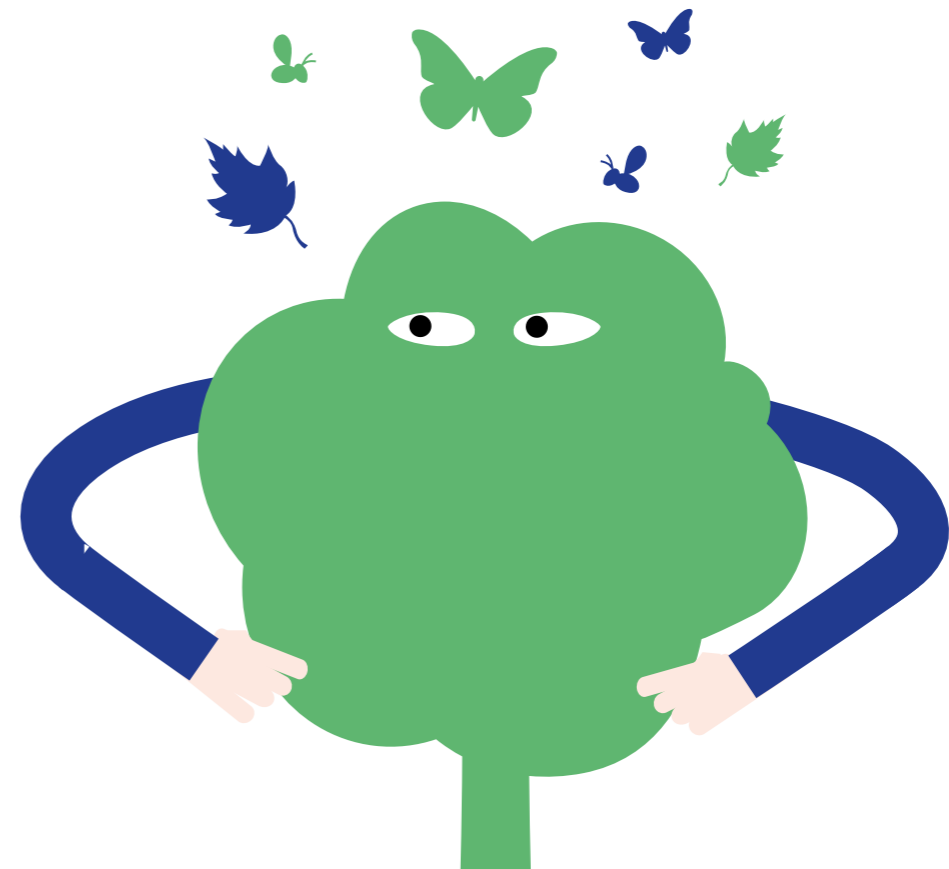
LA BIODIVERSITÉ AU CŒUR DU CONGRÈS MONDIAL DE LA NATURE À MARSEILLE EN SEPTEMBRE 2021

Alors que le prochain Congrès mondial de la nature organisé par l'Union internationale pour la conservation de la nature (UICN), consacré à la biodiversité, doit se tenir à Marseille en septembre prochain, la CFE-CGC, par sa communication sur l'engagement (COE) au Pacte Mondial des Nations Unies, s'affiche comme un acteur de promotion des objectifs de développement durable. Parmi les enjeux de biodiversité pour les entreprises, la CFE-CGC soutient la création d'un label biodiversité basé sur la nouvelle norme NF X32-001. La CFE-CGC a par ailleurs participé au lancement du Guide CPME-Comité 21 « PME, pourquoi et comment agir pour protéger la biodiversité », qui va dans le sens de l'adhésion de la CFE-CGC au Comité 21.

En conclusion, l'ensemble des mesures décrites doivent s'inscrire dans un processus de reconstruction européenne et de dimension mondiale. Il est en effet important de mettre en place des stratégies fortes et coordonnées afin de répondre au mieux à la crise sanitaire.

(1) Une zoonose (700 000 morts par an selon l'OPBES) est une maladie d'origine animale transmise à l'homme. D'après l'OMS, 60 % des maladies infectieuses sont des zoonoses (grippe aviaire, grippe porcine, maladie de Lyme, paludisme, Ebola...).

(2) L'économie de la fonctionnalité est l'offre ou la vente de l'usage d'un bien et non du bien lui-même (exemple : louer un vélo plutôt que de l'acheter).



CONTACTS

Madeleine Gilbert
Secrétaire nationale Nouvelle
offre syndicale, RSE,
Développement durable
madeleine.gilbert@cfecgc.fr

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Dalia Amara



SURVEILLANCE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL : GARE AUX ABUS

Alors que le télétravail et la continuité d'activité à domicile se développent sous l'effet de la crise, la problématique du contrôle du travail à distance des salariés prend de l'ampleur.

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail signé fin 2020 par les partenaires sociaux dont la CFE-CGC a rappelé et fixé certaines balises quant à l'utilisation des outils informatiques et la protection des données (contrôle du temps de travail, droit à la déconnexion) dans le cadre du télétravail. Les incitations réitérées du gouvernement à privilégier le télétravail dans le contexte toujours incertain de pandémie amène à s'interroger sur l'importante question du contrôle du travail à distance par l'employeur à travers les technologies de l'information et de la communication.

UN CADRE LÉGAL EXISTANT

Il existe en France un cadre légal sur ce sujet :

- Avant d'installer tout moyen de contrôle, l'employeur doit préalablement consulter les représentants du personnel.
- Quel que soit l'outil choisi, l'employeur doit, au préalable, en informer les salariés.
- Lorsque le dispositif de contrôle suppose un traitement automatisé de données à caractère personnel, les dispositions du règlement général sur la protection des données (RGPD) s'appliquent : les salariés doivent être clairement informés des objectifs poursuivis, du caractère obligatoire ou facultatif de leurs réponses, des destinataires des données et des modalités d'exercice de leurs droits d'accès, de rectification ou d'opposition.

En outre, pour que l'outil de contrôle soit licite, il doit respecter les libertés et droits fondamentaux des salariés, en particulier celui de leur vie privée. À cet effet, la mise en place de l'outil doit être justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Ce type de contrôle s'est pourtant considérablement développé ces derniers mois. Selon un sondage publié en novembre 2020 par la plateforme d'étude des logiciels métiers GetApp, 66 % des travailleurs français étaient surveillés via leurs outils de travail. C'est là le corollaire de l'explosion des ventes de logiciels de surveillance à distance : plus de 500 % depuis le début de la pandémie de Covid-19 (étude du cabinet ISG) ! La pratique, déjà connue et généralisée aux États-Unis, décolle en France en réaction à l'augmentation de la continuité d'activité à domicile (CAD) liée à la crise sanitaire: début novembre, 40 % des salariés avaient privilégié ce mode de travail, au moins partiellement, selon le ministère du Travail.

UNE MULTITUDE DE LOGICIELS

Parmi les grands gagnants du marché de la surveillance au travail, le logiciel Hubstaff, qui propose d'enregistrer les mouvements de souris ou les frappes sur les claviers, de prendre des captures d'écran aléatoires des salariés, et d'envoyer un rapport quotidien à l'employeur, se place sur la première marche du podium. Teramind, DeskTime, Kickidler, Time Doctor, FlexiSpy ou encore Crossover : un large panel d'outils permet également un suivi des heures de connexion, l'historique du navigateur, la surveillance vidéo du salarié via la webcam, ou encore la surveillance des boîtes e-mails ou des messageries instantanées. La messagerie Teams propose par exemple à son utilisateur de « suivre le statut de présence d'une personne pour être averti lorsque son statut est "disponible" ou "hors connexion" ». Interguard propose, lui, d'alerter le manager en cas de comportement « anormal », en cas d'envoi insuffisant d'e-mails par exemple. En la matière, la créativité ne manque pas !

Ces pratiques de « flicage » sont largement décriées par les salariés. Parmi les répondants au sondage GetApp, 59 % ont exprimé ne pas ou ne plus vouloir être surveillés. Ce contrôle de leur activité est en effet une source de stress (49 %), de manque de confiance et d'infantilisation (41 %).



Il génère par ailleurs un sentiment d'inquiétude vis à vis des pratiques intrusives (37 %) et une méfiance vis-à-vis de l'utilisation des données récoltées (33 %). Le télétravail, facteur potentiel de qualité de vie au travail (QVT) et de prévention des risques psychosociaux (RPS), en raison de la plus grande autonomie qu'il permet aux salariés, se transforme en facteur de risque psychosocial lorsqu'il s'accompagne d'un tel contrôle.

Par ailleurs, le numérique n'est pas infaillible et cela peut être extrêmement préjudiciable quand il justifie une sanction disciplinaire. Le cas d'une élève recalée à son examen à cause d'un logiciel contrôlant l'absence de bruit durant l'examen, alors qu'elle n'avait fait que lire la question à voix haute pour mieux s'en imprégner, montre bien les quiproquos que peuvent générer de tels outils, et pourrait très rapidement trouver écho dans le monde du travail. Par exemple, quid en cas de défaillance d'un logiciel empêchant l'enregistrement du bruit d'un clavier ?

TRANSPARENCE INCERTAINE SUR LA MISE EN PLACE DES OUTILS

Ces outils sont d'autant plus controversés que la transparence sur leur installation ou leur utilisation n'est pas toujours de mise, malgré le cadre légal prévu en France. Dans [un avis de septembre 2019](#), la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) estime par exemple qu'« une capture

d'écran est susceptible de n'être ni pertinente ni proportionnée puisqu'il s'agit d'une image figée d'une action isolée de l'employé, qui ne reflète pas fidèlement son travail ». L'utilisation de keylogger (logiciels qui permettent d'enregistrer l'ensemble des frappes au clavier effectuées par une personne sur un ordinateur) est par ailleurs jugée « trop intrusive » par la [CNIL](#), et donc illicite. Plus généralement, l'instance rappelle que tout logiciel plaçant le salarié sous surveillance permanente (partage d'écran permanent, dispositif vidéo...) n'est pas licite.

Ainsi et heureusement, certaines limites sont posées et rappellent que ces outils ne sont pas anodins. Elles ne sont cependant pas toujours respectées, comme le souligne le rapport d'activité 2019 de la CNIL puisque 10 % des plaintes déposées à la CNIL concernaient la surveillance des salariés. Pour 2020, il est fort à parier que ce chiffre explose.

Néanmoins, certaines formes de surveillance semblent mieux acceptées que d'autres par les travailleurs. Ainsi en est-il des outils qui permettent un contrôle du temps de travail sous réserve de ne pas être trop intrusifs. 40 % des répondants au sondage GetApp déjà mentionné voient d'un bon œil que les heures travaillées soient justement comptabilisées grâce à un outil de surveillance. Les outils de badgeage numérique semblent donc mieux acceptés, surtout dès lors qu'ils permettent une prise en compte des heures supplémentaires.

OUTILS DE CONTRÔLE NUMÉRIQUE : LE RÔLE IMPORTANT DU CSE

Le comité social et économique (CSE) peut jouer un rôle important sur les problématiques liées aux technologies de l'information et de la communication. Au-delà de sa nécessaire information/consultation en cas de mise en place d'un outil de contrôle, le CSE doit être informé et consulté bien en amont sur l'introduction de nouvelles technologies. Pour plus d'information, vous pouvez consulter (sur l'intranet CFE-CGC) les deux fiches pratiques « CSE : compétences et moyens en cas d'introduction d'outils numériques ».

Par ailleurs, lorsqu'un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes (outil de contrôle qui ne respecterait pas le cadre précisé en amont), il possède un droit d'alerte et peut immédiatement saisir l'employeur, qui doit alors procéder sans délai à une enquête et prendre toutes les mesures nécessaires.

Enfin, en cas d'atteinte à vos droits, vous pouvez adresser une plainte auprès de la CNIL. Si le dispositif signalé n'est pas conforme à la loi informatique et libertés, la CNIL rappellera les règles applicables au responsable du dispositif et lui demandera de s'y conformer.



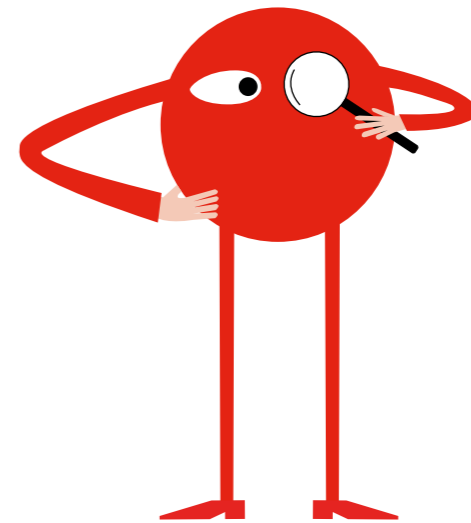
L'OEIL DU MILITANT

CHEZ ESSITY, UNE ACTION SYNDICALE EFFICACE

La section syndicale de la CFE-CGC Essity France (multinationale suédoise spécialisée dans le secteur de l'hygiène et de la santé) vient de réussir, en collaboration étroite avec une autre organisation syndicale, d'empêcher son employeur de mettre en place un dispositif dénommé « Proximity Warning PHI DATA » exigeant de chaque salarié le port d'un collier déclenchant une sonnerie en cas d'approche d'une autre personne à moins de deux mètres !

Dès l'information connue, les représentants ont rappelé les textes légaux encadrant le déploiement d'un tel outil et mis en demeure l'employeur de tenir un comité social et économique central (CSEC) extraordinaire avec consultation des élus sur ce dispositif. En parallèle, il a saisi les inspections du travail des quatre établissements concernés. Lors du CSEC extraordinaire qui s'est tenu le 10 février en présence des quatre inspecteurs du travail qui avaient, de leur côté, rappelé par écrit à l'entreprise la législation en vigueur, la direction d'Essity a annoncé le retrait de la mise en place du dispositif, y compris sur la base du volontariat.

Pour la section CFE-CGC (dont Nicolas Seys, délégué syndical coordinateur en photo ci-dessus), c'est d'abord la victoire des salariés que nous représentons, qui ont démontré jusque-là leur responsabilité dans le respect des gestes barrières. Cela justifie le non-recours à des outils de contrôle et de surveillance, qui portent atteinte aux libertés individuelles et sont totalement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi. Un bel exemple terrain de l'efficacité du travail syndical au service des salariés.





SANTÉ ET PRÉVOYANCE : QUELLE PORTABILITÉ DES DROITS EN CAS DE LIQUIDATION JUDICIAIRE ?

Comment sont préservés les droits des salariés (couverture santé et prévoyance) en cas de liquidation judiciaire de l'entreprise ? Une jurisprudence de la Cour de cassation apporte des éléments de réponse. Une avancée notoire dans le contexte actuel de crise avec son cortège de faillites.

La loi du 14 juin 2013 prévoit un principe de portabilité selon lequel en cas de rupture de son contrat de travail et à certaines conditions, un salarié et, le cas échéant, ses ayants droit, peuvent conserver le bénéfice des garanties complémentaires santé et prévoyance appliquées dans son ancienne entreprise et ce durant un certain laps de temps. Ce principe codifié à l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale prévoit ce maintien à titre gratuit. En pratique, cette gratuité est prise en charge dans le cadre d'une mutualisation des cotisations. Cette solution consiste en fait en un préfinancement de la portabilité par les actifs. C'est une obligation de l'entreprise à l'égard de ses anciens salariés.

LES SALAIRES CONFRONTÉS À LA LIQUIDATION JUDICIAIRE N'ONT PAS LIEU D'ÊTRE EXCLUS DU BÉNÉFICE DE LA PORTABILITÉ

Le problème posé par la liquidation judiciaire est la disparition des salariés actifs et, de ce fait, des cotisations permettant le financement de cette portabilité. La récente décision de la Cour de cassation est rassurante : la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français réaffirme d'abord que les salariés confrontés à la liquidation judiciaire n'ont pas lieu d'être exclus du bénéfice de la portabilité. Elle précise surtout que ce maintien des couvertures santé et prévoyance n'est pas conditionné à l'existence d'un dispositif assurant son financement. Ainsi, même si l'entreprise et les salariés ne cotisent plus, l'organisme assureur se doit tout de même d'honorer sa part du contrat.

En revanche, selon la Cour de cassation, c'est justement l'existence de ce contrat qui reste essentielle. Dans le cas d'espèce, elle justifie sa position en mettant en avant qu'il n'était nullement justifié que cette résiliation du contrat collectif était intervenue avant la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise. Si tel avait été le cas, aurait-elle statué dans le sens de la poursuite des garanties ? Quelle aurait été sa position dans l'hypothèse d'un défaut de financement préexistant de la part d'une entreprise en

difficulté, pratiquant par exemple un licenciement massif sans pour autant basculer en liquidation judiciaire ?

Pour la CFE-CGC, il est patent que pour se soustraire à la portabilité, l'organisme assureur a tout intérêt à résilier le contrat en amont, avant que le liquidateur judiciaire n'ait la main.

LE CHEMIN VERS LA PORTABILITÉ RESTE SINUEUX

Le chemin vers la portabilité reste donc très sinueux, en attente d'éclairages par de futures décisions jurisprudentielles... Cette question doit aussi mobiliser la capacité des branches à élargir le champ d'intervention de la portabilité à la couverture du risque de liquidation judiciaire, notamment via la mobilisation du degré élevé de solidarité (DES). La création d'un fonds paritaire interprofessionnel est également une autre voie. Mais il est un fait certain : cette question sociétale suppose une mobilisation forte des partenaires sociaux pour assurer le maintien des garanties en toutes circonstances !

CONTACTS

Mireille Dispot
Secrétaire nationale Égalité
des chances et Santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national Santé
au travail et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

**Service Économie
et Protection sociale**
Anne Bernard
Emérance de Baudouin
Leslie Robillard



FOCUS

COMMENT REMOBILISER CEUX QUI RESTENT APRÈS UNE RESTRUCTURATION ?

Invité d'une web conférence organisée le 5 février par Miroir Social sur les plans de restructuration qui se multiplient sous l'effet de la crise, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a livré ses analyses.

Alors que les restructurations d'entreprise (plans de sauvegarde de l'emploi, accord d'activité partielle de longue durée, rupture conventionnelle collective, accord de performance collective...) se multiplient sous l'effet de la pandémie de Covid-19, quid des salariés qui restent dans l'entreprise ? Tel était le sujet de la web conférence organisée le 5 février dernier par Miroir social en partenariat avec le cabinet d'expertise Sextant.

Comment se montrer transparent sur les enjeux et sur les moyens pour créer les conditions de la confiance ? Comment mettre en œuvre un projet porteur de sens pour rebondir après une phase de crise/restructuration ? Comment redonner des perspectives individuelles ? Quels moyens donnés aux cadres et à l'encadrement pour remobiliser des équipes touchées par une restructuration ? Autant de questions abordées par plusieurs intervenants ([voir ici le plateau et le replay](#)) dont François Hommeril, président de la CFE-CGC.

Le président confédéral a livré ses analyses dont voici, ci-dessous, les principaux extraits.

GESTION DES RESTRUCTURATIONS, ADAPTATION ET VALORISATION DES COMPÉTENCES

« Quand un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est négocié, l'idéal est de le faire par des gens qui restent et pas par ceux qui partent. Or on observe que dans une restructuration, la problématique des salariés qui restent n'est quasiment jamais examinée. Par ailleurs, on peut très bien procéder à une restructuration sans diminuer le nombre de postes. Dans une entreprise bien gérée, on peut et on doit en permanence restructurer de manière positive sans avoir forcément un objectif de réduction des postes. »

L'IMPASSE DES RESTRUCTURATIONS DONT LA SEULE MOTIVATION EST FINANCIÈRE

« Le problème aujourd'hui avec les plans sociaux, c'est que, dans l'immense majorité des cas, ils n'ont que des motivations financières pour restaurer les marges. Sur la base d'analyses comptables, on affecte au salarié la seule valeur de son salaire. Ces analyses purement financières sont particulièrement défailtantes, occultant le fait qu'un salarié, c'est du capital qu'il faut pouvoir valoriser dans un bilan comptable. Un PSE, avec le départ de salariés, c'est une destruction de capital et une façon de dire qu'ils ne contribuaient pas aux résultats de l'entreprise. Derrière, c'est la performance de l'entreprise qui s'en ressent, et des énormes difficultés pour les salariés qui restent, confrontés à une charge d'activité accrue et à des objectifs qu'ils ont du mal à pouvoir gérer. »

LE CAS DE SANOFI

« Sanofi, c'est un milliard d'euros de crédits d'impôts en dix ans pour une entreprise qui a divisé par deux son nombre de laboratoires et ses effectifs. Dès lors, il ne faut pas s'étonner des résultats. C'est un cas d'école, typique d'une entreprise où toutes les restructurations n'ont eu comme unique motivation que d'augmenter la valeur pour l'actionnaire, en détruisant de la valeur capitalistique humaine. »

LE CAS DE NOKIA

« Ce qui est à l'œuvre chez Nokia ce n'est pas une restructuration, mais une destruction et une destruction. Nokia rachète pour détruire un concurrent. Quand Agnès Pannier-Runacher, la ministre chargée de l'Industrie, qui obtient par ailleurs de bons résultats dans d'autres

secteurs, nous dit : « Je rencontre demain la direction de Nokia pour trouver une solution », elle se trompe complètement de cible. On ne négocie pas avec, entre guillemets, l'assassin de l'entreprise, ce n'est pas possible. On tente plutôt de le contraindre, de retenir son bras. »

LES CADRES ET L'ENCADREMENT FACE AUX RESTRUCTURATIONS

« Les cadres et l'encadrement sont responsabilisés sur des objectifs de process et de résultats. Quand ils n'ont plus les moyens d'atteindre ces objectifs, ils sont dès lors placés dans une situation difficile génératrice de démotivation, de souffrance.

Il y a deux sortes de restructurations : celles financières, dont le seul objectif assigné à la gouvernance est de maximiser les profits financiers. Ces restructurations affaiblissent l'entreprise et placent l'encadrement en situation d'échec quant à sa capacité à remobiliser les équipes en place.

L'autre type de restructuration, positive pour le développement d'une entreprise, est celle qui va octroyer des moyens – formation, transmission des compétences – et des investissements (R&D, marketing, etc.) propres à motiver les équipes en place et l'encadrement. »

LES ENTREPRISES DOIVENT S'ADAPTER AUX ASPIRATIONS DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS

« Il y a un constat implacable ces dernières années. Les jeunes diplômés ne vont pas dans les entreprises uniquement pour gagner leur vie et y faire carrière. C'est révolu. Les nouvelles générations ont d'autres exigences et veulent savoir ce qu'elles vont faire, comment et pourquoi, avec du sens, une raison d'être, un projet d'entreprise. Cela vaut d'ailleurs pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge. Les entreprises qui ne comprennent pas ces aspirations auront vocation à disparaître. »



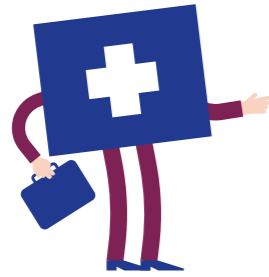
Le monde d'après, on l'aurait imaginé avec moins de pauvres qu'avant.

Plus que jamais, on compte sur vous.

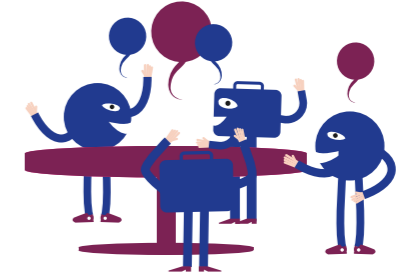
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Emmanuel'.



FAIRE UN DON 



TENDANCES



Dirigeants et élus du personnel plébiscitent la santé comme levier de performance

Dans un contexte de crise comme celui lié à la pandémie de Covid-19, la santé des salariés s'avère plus que jamais être un facteur de performance économique pour les entreprises. Selon une enquête menée par Concilio (spécialisée en services de santé) avec l'institut Harris Interactive, 95 % des dirigeants et 98 % des représentants du personnel reconnaissent l'influence de la santé sur la productivité. Pour 83 % des élus du personnel, c'est d'ailleurs le rôle de l'entreprise d'accompagner les salariés dans leurs problèmes de santé.

« La crise sanitaire a bouleversé le rapport au travail de nombre de salariés, souligne Florian Reinaud, dirigeant de Concilio. Leur santé ainsi que celle de leurs proches sont devenues un enjeu majeur pour les dirigeants et les représentants du personnel. Les entreprises ont donc un rôle majeur à jouer pour accompagner leurs salariés et renforcer l'engagement de leurs collaborateurs, véritable levier de la performance économique. »

Si dirigeants (91 %) et représentants du personnel (87 %) s'accordent à dire que leur entreprise met en place des politiques pour assurer la santé physique des salariés, c'est moins le cas pour la santé mentale (dont les risques psychosociaux) où 77 % des employeurs et 69 % des représentants des salariés indiquent que leur entreprise a mis en œuvre des actions spécifiques.

À noter qu'une large majorité de dirigeants (75 %) et d'élus du personnel (76 %) considèrent que la mise en place d'une plateforme d'accompagnement santé serait une bonne chose. L'étude souligne enfin qu'une politique globale d'accompagnement de santé est associée à de nets bénéfices d'image pour l'entreprise et à une fidélisation des salariés.



« Santé des salariés : le nouveau rôle de l'entreprise » (étude Harris Interactive pour Concilio en décembre 2020)

Quels sont les piliers du bonheur au travail ?

Si la définition du bonheur inspire les philosophes depuis Epicure, l'institut de sondage OpinionWay a préféré passer par une enquête pour se faire sa propre idée. Thème de cette consultation : le bonheur au travail. Sa cible ? Une population de plus de 2 000 actifs dont 68 % d'employés, 22 % de managers intermédiaires et 9 % de dirigeants et top-managers.

Question posée franco : « Diriez-vous que le travail contribue à votre bonheur personnel ? ». Ouirépondent 72 % des sondés ; non, 26 %. OpinionWay demande ensuite aux gens s'ils sont d'accord avec cette phrase : « Si on est heureux au travail, cela a un impact sur notre bonheur personnel, et inversement. » D'accord : 91 %. Pas d'accord : 6 %. Un résultat sans appel.

Reste à comprendre les raisons d'être heureux liées au travail. Les sondés doivent en choisir quatre et les classer parmi une douzaine de propositions. Placée en tête par 22 % des répondants, on trouve l'explication suivante : « Il (le travail) vous permet de prendre soin de vous et/ou de votre famille financièrement ». Deuxième réponse placée en tête des causes de bonheur par 12 % des sondés : « Il vous permet de vous sentir utile à la société ». Viennent ensuite : « Vous avez des collègues avec qui vous vous sentez bien et l'ambiance de travail est bonne » (en tête pour 11 %) et « Vous appréciez voir les résultats de vos efforts, constater le travail bien fait » (en tête pour 10 %).

En complément, une partie suivante de l'étude (consultable ici : <https://urlz.fr/eQRd>) porte sur les répercussions des périodes de confinement sur le rapport au travail et une série de questions finales examine le thème « Travail et nouvelles technologies : vers plus de bonheur au travail ? ».



« Le bonheur au travail » (enquête réalisée par Opinion Way pour Microsoft en décembre 2020)



BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFE-CGC - 27 JANVIER 2021

Dans une tribune en écho au Forum économique de Davos (25-29 janv), **@GerardMardine**, secrétaire général de la CFE-CGC, invite les États à engager des actions concrètes et propose de renforcer l'engagement social et environnemental des grandes entreprises.
→ <https://urlz.fr/eTcg>



CFE-CGC @CFE-CGC - 5 FÉVRIER 2021

A lire ! La contribution de François Hommeril **@LeMagRH**
Analyse des évolutions des modes de management & nouveaux défis.
"Pour la CFE-CGC, le seul mode qui vaille en **#management** est celui qui résulte d'un mode de gouvernance totalement rénové"
→ <https://urlz.fr/eTcv>



CFE-CGC @CFE-CGC - 28 JANVIER 2021

#EDF La mobilisation intersyndicale s'intensifie pour demander l'abandon du projet Hercule qui prévoit une large réorganisation du Groupe. Explications avec Hélène Lopez, secrétaire générale **@cfecgcenergies**
→ <https://urlz.fr/eTc9>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 7 FÉVRIER 2021

Le Crédit Impôt Recherche est d'un coût faramineux pour une efficacité douteuse. La preuve par **#Sanofi**, 1 milliard de CIR en 10 ans. Et en même temps, l'effectif des chercheurs réduit de moitié. Et pendant ce temps là, la recherche publique est à la diète. Normal. **@CFECGC**



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org @CFECGC **#cfecgc**

Militants - Adhérents
entre
VOUS et nous
un lien **indissociable**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi