



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE - RENTRÉE SOCIALE : LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS**
- P. 7 REÇUE À MATIGNON, LA CFE-CGC ENTRE DIALOGUE ET FERMETÉ**
- P. 9 PASSE SANITAIRE AU TRAVAIL : LES PRINCIPALES RÈGLES FIXÉES PAR LA LOI**
- P. 11 PASSE SANITAIRE ET LICENCIEMENT : CE QU'IL FAUT SAVOIR**
- P. 12 QUELLES OBLIGATIONS VACCINALES DANS LA RELATION DE TRAVAIL ?**
- P. 14 PASSE SANITAIRE ET VACCINATION : QUELLES RÈGLES POUR LES MILITANTS ?**
- P. 16 FONCTION PUBLIQUE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL**
- P. 17 FORÊTS : LE CONTRAT DE PLAN ÉTAT-ONF NE RÉPOND PAS AU PROBLÈME**
- P. 18 LA CFE-CGC SIGNE LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'AUDIOVISUEL !**
- P. 19 ENTRETIEN - MADELEINE GILBERT - « AGIR EN PRIORITÉ SUR LES FACTEURS D'ÉROSION DE LA BIODIVERSITÉ »**
- P. 21 REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 26 REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**
- P. 31 FOCUS - AVEC « OBJECTIF PREMIER EMPLOI », L'APEC MOBILISÉE AUPRÈS DES JEUNES**
- P. 32 TENDANCES**
- P. 33 BULLES TWITTER**





Christophe Roth (CFE-CGC) élu président de l'Agefiph

Délégué national confédéral à l'égalité des chances, Christophe Roth a été élu, le 14 septembre dernier, président de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées ([lire ici le communiqué](#)). Cette élection est un motif de fierté pour la CFE-CGC, reconnue de longue date pour ses actions et son engagement en faveur des personnes en situation de handicap. La CFE-CGC et l'Agefiph sont liées depuis des années par une convention de partenariat, prolongée pour la période 2021-2023.

Carnet – La CFE-CGC salue la mémoire de Serge Lavagna

Dans un [communiqué](#), la CFE-CGC a rendu hommage à Serge Lavagna, un militant exemplaire décédé en août dernier, dans sa 70^e année. Secrétaire national en charge de la protection sociale de 2013 à 2019, ancien président de la fédération santé-social, Serge Lavagna fut impliqué dans de nombreuses négociations interprofessionnelles. La CFE-CGC adresse à sa famille ses plus sincères condoléances, associant dans ses pensées ses amis et tous les militants qui ont gardé la marque de son esprit brillant.

La Loi santé au travail entrera en vigueur le 31 mars 2022

Promulguée le 3 août dernier au Journal officiel après un long travail législatif faisant suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) signé fin 2020 par les partenaires sociaux, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail entrera en vigueur le 31 mars 2022. Dans un [communiqué](#), la CFE-CGC s'est félicitée que le texte ait retenu plusieurs des propositions d'amendements qu'elle a portées devant les parlementaires.

La CEC réunit ses membres à Lyon les 7 et 8 octobre

Faisant suite à l'assemblée générale du 27 mai dernier, et à l'élection de son nouveau président, Maxime Legrand (délégué national CFE-CGC au sein du secteur Europe et international), la confédération européenne des cadres réunira en présentiel ses organisations membres les 7 et 8 octobre à Lyon. Voix de l'encadrement en Europe, la CEC est un des six partenaires sociaux reconnus par la Commission européenne.

Fiches Reflex'handi : un outil pratique pour les militants CFE-CGC

Les équipes confédérales du secteur égalité des chances et santé au travail ont mis à jour une cinquantaine de fiches Reflex'handi, à destination des militants. Abordant de nombreuses thématiques (classifications, RQTH, MDPH, AAH, AESH, handicap psychique, entreprises adaptées, emploi accompagné, retraite anticipée...), ces fiches pédagogiques sont consultables sur l'Intranet CFE-CGC. N'hésitez pas à les partager avec vos collègues !

Retrouvez aussi la CFE-CGC sur Instagram !

Présente sur Twitter, Facebook et LinkedIn, la CFE-CGC propose également des nouveaux contenus sur le réseau social [Instagram](#). Vous y trouverez notamment, chaque vendredi, une revue de presse « Zoom » sous la forme de photos légendées pour revenir sur les temps forts de l'actualité sociale.

LE CHIFFRE

24 000



Le nombre d'accords d'entreprise signés en 2020 sur le télétravail (contre 1 400 en 2019), selon l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), auditionnée en juillet dernier par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale.

Toujours d'après l'ANDRH, « beaucoup d'entreprises qui ont un accord télétravail y ont introduit des mesures favorables aux travailleurs handicapés ».



L'INFO MILITANTE



RENTRÉE SOCIALE : LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS

**Retraites, assurance chômage, salaires, compétitivité, formation, télétravail...
Lors d'une conférence de presse le 21 septembre, François Hommeril, président confédéral,
a passé en revue la riche actualité sociale.**

Face aux journalistes, conviés le mardi 21 septembre au siège confédéral à Paris, rue du Rocher, François Hommeril a livré les analyses de la CFE-CGC avant une séance de questions-réponses. Nous en restituons ci-dessous la teneur par thématique.

LA CFE-CGC OPPOSÉE À L'ACCORD SUR L'AGIRC-ARRCO

Le président confédéral a détaillé les raisons de son opposition à l'accord sur les retraites complémentaires, indiquant que la CFE-CGC comptait s'y opposer.

« Nous avons été convoqués fin juin 2021 à une négociation dont l'objectif était de modifier les règles de pilotage du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco. Pour justifier cette réforme, le Medef et ses partenaires patronaux s'appuient sur des scénarios qui anticipent une baisse des réserves en-dessous de six mois de cotisations à l'horizon 2029. Ces prévisions, à notre avis, ne sont pas réalistes et sont contredites par d'autres scénarios tout aussi possibles. Nous contestons donc, sur le fond, la nécessité de prendre des mesures dans l'urgence.

Par ailleurs, la réforme voulue par le Medef revient à mettre à contribution les seuls retraités en dégradant la revalorisation de leurs pensions. Dans le même temps – et la CFE-CGC ne s'en plaint pas – les entreprises affichent actuellement des taux de marge records. Il n'est donc pas juste de faire porter l'effort sur les seuls retraités. Si un effort de solidarité était nécessaire pour soutenir le régime de retraite, ce qui n'est pas démontré, il faudrait le produire par une solidarité d'ensemble entre les entreprises, les actifs cotisants et les retraités, tout comme cela vient d'être fait pour lutter contre l'impact économique de la pandémie.

Le système de retraite par répartition est un régime complexe qui repose sur un pacte de solidarité permanent entre les actifs et les retraités.

Toute réforme qui donne un coup de canif à cette logique d'intégration et d'inclusivité représente un grave danger. »

SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT

Alors qu'en cette rentrée sociale, le sujet de la revalorisation des salaires s'invite dans le débat public, François Hommeril a posé son diagnostic et fait valoir les revendications de la CFE-CGC.

« La question des salaires est centrale, en lien avec les grands équilibres de notre système social. Ce que certains appellent des charges – que nous préférons appeler des cotisations – sont en grande partie des salaires différés. Quand on nous dit "il faut baisser les charges parce que c'est bon pour l'emploi", c'est, en réalité, baisser les salaires.

Dans ce contexte, les négociations salariales qui s'amorcent dans les entreprises sont, de notre point de vue, le grand rendez-vous des dirigeants dans le monde d'après. Ces derniers mois, les entreprises, dans leur ensemble, ont largement profité du "quoi qu'il en coûte", réussissant à préserver leur profitabilité et leurs marges, ceci s'accompagnant d'une forte croissance des dividendes et de la rémunération des dirigeants du CAC 40 et du SBF 80.

Se pose donc légitimement la question de la répartition du partage de la valeur. La CFE-CGC milite pour un juste rééquilibrage dans les entreprises, en faveur des salariés. C'est indispensable pour notre cohésion sociale. Nous déplorons, depuis trop longtemps, une déformation de ce partage au profit des actionnaires dans le revenu global. Ce constat est corroboré par de nombreuses études dont celles de l'INSEE et de la Banque de France.

Il faut aussi rappeler que les populations de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens), rouages essentiels des entreprises, connaissent une évolution salariale plus faible que la moyenne. Enfin, et comme nous



L'INFO MILITANTE

l'avons récemment indiqué au Premier ministre, toute discussion sur le pouvoir d'achat, sans intégrer le logement et l'accessibilité au logement est assez vaine. »

COMPÉTITIVITÉ ET ATTRACTIVITÉ

Concernant l'attractivité de l'économie française, François Hommeril a mis en avant plusieurs freins préjudiciables à la compétitivité nationale.

« Je pense en particulier au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et à l'ouverture de la trappe à bas salaires, qui contribuent à un nivellement par le bas. L'insuffisance des moyens alloués à la recherche se répercute également négativement sur l'attractivité de notre pays. Diminution des moyens alloués à la R&D, désinvestissements, blocages du nombre de postes, fuite continue des cerveaux à l'étranger... En matière de part des investissements consacrés à la R&D, la France figure aujourd'hui parmi les mauvais élèves de l'OCDE.

Tout ceci n'a pas du tout été compensé par les 6,3 milliards d'euros du crédit d'impôt en faveur de la recherche (CIR) dont l'efficacité n'est pas démontrée et qui n'empêche pas la délocalisation des centres de recherche. Pour la CFE-CGC, il faut revoir intégralement ce dispositif fiscal. L'exemple de Sanofi, qui a bénéficié sur 10 ans de plus de 1,5 milliard d'euros de crédits d'impôts recherche, et supprimé 3 000 emplois de chercheurs, est édifiant. »

EMPLOIS ET COMPÉTENCES

« Nous avons actuellement avec le ministère du Travail beaucoup d'échanges sur le sujet crucial de la valorisation des compétences. Pour la CFE-CGC, l'individualisation des droits à la formation, avec en particulier tous les budgets investis sur le compte personnel de formation (CPF), a conduit à une déqualification des formations et à une désescalade qualitative. Il faut par ailleurs mettre fin à ce processus de sortie des dispositifs de formation de l'entreprise, au profit de la seule affectation des budgets de formation pour les demandeurs d'emploi. Cette stratégie

ne fonctionne pas : c'est inefficace économiquement et socialement. Pour la CFE-CGC, il faut réinvestir les moyens de formation dans l'entreprise au travers de dispositifs de valorisation des carrières et des parcours professionnels des individus. »

ASSURANCE CHÔMAGE

Sur le décret gouvernemental devant s'appliquer au 1^{er} octobre, la CFE-CGC va de nouveau déposer un recours au Conseil d'État, a indiqué François Hommeril. « Le principe qui consiste à dire qu'en mettant la pression sur les chômeurs, ils trouveront un emploi, est faux. La motivation de cette réforme est inacceptable, tout comme le dispositif de dégressivité des allocations pour les cadres. »

FINANCIARISATION DES ENTREPRISES ET MONTÉE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

À une question sur l'existence actuellement d'un « blues des cadres », François Hommeril a élargi le propos à l'ensemble de l'encadrement et dénoncé les effets toxiques de la financiarisation des entreprises.

« Les remontées de nos militants, de nos sections, vont dans le même sens que les études d'opinion : il y a, effectivement, une augmentation de la souffrance et de la perte de sens au travail qui touche aussi bien les cadres que les agents de maîtrise, tous ceux qui, à un moment de leur carrière, ont souhaité prendre des responsabilités, qui ont affirmé dans l'entreprise une volonté d'évoluer vers le haut.

Ce constat est l'exacte mesure d'un phénomène qui augmente et que la CFE-CGC dénonce et combat depuis des années : celui des risques psychosociaux (RPS). La financiarisation des entreprises entraîne que tous les objectifs, toutes les actions que produit un membre de l'encadrement dans son travail (biens,





L'INFO MILITANTE

services, etc.) sont jugés uniquement sur ce qu'ils apportent à la valeur financière de l'entreprise. Au détriment de la qualité et du sens du travail. Les cadres et le personnel d'encadrement ressentent, de plus en plus, cette pression financière constante comme une souffrance et comme un paradoxe inacceptables. Ils n'ont pas demandé à monter en compétences pour revenir chez eux, tous les soirs, stressés, la boule au ventre, écartelés entre les injonctions paradoxales...

Qui plus est, la revalorisation financière de ces personnes qui prennent des responsabilités ne cesse de se dégrader. Toutes les études montrent que les grilles de rémunération ont été mise dans l'étau depuis une trentaine d'années et que le salaire de l'encadrement a été dévalué dans toutes les branches. Ce n'est pas un hasard si la part des salaires dans le PIB ne cesse de diminuer au profit de celle revenant aux actionnaires. Tout est en lien. »

TÉLÉTRAVAIL ET NÉCESSITÉ DE MAINTENIR UN COLLECTIF

Autre question sur le risque de fracture, dans les entreprises industrielles en particulier, entre l'encadrement, massivement en télétravail depuis 2020, et les effectifs de production, qui travaillent forcément sur site. François Hommeril a rappelé la position « large et prudente » de la CFE-CGC sur le télétravail.

« Le travail et son efficacité sont basés sur le principe d'un collectif, un collectif physique avec des interactions sociales. Or, on valorise

toujours davantage le travail par compartiment. On se contente de mesurer ce que chacun apporte pour sa partie au résultat global. Mais cela ne marche pas ainsi. La vérité est qu'il y a des effets de synergie dans un collectif de travail rassemblé à un certain endroit, à tous les niveaux de

compétences. Et que la créativité d'un collectif de travail, même si c'est difficile à mesurer, est supérieure à la somme de ce que chacun peut produire dans son coin.

Après, il ne faut pas nier que l'usage massif du télétravail contraint depuis 18 mois a posé dans la société un fait nouveau. On ne peut pas faire comme si rien ne s'était passé. Notre position est d'être d'une prudence absolue avant de négocier des accords trop inspirés de ce que l'on vient de connaître et qui doivent rester des pratiques exceptionnelles. Sur la question du télétravail et de son avenir, il faut regarder l'impact économique à long terme de la modification des organisations du travail, examiner les conséquences et le risque social qu'il peut y avoir, et tenir compte des aspirations des gens en les tempérant du phénomène de la conjoncture. »

« RESTAURER LA CONFIANCE » : UN CYCLE DE CONFÉRENCES CFE-CGC POUR ÉCLAIRER LES DÉBATS

En cette rentrée 2021 qui préfigure une année 2022 marquée par de grandes échéances nationales, François Hommeril a annoncé le lancement par la CFE-CGC de « Restaurer la confiance », un cycle de conférences-débats thématiques consacrés aux grandes mutations de l'entreprise, du travail et de la société. Mobilisée au quotidien sur de nombreux champs sociaux-économiques, la CFE-CGC, ses élus et ses militants accueilleront des experts (universitaires, chercheurs, sociologues, économistes, juristes...) reconnus dans leur domaine respectif. Avec une ambition commune : éclairer le débat public avec une vision prospective.

Intitulée « Comment la data change la donne ? », la première conférence-débat se tiendra le 28 septembre. Animée par Nicolas Blanc, délégué national au numérique, elle réunira quatre spécialistes venus de divers horizons. Voici le programme et l'invitation : <https://www.cfecgc.org/uploads/media/6139bc3c00830/invitation-rlc-eco-data-sept-2021.pdf?v1>





L'INFO MILITANTE



REÇUE À MATIGNON, LA CFE-CGC ENTRE DIALOGUE ET FERMETÉ

François Hommeril et deux secrétaires nationaux de la CFE-CGC ont écouté et répondu à Jean Castex lors d'un long entretien, mercredi 1^{er} septembre, à Matignon.

Reçue à Matignon, la délégation CFE-CGC - François Hommeril, président, Raphaëlle Bertholon et Jean-François Foucard, secrétaires nationaux confédéraux - a souligné la posture d'écoute de l'élu du Tarn, Premier ministre d'Emmanuel Macron depuis juillet 2020. La CFE-CGC a eu un échange nourri avec Jean Castex lors d'un sommet social de rentrée qui a mobilisé les journalistes, mercredi 1^{er} septembre, jusqu'au journal de France TV Info de fin de journée dans lequel François Hommeril a débriefé les échanges du jour, avant d'enchaîner par la matinale de France Inter, le lendemain matin.

Le Premier ministre a fait une assez longue introduction pour souligner que dans cette période troublée, difficile, où les gens ont du mal à reprendre confiance, il fallait envoyer des signes positifs. Et notamment montrer à l'ensemble de la nation que le dialogue avec les partenaires sociaux était toujours vivant et de bon niveau. Dont acte. « Pour moi, c'est clair qu'il était sincère », entérine François Hommeril.

CRISE SANITAIRE ET REPRISE ÉCONOMIQUE : LA CFE-CGC VIGILANTE

Priorités de l'action gouvernementale : la résolution de la crise sanitaire et la reprise économique. « Seule la croissance permet de rembourser les dettes », a indiqué le Premier ministre. Sur ce dernier point, la CFE-CGC lui a rappelé qu'elle avait soutenu le gouvernement dans ses décisions concernant le chômage partiel. Elle estime que si la sortie de crise pose encore problème mais n'est pas d'un niveau catastrophique, c'est grâce au dispositif que le gouvernement a mis en place sur le chômage partiel.

La CFE-CGC a également soutenu les décisions de nature sanitaire, notamment en appuyant la politique de vaccination et en travaillant avec le gouvernement aux moyens de la développer en entreprise. Même si elle a manifesté sa vive opposition à l'utilisation du passe sanitaire comme motif de licenciement (aujourd'hui retoqué par le Conseil constitutionnel).

Néanmoins, la CFE-CGC a rappelé quelques vérités sur la question du pouvoir d'achat et du logement. « Un technicien, un fonctionnaire de catégorie B, un cadre va mettre trois ou quatre fois plus de temps à acquérir son logement que la génération de ses parents ou grands-parents, fait valoir François Hommeril. Toute discussion sur le pouvoir d'achat sans intégrer le logement est donc assez vaine. »

Ensuite, concernant les « trappes à bas salaire », il a rappelé à son interlocuteur que c'est le gouvernement « qui les a installées », par l'exonération de cotisations sur les salaires entre 1 SMIC et 1,3 SMIC, et qu'il les a « ouvertes encore plus grandes » avec le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et la transformation en baisses pérennes, jusqu'à un certain seuil, des cotisations d'assurance chômage.

FORMATION SUPÉRIEURE : UN ENJEU FONDAMENTAL

Autre sujet prioritaire pour la CFE-CGC, cette fois : la formation supérieure. « Quand la voie monte, il faut renforcer la locomotive, a imaginé François Hommeril. Il faut muscler les emplois de haut niveau et les compétences : c'est ce qui permet d'emmener l'économie vers une valeur ajoutée supérieure. »



L'INFO MILITANTE

L'analyse de la CFE-CGC est claire : les politiques de formation professionnelles menées depuis quinze ans sont un échec parce que les moyens ont été orientés vers des droits individuels, et pas sur des préoccupations qualitatives. « *Notre vision des choses est qu'il faut d'abord que les entreprises embauchent et qu'ensuite, à travers des moyens appropriés, on les soulage du coût financier de la formation de leurs salariés, a argumenté François Hommeril. Il faut aider les gens à pouvoir monter en compétences à l'intérieur de leur entreprise.* »

ASSURANCE-CHÔMAGE : ARRÊTER DE JETER LA PIERRE AUX CADRES

Sur l'assurance-chômage, le Premier ministre connaît déjà les arguments de la CFE-CGC, en particulier son opposition frontale à la dégressivité des allocations. « *Si des cadres restent plus longtemps au chômage, ce n'est pas parce qu'ils ont des indemnités élevées, c'est qu'ils ont des emplois plus qualifiés pour lesquels la réinsertion sur le marché de l'emploi au même niveau de rémunération est plus compliquée.* » En d'autres termes, quand le gouvernement utilise tel ou tel chiffre pour jeter la pierre aux cadres, il utilise, pour la CFE-CGC, un argument fallacieux.

NON À UNE VAINNE CONCERTATION SUR LA RÉFORME DES RETRAITES

Enfin, concernant le dossier de la réforme des retraites, Jean Castex ayant tendu la perche pour une relance de la concertation avec les partenaires sociaux, la CFE-CGC lui a opposé un non ferme. Avec des arguments qui sont les suivants. Un : « *Nous avons déjà perdu deux fois notre temps dans des rallyes de négociations qui ont abouti à un projet non modifié par rapport à l'initial, alors que nous avons porté au débat des arguments très précis.* » Deux : le régime n'est pas menacé. « *Nous n'irons pas cautionner un dispositif qui part sur des bases totalement erronées* », résume François Hommeril.





L'INFO MILITANTE

PASSE SANITAIRE AU TRAVAIL : LES PRINCIPALES RÈGLES FIXÉES PAR LA LOI

**La loi du 5 août 2021 prévoit dans certains lieux et domaines d'activités une obligation de présenter un passe sanitaire pour des personnels qui y travaillent.
Synthèse des principales obligations et modalités.**

DÉFINITION DU PASSE SANITAIRE

Pour rappel, le passe sanitaire est constitué de l'un des 3 documents suivants :

- le résultat d'un test négatif à la Covid-19 ;
- un justificatif de vaccination. Les personnes concernées par une contre-indication médicale peuvent présenter un certificat médical de contre-indication à la place ;
- ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19.

LIEUX ET DOMAINES D'ACTIVITÉS CONCERNÉS

Ce passe est exigé pour l'accès à un certain nombre de lieux et établissements ou événements, listés dans la loi du 31 mai 2021 modifiée par celle du 5 août 2021 et dans leurs décrets d'application. Cette obligation est étendue, depuis le 30 août, aux salariés et agents qui travaillent pour ces établissements dans des espaces accueillant du public et pendant des horaires d'ouverture du public.

CONSÉQUENCES D'UNE NON-PRÉSENTATION

Depuis le 30 août 2021, si le salarié ou agent soumis à cette obligation ne présente pas le justificatif demandé, son contrat de travail ou ses fonctions sont suspendus sans rémunération. La loi prévoit qu'il envisage avec son employeur la possibilité de poser des jours de congés. À défaut, au bout de 3 jours de suspension de la relation de travail, l'employeur convoque le salarié ou l'agent pour essayer de trouver une solution, notamment une réaffectation sur un autre poste non soumis à l'obligation de passe sanitaire.

IMPACT D'UNE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La période de suspension du contrat n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. Elle n'est donc pas prise en compte dans le calcul de la durée des congés, ni des droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle, complément employeur en cas d'arrêt maladie...). Elle n'ouvre pas non plus droit à l'assurance chômage et n'est pas prise en compte pour le calcul des droits dans ce domaine.

IMPACT SUR LE RECRUTEMENT

Les personnes soumises à l'obligation de présenter un passe sanitaire doivent présenter les justificatifs requis au moment de leur entrée en fonction, mais ceux-ci ne peuvent être exigés pour passer des entretiens ou visiter les locaux.

Il incombe à l'employeur (dans les faits, ce sera souvent le recruteur ou le manager) d'informer le candidat retenu de son obligation éventuelle de présenter les justificatifs nécessaires lors de sa prise de fonction. Il doit également le prévenir des conséquences sur la relation de travail qu'un défaut de justificatif entraînerait.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR VACCINATION

La loi prévoit une autorisation d'absence au bénéfice de tous les salariés ou agents qui souhaitent se faire vacciner, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération ni n'impactent la durée des congés payés et autres droits conventionnels et légaux. Les modalités pratiques de ces absences et des justifications que peut demander l'employeur sont précisées dans la fiche CFE-CGC « Vaccination et relation de travail », réservée aux adhérents et disponible sur l'Intranet CFE-CGC.



L'INFO MILITANTE

CONTRÔLE DU PASSE SANITAIRE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu de contrôler les justificatifs. Il peut le faire sous forme papier ou numérique (application « TousAntiCovid »). Il n'a le droit de le faire, bien sûr, que si le salarié ou l'agent est soumis à l'obligation de présenter le passe sanitaire. À noter que le Conseil constitutionnel a exclu l'activité syndicale des activités soumises au passe sanitaire.

CONTRÔLE DÉLÉGUÉ À UN TIERS OU À UN SALARIÉ

Dans la pratique, le contrôle peut être délégué par l'employeur à un prestataire ou à un ou plusieurs salariés ou agents. Ces personnes doivent être expressément habilitées par écrit, par la direction, sous forme nominative et répertoriées sur un registre. Lorsque le contrôle numérique est délégué à un salarié, il doit être réalisé avec du matériel fourni par l'employeur. Le matériel personnel (téléphone mobile par exemple) ne doit pas être utilisé.

OBLIGATION DE LOYAUTÉ DU SALARIÉ

En cas de suspension temporaire de son contrat de travail résultant d'une non-présentation du justificatif sanitaire, le salarié est tenu à une obligation de loyauté envers son employeur. Il ne peut pas travailler pour un concurrent ou divulguer des données confidentielles de l'entreprise auxquelles il a accès (secret de fabrication, par exemple). S'il ne respecte pas ces obligations, il peut être licencié.



“ Construisons ensemble les équilibres de demain ”

Un accompagnement sur-mesure de votre CSE

- » **FORMATION**
- » **EXPERTISE**
- » **CONSEIL**
- » **NÉGOCIATION**



L'INFO MILITANTE

PASSE SANITAIRE ET LICENCIEMENT : CE QU'IL FAUT SAVOIR

En cas de refus de présentation du passe sanitaire, le licenciement du salarié est envisageable. Mais cette menace est assortie d'un flou juridique. Explications.

CAS DES SALARIÉS ET AGENTS EN CDI

Si la première version du texte avait prévu le licenciement du salarié ou de l'agent au bout de deux mois de suspension du contrat de travail suite à un refus de présenter un passe sanitaire, la version publiée de la loi l'a supprimé. Néanmoins, les interventions récentes de la ministre du Travail ont semé la confusion sur la question de la possibilité ou non de licencier ces personnes malgré la suppression du nouveau motif de licenciement. Selon la CFE-CGC, pour les salariés en CDI, deux situations peuvent poser question.

● Hypothèse 1 : licenciement pour inaptitude

Lorsque l'employeur constate que le salarié ne présente pas son passe sanitaire, il peut lui demander de se rendre chez le médecin du travail. On pourrait craindre alors une décision d'inaptitude suivie d'une tentative de reclassement et, in fine, d'un licenciement pour inaptitude.

Cependant, deux articles du Code du travail (L 1226-2 et L4624-4) font apparaître clairement que l'inaptitude est liée à l'état de santé du salarié et qu'elle doit faire suite à un problème de santé. Or un salarié qui refuse de présenter son passe sanitaire n'est pas accidenté ou malade. La procédure d'inaptitude ne lui sera donc, a priori, pas opposable. Et un licenciement qui s'en suivrait, pas justifié.

● Hypothèse 2 : licenciement pour absence répétée ou prolongée

La jurisprudence a validé la possibilité de licencier un salarié dont l'absence répétée ou prolongée ne serait pas justifiée ou dont l'absence répétée ou prolongée pour maladie nécessiterait de le remplacer. Cependant,

dans le cas d'une suspension du contrat pour non-présentation du passe sanitaire, l'absence est justifiée puisqu'elle est prévue par la loi. Et, il ne s'agit pas d'une absence pour maladie.

Il semble donc exister un vide juridique, celui de l'absence justifiée d'un salarié qui n'est cependant pas une absence pour maladie. À ce stade, il est compliqué de se prononcer avec certitude et il reviendra aux juges de trancher cette question le cas échéant.

CAS DES SALARIÉS ET AGENTS EN CDD OU EN CONTRAT DE MISSION

Pour ces personnes, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions du projet de loi qui créait un nouveau motif de rupture en cas de non-présentation du passe sanitaire. Comme tous les salariés - qu'ils soient en CDD ou en CDI - sont exposés au même risque de contamination et de transmission du virus, le Conseil constitutionnel en a déduit que le législateur faisait entre eux une différence de traitement injustifiée, qu'il s'agissait d'une rupture d'égalité devant la loi et que ce motif de rupture doit être supprimé. Le CDD ou le contrat de mission ne peut donc prendre fin au motif de non-présentation du passe sanitaire. Les règles de droit commun du CDD et du contrat de mission s'appliquent.





L'INFO MILITANTE

QUELLES OBLIGATIONS VACCINALES DANS LA RELATION DE TRAVAIL ?

La loi du 5 août 2021 prévoit dans certains secteurs publics et privés une obligation vaccinale pour leurs personnels. Décryptage des points concrets de ce dispositif.

RAPPEL DE LA LOI

La loi fixe la liste des salariés et agents concernés par l'obligation de se faire vacciner contre la Covid-19 depuis le 9 août 2021. Une période progressive d'entrée en application de cette obligation est prévue avec des paliers mi-septembre et mi-octobre. À partir du 15 octobre, si elles ne présentent pas les documents requis, ces personnes ne pourront plus exercer leur activité. Elles pourront poser des jours de congés. À défaut, la relation de travail sera suspendue et leur rémunération interrompue jusqu'à présentation des documents.

CONTRE-INDICATIONS MÉDICALES

Les personnes concernées par une contre-indication médicale à la vaccination peuvent présenter un certificat médical de contre-indication se substituant au document de vaccination. Les modalités et motifs de contre-indication médicale sont fixés dans le décret n°2021-1059 du 7 août 2021 et son annexe 2.

IMPACT SUR LE RECRUTEMENT

L'obligation vaccinale s'applique à compter de l'entrée en fonction et du caractère effectif des missions du recruté, mais elle ne peut être exigée de lui pour passer des entretiens ou visiter les locaux. Il incombe à l'employeur (dans les faits, ce sera souvent le recruteur ou le manager) d'informer le candidat retenu de son obligation éventuelle de présenter les justificatifs nécessaires lors de sa prise de fonction. Il doit également le prévenir des conséquences sur la relation de travail qu'un défaut entraînerait.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR VACCINATION

La loi prévoit une autorisation d'absence au bénéfice de tous les salariés ou agents - soumis ou non à l'obligation de justificatif de vaccination - pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés au parcours de vaccination. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits légaux. En pratique, le salarié ou l'agent informera l'employeur de son souhait d'autorisation d'absence et celui-ci pourra lui demander une justification de l'absence par la preuve d'une prise de rendez-vous.

CONTRÔLE DE LA VACCINATION PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu d'assurer le contrôle des justificatifs requis auprès des salariés ou agents soumis à l'obligation de vaccination. Mais il n'a pas le droit de le faire pour des tâches ponctuelles réalisées dans les établissements où le personnel est soumis à l'obligation de vaccination, comme par exemple lorsqu'un représentant syndical extérieur vient assister un salarié ou un agent.

DÉLÉGATION DU CONTRÔLE À DES SALARIÉS

L'employeur peut déléguer le contrôle de la vaccination à un tiers (un prestataire) ou à un ou plusieurs salariés ou agents dédiés à cette mission. Lorsque le contrôle est délégué à un salarié, s'il est effectué par un moyen numérique (lecture numérique du QR code), il doit être réalisé avec du matériel fourni par l'employeur. Lorsque la mission incombe



L'INFO MILITANTE

aux managers, il est indispensable que les représentants CFE-CGC s'assurent que ces derniers soient bien informés par leur direction des mesures décidées, qu'ils aient les moyens de faire respecter les mesures et des interlocuteurs identifiés pour faire remonter les tensions, et que cette mission soit prise en compte dans leur charge de travail.

CONSERVATION DES DONNÉES CONTRÔLÉES

Les données ne sont pas conservées et ne sont traitées qu'une fois lors de la lecture du QR code. Elles ne peuvent pas être utilisées à d'autres fins que l'accès aux lieux et activités concernés. Cependant, l'employeur peut conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale jusqu'à la fin de cette obligation. Il doit s'assurer d'une conservation sécurisée et de la destruction des documents au terme de la période d'obligation vaccinale.

SECRET MÉDICAL

L'employeur a connaissance du statut des personnes au regard du justificatif de vaccination via un QR code. Ce dernier ne comporte pas d'information précise sur l'état de santé des personnes. L'employeur ne sait pas par quel type de document l'obligation de vaccination est respectée. De ce point de vue, le secret médical peut être respecté. Pour le renforcer, la loi prévoit que les personnes soumises à l'obligation vaccinale peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale.

SUSPENSION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Lorsque les personnes concernées ne présentent pas les documents requis, il leur est possible de poser des jours de congés. Il s'agit d'une simple possibilité que l'employeur ne peut imposer. À défaut de prise de jours de congés, la relation de travail est suspendue le jour-même et

la rémunération est interrompue. Cette période de suspension ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des jours de congés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté (prime d'ancienneté, indemnité de licenciement ou de rupture conventionnelle, complément employeur en cas d'arrêt maladie...). En revanche, le salarié ou l'agent conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

DIFFÉRENCE AVEC LE PASSE SANITAIRE

Attention ! Contrairement à l'obligation de présentation du passe sanitaire, la loi ne prévoit pas de rendez-vous entre l'employeur et le salarié ou l'agent au bout de 3 jours de suspension pour maintenir un dialogue. Les documents « Questions/Réponses » des ministères du Travail et de la Fonction publique mentionnent cependant l'invitation qui est faite à l'employeur de privilégier l'instauration d'un dialogue avec le salarié ou l'agent et celle d'organiser un entretien avec lui pour évoquer les moyens de régulariser sa situation.

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ QUI REFUSE DE SE FAIRE VACCINER

Dans un arrêt du 11 juillet 2012, la Cour de cassation a validé le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un salarié qui refusait de se faire vacciner contre l'hépatite B alors que la réglementation applicable à l'entreprise l'imposait. En l'espèce, le médecin du travail avait prescrit cette vaccination et le salarié ne présentait pas de contre-indication médicale. Le licenciement d'un salarié qui refuserait de se soumettre à l'obligation vaccinale sans présenter de contre-indication médicale pourrait donc, selon la CFE-CGC, être validé par les juges.





L'INFO MILITANTE

PASSE SANITAIRE ET VACCINATION : QUELLES RÈGLES POUR LES MILITANTS ?

Comment la loi s'applique-t-elle aux militants syndicaux ? Quid de la représentation du personnel, du rôle des CSE et du dialogue avec la direction ? Explications.

« IMMUNITÉ » SYNDICALE

Dès sa décision du 31 mai 2021 relative à la première loi de gestion de la sortie de crise sanitaire, le Conseil constitutionnel a exclu les « activités syndicales » de celles soumises à la présentation du passe sanitaire. Il a confirmé cette exclusion dans sa décision concernant la seconde loi du 5 août 2021. Le Conseil considère que si le passe sanitaire devait enfreindre les activités syndicales comme politiques, il porterait une atteinte trop forte aux libertés politiques fondamentales.

CHAMP DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE CONCERNÉE

Le Conseil constitutionnel exclut l'activité syndicale sans plus de précision. Il est donc possible de la définir en prenant en compte tous les aspects de la vie militante : organisation du syndicat, développement, fonctionnement, réalisation de ses objectifs. Se rendre à une invitation à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP), participer à des réunions institutionnelles ou paritaires territoriales ou de branche, assister un salarié en qualité de conseiller du salarié sont des prérogatives syndicales découlant de la loi qui pourraient être rattachées à cette notion d'activité syndicale.

LIEUX CONCERNÉS

Dans la pratique, les représentants syndicaux ne sont pas tenus de présenter un passe sanitaire pour accéder à des locaux syndicaux, de fédération ou de leur confédération. Dans la même logique, ils n'ont pas à demander un passe sanitaire aux personnes qui se présentent dans leurs locaux syndicaux.

CAS PARTICULIER DES RÉUNIONS EXTÉRIEURES

L'activité syndicale peut conduire à des déplacements pour se rendre à des réunions extérieures ou pour accompagner un salarié ou un agent à des entretiens qui peuvent se dérouler dans les lieux soumis à l'obligation de présenter un passe sanitaire. Le représentant syndical, dans ces cas, doit-il présenter un passe sanitaire ? Plusieurs arguments militent en faveur de l'absence de présentation de ce passe (voir les fiches CFE-CGC dédiées au passe sanitaire consultables sur l'Intranet confédéral).

OBLIGATION D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE...

Concernant les structures représentatives du personnel, la mise en place de l'obligation de présenter un passe sanitaire ou un statut complet de vaccination doit faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité social et économique (CSE) dès lors qu'elle impacte l'organisation de l'entreprise et les conditions de travail. Cette information et cette consultation sont préalables aux décisions de l'employeur.

... MAIS AMÉNAGEMENT DE CE PRINCIPE

Cependant, le législateur a aménagé ce principe. Dans les entités d'au moins 50 salariés, il dissocie dans le temps l'obligation d'information et de consultation : l'information doit être donnée sans délai et par tout moyen aux représentants du personnel quant aux mesures de contrôle des justificatifs, mais la consultation peut intervenir après la mise en place effective de ces mesures, au plus tard dans le mois qui en suit la communication par l'employeur.



L'INFO MILITANTE

POINTS DE VIGILANCE DE LA PART DES CSE

Selon le ministère du travail, les nouvelles obligations n'ont pas à être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise, puisqu'elles découlent de la loi et s'imposent comme telles. Il n'y aurait donc pas lieu à consultation des représentants du personnel sur ce point. Cependant, on peut considérer qu'il est nécessaire de mettre à jour le protocole sanitaire en vigueur.

DÉLÉGATION DU CONTRÔLE SANITAIRE À DES SALARIÉS

L'employeur peut déléguer à un ou plusieurs salariés ou agents dédiés la mission de contrôler le passe sanitaire. La loi exige une habilitation formelle et nominative de ces personnes qui soit consignée dans un registre. Il importe de demander à l'employeur de préciser le contenu de cette habilitation ainsi que les modalités de tenue du registre : qui en a la charge ? où sera-t-il gardé ? qui pourra le consulter ? Un travail de coordination peut également s'organiser avec le référent Covid-19 si la direction a mis en place un tel référent.

DÉLÉGATION DU CONTRÔLE À DES MANAGEURS

Lorsque la mission de contrôle incombe aux managers, il est indispensable que les représentants CFE-CGC s'assurent que ces derniers sont bien informés par leur direction des mesures décidées, qu'ils ont les moyens de faire respecter les mesures et des interlocuteurs identifiés pour faire remonter les tensions, et que cette mission est prise en compte dans leur charge de travail.

REMONTÉES D'INFORMATIONS ET DIALOGUE AVEC LA DIRECTION

Toutes les informations sur la mise en œuvre des mesures sanitaires constituent une belle matière à remonter à la direction de la part des représentants du personnel. Pour ce faire, il peut être utile de convenir de réunions avec la direction pour faire le point sur l'application des mesures ; d'organiser des visites régulières auprès des salariés et agents pour constater les impacts sur les conditions de travail ; d'organiser une écoute pour les salariés ou agents dont la relation de travail est suspendue en raison d'une carence de passe sanitaire conforme ou de certificat de vaccination pour essayer de remédier à la situation.

IMPACT D'UNE SUSPENSION SUR LE MANDAT D'UN REPRÉSENTANT DU PERSONNEL

Si un représentant du personnel se trouve dans un cas entraînant la suspension de sa relation de travail en raison de carence de passe sanitaire ou de certificat de vaccination, cette suspension n'entraîne pas la suspension de son mandat. Il peut en poursuivre l'exercice.





L'INFO MILITANTE



FONCTION PUBLIQUE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Signé le 13 juillet par les partenaires sociaux, l'accord cadre, contraignant pour les employeurs, crée un socle commun pour la mise en œuvre du dispositif dans les trois versants (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale).

Quelques mois après la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail pour le secteur privé, les partenaires sociaux ont **finalisé un accord** afin d'encadrer le dispositif dans la fonction publique. Signé le 13 juillet à l'unanimité des neuf organisations syndicales représentatives, dont la CFE-CGC, et par les représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers, cet accord, salué par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, donne un cadre clair et concerté quant aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans les trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale).

TOUS LES EMPLOYEURS PUBLICS DEVRONT ENGAGER DES NÉGOCIATIONS D'ICI LE 31 DÉCEMBRE 2021

Engagée en mars 2021 dans le cadre des nouvelles dispositions prévues par l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, la négociation entre partenaires sociaux a donc débouché sur un accord contraignant puisque tous les employeurs publics devront engager des négociations d'ici le 31 décembre 2021.

Dans le détail, les agents publics pourront, à partir du 1^{er} septembre 2021, télétravailler à raison de trois jours par semaine maximum. Pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, l'accord prévoit l'indemnisation forfaitaire des frais à hauteur de 220 euros annuel maximum. Pour la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des territoriales.

Comprenant de nombreuses dispositions en matière de formation, de management, de santé au travail, d'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail et de protection des données, l'accord donne également la possibilité, pour un proche aidant, avec l'accord de l'employeur, de télétravailler plus de trois jours par semaine.

LA FÉDÉRATION CFE-CGC DES SERVICES PUBLICS FORTEMENT MOBILISÉE

« Cet accord pose un cadre normatif et crée un socle commun aux trois versants, résume Nathalie Makarski, présidente de la Fédération CFE-CGC des services publics. Après un dialogue social constructif, notre Fédération, fortement mobilisée, a obtenu plusieurs avancées notables parmi lesquelles une définition claire du télétravail, une négociation de proximité à partir de l'accord cadre, le principe du partenariat, le développement des tiers lieux (autres que le lieu d'exercice habituel ou le domicile), la prévention des risques, la consécration d'un véritable droit à la déconnexion, une vigilance sur le temps et la charge de travail ainsi que des droits nouveaux pour les agents en situation particulière : femmes enceintes, proches aidants et agents en situation de handicap. »





L'INFO MILITANTE

FORÊTS : LE CONTRAT DE PLAN ÉTAT-ONF NE RÉPOND PAS AU PROBLÈME

Comme l'explique Arnaud Metais, représentant syndical CFE-CGC, l'avenir de l'Office national des forêts, entre trajectoire financière ubuesque et suppressions de postes massives, s'inscrit dans le plus grand flou.

Pas de répit pour l'ONF. Coup sur coup, plusieurs sujets de gestion et de dialogue social viennent de secouer cet EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial) créé en 1964 pour gérer les 11 millions d'hectares de forêts domaniales françaises. Il y a eu l'adoption, le 2 juillet dernier, par le conseil d'administration de l'ONF, du nouveau contrat de plan avec l'État, qui définit la stratégie et le budget de l'Office pour les années 2021-2025. « Toutes les parties prenantes (communes forestières, professionnels du bois, chasseurs, associations de défense de l'environnement...), en dehors des représentants de l'État, ont rejeté unanimement ce contrat qui ne répond à aucun des problèmes structurels de l'établissement », explique Arnaud Metais, représentant syndical CFE-CGC et secrétaire-coordonateur du syndicat EFA-CGC à l'ONF.

Il a fallu que le président du conseil d'administration Jean-Yves Caultet, un ancien préfet, ex-député (PS) et ex-élu communal, bascule dans le camp de l'État - alors même qu'il tient sa légitimité des communes, opposées au contrat de plan - pour que sa voix, prépondérante, départage les 15 « pour » et les 15 « contre ». Du côté de l'EFA-CGC, l'incompréhension est patente. « Le contrat, depuis sa première version à l'automne 2020, n'a subi que de rares modifications à la marge, sans tenir aucun compte de nos contributions, pourtant riches et argumentées. Ces éléments attestent du refus de toute concertation », commente Arnaud Metais.

Dans ses grandes lignes, le contrat de plan prévoit la suppression, en cinq ans, de près de 500 postes d'agents de l'ONF sur 8 400. Certes, il ne s'agit pas

d'un plan social, mais de départs à la retraite et de départs naturels, rendus inévitables par la pyramide des âges. Le combat ne porte donc pas sur la préservation des contrats individuels, mais bien sur l'avenir de l'ONF et sur les conditions de travail des salariés qui restent. Le CCHSCT des 16-17 juin 2021 a d'ailleurs tiré la sonnette d'alarme. « Nous avons dénoncé une situation dramatique depuis de nombreuses années, avec le malaise grandissant des managers, une organisation du travail inadaptée, des restructurations permanentes qui entraînent RPS, épuisement, démotivation. »

Deux autres sujets suscitent l'inquiétude : le premier est la filialisation d'une partie des activités concurrentielles, conçue selon un « agenda initial intenable », souligne Arnaud Metais. Le second est la déclinaison de la loi ASAP (loi d'accélération et de simplification de l'Action Publique). Un projet d'ordonnance présenté début juillet permettrait à l'ONF de recruter des personnels de droit privé sur tous les postes, entérinant ainsi la fin du statut de fonctionnaire dans l'établissement. Les personnels de droit privé pourront intégrer certaines fonctions et réaliser des missions dévolues jusqu'alors aux seuls personnels de droit public titulaires, notamment les missions de police, sujet qui fait polémique.

AVENIR DE L'ONF : UN VÉRITABLE SOUCI D'INTÉRÊT NATIONAL

En filigrane des questions socio-professionnelles, il apparaît un véritable souci d'intérêt national. « L'impact de ce contrat de plan et de ces réformes dépasse le cadre des personnels de l'ONF, analyse Arnaud Metais. Il porte atteinte au patrimoine naturel et historique français en obérant fatalement, à terme, la gestion des forêts domaniales héritées de nos ancêtres. »

« Un cri d'alerte face à des restructurations permanentes qui entraînent risques psychosociaux, épuisement et démotivation »



L'INFO MILITANTE



LA CFE-CGC SIGNE LA PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'AUDIOVISUEL !

Conclue cet été après plus de deux ans de négociation, la première convention collective de la télédiffusion sécurise de nombreuses garanties en faveur des salariés. Explications avec Jean-Jacques Cordival, un des négociateurs CFE-CGC.

Après plusieurs tentatives avortées ces vingt dernières années, la branche professionnelle de l'audiovisuel (plus de 30 000 salariés) tient enfin sa première convention collective nationale de la télédiffusion, signée le 5 juillet dernier par quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, FO et UNSA) et, côté patronal, par l'ACCeS (chaînes thématiques), Locales TV (chaînes locales), le syndicat des télévisions privées (M6, TF1...) et le Syndicat des médias de service public (France TV, Arte, INA, France Média Monde, TV5 Monde).

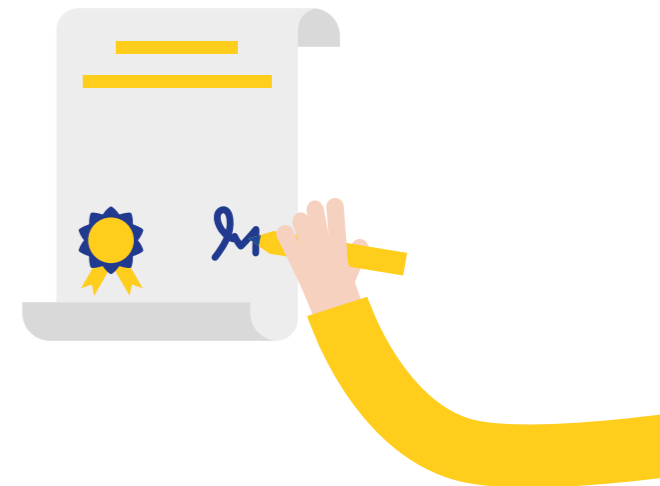
Devant désormais entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2022, le texte couvre l'ensemble des chaînes de télévision établies en France, quel que soit leur mode de diffusion (par voie hertzienne ou via autres réseaux), leur couverture (nationale ou locale) et leur programmation (généraliste ou thématique), leur taille (de moins de 10 salariés en local à plus de 1000 pour les grandes chaînes nationales) ou leur financement (public ou privé).

« Au terme de plus de deux ans d'une négociation de branche constructive qui s'est bien déroulée, avec une belle unité syndicale, ce texte permet de sécuriser les dispositions minimales en faveur de tous les salariés de l'audiovisuel, quelle que soit la taille des structures, sachant que les accords d'entreprises déjà existants (TF1, M6, France Télévisions, Canal+...) continueront de s'appliquer, résume Jean-Jacques Cordival, un des trois négociateurs de la CFE-CGC et par ailleurs président de la Fédération CFE-CGC Médias 2000. Sans cette convention et du fait des nouvelles obligations inhérentes aux dispositions Macron, les salariés du secteur s'exposaient à être rattachés à une convention collective existante, par exemple celle du Syntec, qui n'aurait pas correspondu aux spécificités de l'audiovisuel. »

NÉGOCIATIONS À VENIR SUR LE TÉLÉTRAVAIL, LES INTERMITTENTS ET LA PRÉVOYANCE

Dans le détail, cette première convention collective borde en effet de nombreux sujets : droit syndical et représentation du personnel, non-discrimination et égalité professionnelle, recrutement, contrat de travail, classifications et rémunérations minimales, durée et aménagement du temps de travail, congés, formation professionnelle, emploi des stagiaires, couverture sociale, intéressement, participation et dispositifs d'épargne salariale, cessation d'activité...

Mi-septembre, les partenaires sociaux doivent désormais débiter une négociation relative aux annexes de la convention, qui devrait durer plusieurs mois. « Il s'agit en particulier de discuter du télétravail, qui devrait se réduire avec le recul de la pandémie de Covid, des intermittents, des emplois repères, de la pénibilité et de la prévoyance, ce dernier sujet s'annonçant probablement le moins difficile, détaille Jean-Jacques Cordival. La CFE-CGC, troisième organisation syndicale représentative du secteur, y tiendra toute sa place. »





ENTRETIEN



« AGIR EN PRIORITÉ SUR LES FACTEURS D'ÉROSION DE LA BIODIVERSITÉ »

En écho au récent congrès mondial de la nature à Marseille (3-11 septembre), Madeleine Gilbert, secrétaire nationale CFE-CGC RSE et développement durable, évoque les enjeux liés à la biodiversité et revient sur la récente adoption de la loi climat.

Au nom de la CFE-CGC, vous avez participé au congrès mondial de la nature à Marseille. Quels sont les enjeux ?

La crise du Covid 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. Cette crise sanitaire 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.

De nombreuses études soulignent l'effondrement de la biodiversité, du fait de l'activité humaine et des impacts du changement climatique. Qu'en est-il ?

La biodiversité connaît en effet un déclin important et rapide. La plateforme IPBES, qui réunit 145 scientifiques et 300 experts, parlent de la sixième grande extinction de masse avec près d'un million d'espèces animales et végétales menacées d'extinction. Selon l'organisation mondiale de la santé (OMS), cette perte 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. Ce dernier entraîne par ailleurs une hausse de la fréquence et de l'intensité des catastrophes climatiques, et accroît le risque sanitaire dans les pays en développement.

Quelles sont les principales préconisations de la CFE-CGC ?

La CFE-CGC, corapporteuse du rapport « Empreinte biodiversité des entreprises » de la Plateforme RSE remis en 2020 au gouvernement, s'attelle au quotidien à sensibiliser ses adhérents aux enjeux de la biodiversité dans le cadre du dialogue social.

Plus largement, 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 les confinements. La CFE-CGC préconise d'utiliser plusieurs leviers : développer l'économie circulaire, encourager la mobilité bas carbone, mesures fiscales pour 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 s'agit aussi d'accélérer, par l'investissement public, la transition écologique (transports, rénovation des logements, production d'énergies...).

« Une loi climat insuffisante mais qui comporte quelques avancées »

Au terme d'un long parcours parlementaire, la loi climat et résilience a été adoptée cet été. Qu'en pensez-vous ?

Elle comporte quelques avancées en matière environnementale, en particulier la reconnaissance des attributions dans ce domaine au comité social et économique (CSE) et la nécessaire évolution des emplois pour



ENTRETIEN

faire face au changement climatique. L'accès à de nouvelles informations, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) donne les moyens au CSE de mieux participer à l'élaboration et au suivi des stratégies environnement de l'entreprise. En outre, la loi assoit l'obligation de négocier un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) et des compétences pour répondre aux enjeux de la transition écologique.

Il n'en demeure pas moins que l'entreprise semble être la grande absente de cette loi et que les représentants du personnel sont oubliés. Commission obligatoire environnement, formation et expertises indépendantes sont autant de sujets importants qui se sont perdus dans les méandres des couloirs parlementaires.

Quelles sont les revendications de la CFE-CGC, qui a notamment formulé plusieurs amendements durant les débats parlementaires ?

Les parlementaires, notamment les sénateurs, avaient sollicité les partenaires sociaux afin de trouver des pistes pour intégrer la question climatique au sein des CSE. La CFE-CGC a ainsi formulé cinq propositions d'amendements, à savoir intégrer une procédure de consultation spécifique sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ; attribuer le recours par le CSE à une expertise spécifique financée par l'employeur ; faire bénéficier les membres du CSE d'une formation environnementale ; créer une commission environnement obligatoire dotée d'un budget propre et attribuer des heures de délégation supplémentaires aux membres de la commission environnement du CSE. De plus, nous avons préconisé d'utiliser les Objectifs de développement durable (ODD) définis par les Nations unies comme grille de référence commune pour l'ensemble des entreprises afin de faire progresser les politiques RSE. Il faut noter que ces amendements ont été repris in extenso par un nombre important de députés.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



Militants, adhérents, ensemble soyons solidaires

partenariat@macif.fr





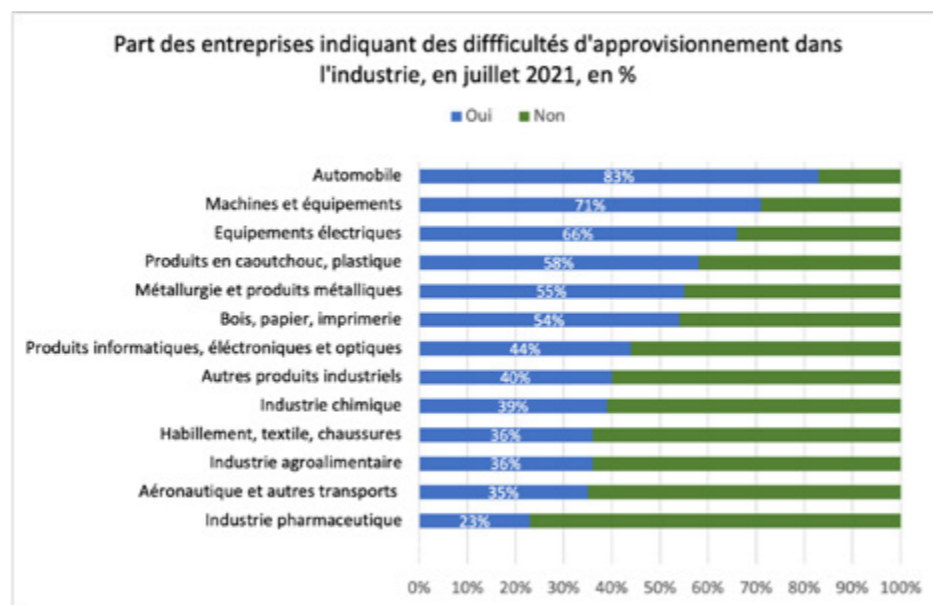
PROBLÈMES D'APPROVISIONNEMENT : QUELS IMPACTS SUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE ?

Alors que la reprise semble bien engagée, les difficultés d'approvisionnement dans l'industrie freinent l'économie. Ces engorgements dans le système productif alimentent qui plus est une inflation qui pourrait infléchir la politique monétaire de la Banque centrale européenne.

LE CONSTAT

Les perspectives pour l'économie française sont plutôt réjouissantes. Le PIB et l'emploi, qui ont nettement rebondi au deuxième trimestre, devraient poursuivre leur bonne dynamique d'ici la fin de l'année. Selon la Banque de France, la croissance du PIB attendrait ainsi 6,3 % en 2021 en moyenne annuelle, soutenue notamment par un fort rebond de la demande intérieure et un niveau d'investissement élevé. Cette bonne nouvelle cache cependant certaines difficultés sectorielles. L'industrie est en effet confrontée à des problématiques d'approvisionnement qui empêchent l'offre de répondre à la demande et ce qui tend mécaniquement à limiter le rebond économique.

Parmi les acteurs industriels les plus touchés, on trouve notamment les entreprises de l'automobile qui déclarent pour 83 % d'entre elles des difficultés d'approvisionnement au niveau des matières premières et des semi-conducteurs.



Source : Banque de France

LES RAISONS DE CES DIFFICULTÉS

Les raisons de ces ruptures d'approvisionnement s'expliquent en grande partie par le fort rebond de la demande, qui a déstabilisé les entreprises. La succession de périodes de mise sous cloche puis de reprise de l'économie a désorganisé les chaînes d'approvisionnement mondiales, occasionné des retards de livraison, et créé des pénuries. Pour les matières premières, la forte demande alimentée par les travaux de rénovation et de construction, lancés notamment dans le cadre du plan de relance, a mis le marché en tension.

Quant à la pénurie des semi-conducteurs, elle s'explique aussi par les besoins croissants créés par la crise dans le secteur des biens électroniques tels que la téléphonie ou l'informatique. Les stocks étant quasi inexistantes pour ce type de composant, les producteurs ont servi cette demande au détriment d'autres industries temporairement à l'arrêt. Par ailleurs, le marché des semi-conducteurs est très peu concurrentiel car dominé par deux acteurs : le taïwanais TSMC et le coréen Samsung. Le niveau de production de ces semi-conducteurs est donc très largement dépendant de ces deux géants qui n'arrivent pas à augmenter suffisamment leurs capacités de production pour répondre à la demande.

UNE PROBLÉMATIQUE QUI RELANCE LE DÉBAT SUR LA SOUVERAINETÉ ÉCONOMIQUE

La dépendance de l'Union européenne vis-à-vis de ces fournisseurs étrangers est une preuve supplémentaire de la nécessité de rebâtir une filière industrielle en France et en Europe. Pour sécuriser notre approvisionnement, il est nécessaire de renforcer notre production



domestique en matière de semi-conducteurs. C'est aussi un enjeu géopolitique : les semi-conducteurs sont des composants essentiels pour notre industrie de défense. Thierry Breton, commissaire européen aux affaires économiques, a ainsi annoncé un objectif de 20 % de la production mondiale de semi-conducteurs en Europe d'ici 2030. Aujourd'hui, le continent ne produit que 10 % de la production mondiale, contre 40 % il y a trente ans.

Pour recréer cette filière nécessaire à notre indépendance industrielle, les investissements sont particulièrement lourds. En effet, les usines pour produire ces semi-conducteurs sont hautement technologiques (elles nécessitent notamment des salles blanches) et ne peuvent pas se faire en deux ou trois ans. Aussi, dans le but de rentabiliser au mieux leurs investissements, les Européens cherchent à se positionner sur le segment au-dessus de la fabrication. Là où se trouve la plus forte valeur ajoutée. En ce sens, la Commission européenne a encouragé les acteurs européens tels que le néerlandais ASML, l'allemand Infineon ou le français STMicroelectronics à s'allier industriellement.

DES RISQUES SUR LES PERSPECTIVES DE CROISSANCE

Dès à présent, ces difficultés d'approvisionnement sont des obstacles au plein rebond de l'économie française. Si le niveau de croissance a fortement progressé, il n'a toujours pas atteint le niveau d'avant crise. Plus spécifiquement, les difficultés d'approvisionnement dans l'automobile ont des effets concrets sur les niveaux de production des véhicules alors que la demande y est soutenue. L'usine Renault de Sandouville (Seine-Maritime) a par exemple été obligée de fermer presque deux semaines en juillet en raison d'une pénurie de matériaux en provenance de Chine. Selon des spécialistes du secteur, ces pénuries devraient même entraîner une baisse de la production mondiale de voitures de 5 millions d'unités en 2021.

Sur le plan macroéconomique, la hausse des prix de certaines matières premières, les contraintes de production, la pénurie de composants et matériaux, les délais de livraison plus longs et les coûts de transport plus élevés font peser un risque sur l'inflation globale déjà fortement alimentée par la hausse des prix de l'énergie. Le taux d'inflation annuel en zone euro a ainsi bondi en août à 3 %, son plus haut niveau depuis 10 ans. Le nouveau scénario de la Banque centrale européenne (BCE) pour 2021 porte désormais sur une inflation de 2,2 % en zone euro, contre 1,9 % prévue en juin dernier.

TENSIONS INFLATIONNISTES ET POLITIQUE MONÉTAIRE

Pour la zone euro, ce niveau d'inflation représente un chiffre élevé qui interroge sur la continuité de la politique monétaire menée actuellement par la BCE, tenue de respecter une cible d'inflation « proche, mais en dessous de 2 % »¹. Si pour le moment, la BCE est engagée dans la sortie de crise et n'a pas l'intention de changer de cap sur sa politique monétaire, une remontée brutale et durable de l'inflation remettrait sérieusement en cause cette politique non conventionnelle. D'autant plus que certains pays (Luxembourg, Autriche, Pays-Bas, Allemagne) poussent pour une politique monétaire plus restrictive. L'enjeu actuel pour la BCE est ainsi de surveiller l'inflation et de déterminer si les difficultés d'approvisionnement entraîneront des répercussions durables sur le niveau des prix². Dans le cas d'une accélération stable et durable de l'inflation, la BCE n'aurait pas d'autre choix que de remonter ses principaux taux directeurs, ce qui réduirait les liquidités au sein du système bancaire et diminuerait de facto son soutien à l'activité économique.

Ce resserrement monétaire impliquerait également un ralentissement du rachat de dette publique mis en place par la BCE depuis la crise. Pour rappel, ce programme (le Pandemic Emergency Purchase Programme) de 1 350 milliards d'euros sert à des rachats de dette et permet aux États



d'emprunter à des taux très bas sans condition. Dès lors, les marges de manœuvre budgétaires pour les États seraient aussi impactées, mettant fin définitivement au « quoi qu'il en coûte ».

(1) Dans le cadre de sa revue stratégique, la BCE est en train d'évoluer sur cette fameuse cible d'inflation. « Au proche mais en-dessous de 2 % » serait ainsi remplacée par « une cible moyenne de 2 % ». C'est l'idée d'un ciblage moyen d'inflation qui devrait être perçu comme plus flexible, au sens où il ne peut y avoir une garantie exacte sur la réalisation de l'objectif d'inflation, et symétrique pour dire qu'il pourrait être envisagé le fait d'accepter, temporairement, une inflation supérieure à 2 %.

(2) Pour l'heure, l'institution de Francfort, comme les autres banques centrales, estime le risque inflationniste limité. Elle juge qu'en raison de l'effet de base lié au rattrapage de l'économie, et de l'effet passager des goulets d'étranglement dans le système productif, que la hausse des prix ne sera que temporaire. Par ailleurs, il n'y a pas pour le moment d'augmentations salariales conséquentes de prévues empêchant ainsi une boucle prix-salaires d'émerger (c'est-à-dire lorsque la hausse des prix à la consommation conduit à des revalorisations salariales, qui augmentent à leur tour les coûts de production et donc de nouveaux les prix à la consommation, etc.).



LA MÉCANIQUE DE L'INFLATION ET SES EFFETS

Lorsqu'il y a inflation, une même quantité de monnaie (ou une même somme d'argent) permet d'acheter moins de biens et de services. L'inflation fait ainsi baisser la valeur de la monnaie. Pour les consommateurs, dans le cas où les prix augmentent plus vite que les revenus, il s'agit d'une perte en pouvoir d'achat. Celle-ci touche de la même manière l'ensemble des citoyens, les plus favorisés comme les plus précaires. Les conséquences ne sont néanmoins pas les mêmes pour tous puisque les plus pauvres n'ont pas les moyens de compenser cette baisse de pouvoir d'achat dans la mesure où ils ont des revenus fixes. L'inflation a également une incidence sur le patrimoine des agents économiques. Elle avantage les débiteurs, en diminuant le niveau réel de leur dette, et pénalise les épargnants, en faisant perdre de la valeur à leur épargne. De façon générale, l'instabilité des prix provoquée par l'inflation perturbe les décisions d'achat ou d'investissement des ménages et des entreprises.

Mais l'inflation n'a pas que des torts. Elle est le résultat de la tension des moyens de production, ce qui signifie que la demande agrégée est forte. Dit autrement, elle est souvent le reflet d'un certain dynamisme économique. Par ailleurs, l'inflation en elle-même participe à soutenir la croissance par un mécanisme très simple : les agents sont poussés à acheter un bien à l'instant t au lieu de repousser leur achat plus tard, car le bien leur coûtera plus cher en $t+1$.

En outre, l'inflation permet d'alléger le poids de la dette. Souvent considérée comme l'alliée des débiteurs, elle permet de réduire le ratio dette sur revenu. La hausse des prix augmente la croissance nominale des revenus, ce qui réduit le poids relatif de la dette, évaluée à la valeur nominale d'émission.

L'inflation peut ainsi avoir des impacts macroéconomiques positifs à condition que son niveau reste raisonnable. En cas d'hyperinflation, les effets négatifs sont démultipliés et l'inflation s'auto-entretient.



Usine Stellantis à Rennes : les difficultés d'approvisionnement perturbent l'organisation du travail

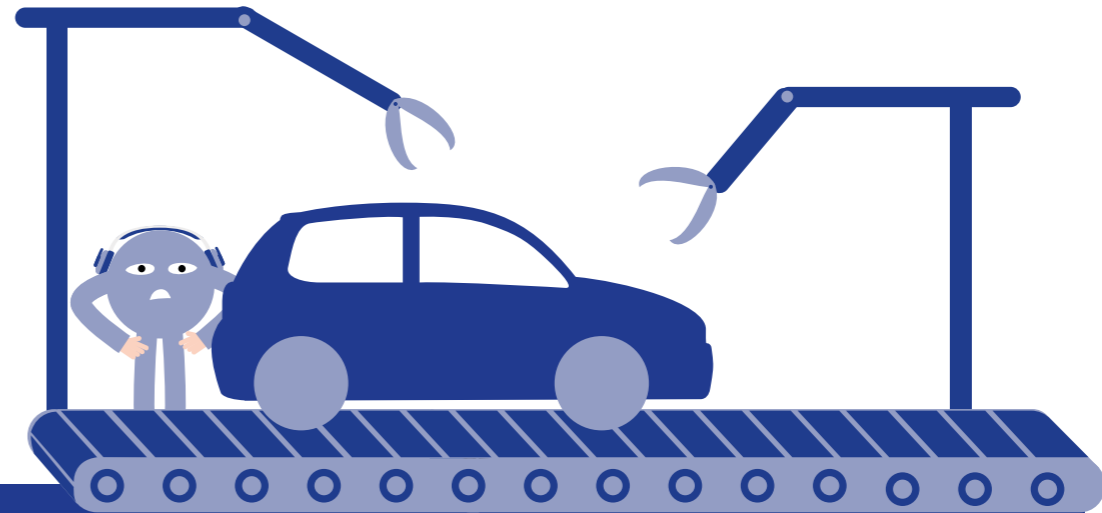
Aucune des Citroën C5 Aircross ni des Peugeot 5008 produites dans l'usine de Stellantis à Rennes, dont Didier Picard est le secrétaire de section CFE-CGC (en photo ci-dessus), ne peut sortir des lignes sans son Boitier de Servitudes Intelligent (BSI). Or ces véritables ordinateurs (une automobile actuelle comporte autant de lignes de codes qu'un Airbus !) sont essentiellement constitués de composants d'origine taïwanaise. L'usine est donc directement touchée par les difficultés d'approvisionnement actuelles, avec une perte de production enregistrée depuis le début de l'année de près de 45 % !

Mais les difficultés rencontrées par le site dépassent les seuls problèmes d'approvisionnement et sont à l'origine de lourdes perturbations de l'organisation. Il y a d'abord les salariés directement liés à la production qui subissent d'incessants « Stop and Go » que la ligne managériale doit gérer avec des délais de prévenance souvent très courts. Ils sont tributaires des arbitrages opérés entre les différentes usines dans l'affectation des BSI disponibles.

Considérés comme des « frais fixes » de la production, les salariés des fonctions dites d'appui à la production (maintenance, gestion, RH...), ainsi que les salariés de la R&D, sont appelés à réduire eux aussi leur temps de travail. Le problème est que leurs programmes d'activités ne sont pas directement liés à la production des voitures. Leur horizon, les jalons des projets sur lesquels ils sont engagés, sont indépendants des livraisons de BSI. Et ils ne sont pas modifiés !

Pour tous, le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), encadré par l'accord de branche de la métallurgie et par un accord d'entreprise, est entré en œuvre depuis septembre dernier. Le problème est qu'il est limité dans le temps et qu'il plafonne la baisse de l'activité à 40 % sur la période d'activation.

L'équation globale est donc extrêmement compliquée pour Didier Picard, qui doit faire valoir les intérêts des cadres et des salariés de l'encadrement tout en ayant le souci de l'avenir de l'entreprise mise sous pression par cette pénurie d'approvisionnement.



LES CHIFFRES

2 302,9 MILLIARDS D'EUROS

PIB France 2020

0,9 %

Croissance du PIB en volume au 2^e trimestre 2021

+ 1,9 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois, à août 2021)

8 %

Chômage au sens du BIT (1^{er} trimestre 2021)

- 18,7 MILLIARDS D'EUROS

Balance commerciale (2^e trimestre 2021)

2 739,2 MILLIARDS D'EUROS (118,2 % DU PIB)

Dette publique (1^{er} trimestre 2021)

1 422,8 MILLIARDS D'EUROS (61,8 % DU PIB)

Dépenses publiques 2020

| | 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 | 1,8% | -7,9 % | 6% | 4,2% | 0,6% | -4,8% | 3,6% | 4,6% | 0,3% | -8,9% | 5% | 4,2% | 2% | -10,8% | 6,2% | 6,3% | 1,3% | -9,9% | 7% | 5,1% |
| Taux de chômage (% de la population active) | 8,5% | 8,2% | 9,1% | 9,1% | 3,1% | 4,2% | 4,4% | 3,7% | 10% | 9,1% | 10,3% | 11,6% | 14,1% | 15,5% | 16,8% | 15,8% | 3,8% | 4,5% | 6,1% | 4,8% |
| Solde public (% du PIB) | -3,3% | -9,9% | -7,1% | -4,4% | 0,9% | -4,2% | -5,5% | -0,4% | -1,9% | -9,5% | -8,8% | -5,5% | -4% | -11,5% | -9% | -5,7% | -3,5% | -13,4% | -11,8% | -6,2% |
| Dette publique (% du PIB) | 98,1% | 113,4% | 115,2% | 114,3% | 59,6% | 68,9% | 70,3% | 67,3% | 134,7% | 155,6% | 157,1% | 155,5% | 95,5% | 117,1% | 118,4% | 117,3% | 85,4% | 103,7% | 107,2% | 109,1% |



Prévisions économiques de la Commission européenne du printemps 2021 (pour le taux de croissance prévisions d'été 2021 sauf pour le Royaume-Uni dont les données sont issues des perspectives de l'économie mondiale du FMI d'avril 2021).

CONTACTS

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

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Anaïs Filsoofi



LOI SANTÉ AU TRAVAIL : DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES

Promulguée cet été après un long travail législatif faisant suite à l'accord signé fin 2020 par les partenaires sociaux, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail entrera en vigueur le 31 mars 2022. Premiers décryptages.

Rappel des faits : après une première tentative de concertation entre partenaires sociaux puis une négociation âpre conduite dans des conditions inédites de confinement, la CFE-CGC avait signé l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail du 9 décembre 2020. Dans la foulée, la volonté de tous les acteurs de réformer le système de santé au travail a trouvé son point d'orgue dans la loi « pour renforcer la prévention en santé au travail », promulguée au journal officiel le 2 août dernier.

Nous revenons ci-dessous sur les principales dispositions du texte qui, pour la plupart, entreront en vigueur au 31 mars 2022. Une note plus détaillée sera par ailleurs envoyée, par la suite, au réseau CFE-CGC.

ÉVOLUTIONS LIÉES AU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)

Si elle a pu susciter un souhait de déclinaison différenciée selon le point de vue des représentants employeurs et salariés, la nécessité de cette évaluation a fait consensus tant lors de la négociation que du processus législatif. Par cette évaluation, le système de santé au travail doit passer d'une logique de réparation à une logique de prévention. Pour rappel, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) constitue la pierre angulaire de la prévention en entreprise. Il oblige l'employeur à identifier chaque année les risques auxquels sont exposés ses salariés, pour ensuite prévoir des actions de prévention.

Grâce aux échanges entre parlementaires et partenaires sociaux, la loi n'a opéré que certains ajustements au regard de la spécificité des TPE/PME, instaurant une distinction de mise en œuvre selon la taille des entreprises.

Celles de plus de 50 salariés devront désormais, pour chaque action de prévention envisagée, fixer « ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût », identifier « les ressources pouvant être mobilisées », et fixer un calendrier de mise en œuvre des mesures envisagées. Pour les petites entreprises, des actions de prévention doivent être fixées dans le DUERP, sans autres précisions. Dans tous les cas, ces mesures devront être présentées au comité social et économique (CSE).

Par ailleurs, conformément aux souhaits des partenaires sociaux, la loi a amélioré la traçabilité de l'exposition aux risques. Au-delà de ses vertus préventives, le DUERP peut en effet également faciliter la réparation, lorsque la prévention a échoué. En ce sens, la loi a prévu la conservation des versions successives du DUERP au sein d'une plateforme numérique. Cela doit permettre aux salariés, alors même qu'ils ont quitté leur entreprise, de demander un extrait du DUERP de leur entreprise sur une période donnée, par exemple pour faciliter la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle.

DE LA QVT À LA QVCT : UNE ÉVOLUTION NÉCESSAIRE POUR PRENDRE EN COMPTE LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour la CFE-CGC, la qualité de vie au travail (QVT) constitue un réel levier de prévention de la santé des salariés, sous réserve qu'on lui attribue la bonne signification. Or bien souvent, les entreprises, lorsqu'elles négocient sur le sujet, parlent de tout sauf de l'élément qui constitue le cœur de la QVT tel que défini par l'ANI de 2013 : l'organisation du travail.



En ce sens, la loi a repris la proposition de la CFE-CGC qui faisait consensus dans l'ANI de décembre 2020 : le terme « QVT » est maintenant remplacé dans le Code du travail par celui de « QVCT » (qualité de vie et des conditions de travail) pour que les conditions et l'organisation du travail soient enfin au centre des échanges lors de la négociation égalité professionnelle et QVT. Il est par ailleurs prévu que cette négociation puisse « porter sur les conditions du travail », allant dans le sens des revendications de la CFE-CGC.

MÉDECINE DU TRAVAIL : DE GRANDS CHANTIERS OUVERTS DANS LES SPSTI

Désormais qualifiés de services de prévention et de santé au travail (SPSTI), les services de médecine du travail vont s'engager dans un vaste chantier de réformes pour lequel les partenaires sociaux joueront un rôle important.

En réponse à la pénurie de médecins du travail régulièrement décriée par les employeurs, la loi prévoit la possibilité qu'un « médecin praticien correspondant » qui n'aurait pas le statut de médecin du travail puisse prendre en charge une partie du suivi de l'état de santé des salariés. Cela ne concernera que les zones ayant un nombre insuffisant de médecins du travail (ou une disponibilité insuffisante de ces derniers) pour répondre aux besoins.

En revanche, une autre mesure prévue par la loi pose question : celle de la prise en charge, par les services de santé au travail, de missions de santé publique. Ces derniers devront réaliser des « actions de promotion de la santé sur le lieu de travail dont des campagnes de vaccination et de dépistage, et des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive ». Pour la CFE-CGC, il y a là un risque réel de voir les actions de prévention de santé au travail diminuer dans les entreprises, à la faveur d'actions très éloignées du milieu de travail.

Autre grand chantier, celui de la mise en place et du contrôle de l'action des services de santé au travail, objet de plusieurs articles dans la loi. Le principe d'un agrément administratif préalable à l'ouverture d'un service est confirmé. Mais il est désormais assorti d'une procédure de certification de ces SPSTI, portant notamment sur la qualité des services rendus, l'organisation du service et sa gestion financière. Une liste d'offres socles, dont le contenu sera défini par les partenaires sociaux, devra également être obligatoirement délivrée par les services.

Enfin, de nombreux dysfonctionnements ayant été constatés dans certains services de santé au travail, la loi prévoit le renforcement des sanctions en cas de problématiques.

AMÉLIORER LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

La loi tend à remédier aux difficultés tenant à la mauvaise voire à l'absence de coordination des acteurs et des informations en santé au travail. SPSTI, médecin traitant, médecin conseil, caisse de sécurité sociale, référent handicap, employeur : les acteurs sont nombreux. Fluidifier les échanges est essentiel pour accompagner efficacement le salarié, en particulier lorsqu'il risque une désinsertion professionnelle.

La loi met en place des mesures concrètes : le médecin du travail pourra accéder au dossier médical partagé (DMP) d'un salarié, sous réserve du consentement de ce dernier. Il est aussi prévu que certaines informations du dossier médical en santé au travail soient intégrées au DMP dans son volet santé au travail, accessible par le médecin traitant du salarié. Ces assouplissements visent à un meilleur partage d'information et à une prise en charge améliorée de la santé du salarié.



Par ailleurs, le nouveau texte prévoit la mise en place, désormais obligatoire, de cellules « PDP » (prévention de la désinsertion professionnelle) au sein des SPSTI, ainsi que leurs connexions avec les autres acteurs, notamment les caisses de sécurité sociale et le médecin traitant.

- La sécurité sociale devra transmettre certains arrêts longue durée aux SPSTI.
- Pour faire suite au signalement d'un arrêt longue durée, le SPSTI pourra prendre l'initiative d'une « visite de pré-reprise » avec le salarié pour envisager les dispositifs d'accompagnement.
- Dès lors qu'elle prendra en charge un salarié suite à un signalement de la sécurité sociale, la cellule du SPSTI devra en informer ladite caisse.
- Lors d'une téléconsultation entre le médecin du travail et le salarié, il sera possible d'intégrer aux échanges le médecin traitant (ou un autre professionnel de santé au choix du salarié) si le salarié le souhaite et sur proposition du médecin du travail.

Par ailleurs et comme l'a fait valoir la CFE-CGC, un nouveau dispositif - le « rendez-vous de liaison » - comporte des risques pour le salarié. Ce dispositif permet à l'employeur, durant un arrêt longue durée (le seuil doit être précisé par décret), de prendre l'initiative d'un rendez-vous avec le salarié, associant le service de prévention en santé au travail. Officiellement, cela doit permettre à l'employeur et au SPSTI d'informer le salarié des dispositifs d'accompagnement qui existent. La CFE-CGC a cependant souligné le gros risque d'intimidation à la reprise du travail que cela constitue, ce pourquoi elle s'était opposée à cette mesure. Heureusement, il a été ajouté au texte que le salarié peut refuser un tel rendez-vous.

VALORISER LES DISPOSITIFS EXISTANTS DE MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ

Deux dispositifs, à la main des caisses de sécurité sociale, méritaient d'être valorisés et davantage mis en œuvre en vue d'un meilleur maintien en emploi des salariés en difficulté. C'est chose faite grâce à cette nouvelle loi. Il est ainsi rappelé, dans le Code du travail, l'existence des dispositifs d'« essai encadré » et de « contrat de rééducation professionnelle ». Le premier prévoit la possibilité pour un salarié, durant 14 jours, de tester sa capacité à reprendre son poste - aménagé ou non - ou un autre poste, à temps plein ou partiel, mais 100 % rémunéré par les indemnités de la sécurité sociale. Le second dispositif s'adresse aux salariés reconnus travailleurs handicapés, ou en voie de reconnaissance. Il permet au salarié inapte ou en risque d'inaptitude de reprendre une activité professionnelle, en permettant notamment l'apprentissage d'un nouveau métier chez l'employeur initial ou dans une nouvelle entreprise. La CFE-CGC souhaite désormais que ces dispositifs soient davantage connus et utilisés.

MISE EN PLACE D'UNE VISITE DE MI-CARRIÈRE

À compter de fin mars 2022, une « visite médicale de mi-carrière » devra être organisée par le service de santé au travail auprès de tous les salariés, l'année de leur 45 ans, sauf autre âge déterminé par accord de branche. Objectif : faire un point sur l'état de santé et évaluer les risques de désinsertion professionnelle. Une mesure soutenue par la CFE-CGC et un pas de plus vers la prévention de la désinsertion professionnelle.





NOUVELLE DONNE POUR LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE !

Les régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance vont parfois devoir faire l'objet d'ajustements pour prendre en compte le changement de certaines « règles du jeu » récemment dictées par les pouvoirs publics.

La nouvelle donne, s'agissant des régimes de protection sociale complémentaire, concerne à la fois les employeurs et les salariés :

- à gagner, pour les employeurs : l'exonération sociale et fiscale des contributions versées pour financer le régime dont bénéficient ses salariés, réservée aux régimes estampillés « collectifs et obligatoires » ;
- à gagner, pour les salariés : des garanties pouvant être différenciées pour des catégories de salariés objectivement définies, et de meilleures garanties pour tous en cas de suspension du contrat de travail.

CE QU'IL FAUT RETENIR DU DÉCRET RELATIF AUX CATÉGORIES OBJECTIVES DE SALARIÉS⁽¹⁾

Un critère objectif de distinction des salariés, permettant un traitement différencié dans le cadre du régime collectif complémentaire, reste l'appartenance aux catégories de cadres et non cadres. Pour en juger désormais, il est fait référence à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, qui reprend les dispositions de la Convention Agirc. Une commission rattachée à l'APEC veille à la bonne transposition des classifications issues des accords de branche. C'est en donnant son agrément qu'elle entérine l'appartenance de salariés aux catégories de cadres et de non-cadres au regard des régimes de protection sociale complémentaire, et ainsi la possibilité de leur prévoir des garanties différentes sans perdre le « label » collectif, indispensable aux employeurs pour entrer dans le cadre du régime social de faveur.

La commission paritaire APEC est également en mesure, par son agrément, d'intégrer des salariés à la catégorie des cadres en dehors de la stricte application des définitions de l'ANI prévoyance de 2017, mais

en respectant néanmoins des critères qui y figurent en annexe. Cela présente l'avantage de pouvoir continuer à inclure les articles 36 dans les bénéficiaires des garanties cadres.

Les actes instaurant les régimes de protection sociale complémentaire ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour ajuster en conséquence les bénéficiaires des différentes garanties. Au-delà, les régimes déviants ne seraient plus considérés comme collectifs. Il appartient donc aux négociateurs de branches et d'entreprises de se saisir de cette question afin d'ouvrir les négociations pour mettre en conformité les régimes sur agrément de la commission dédiée de l'APEC.

CE QU'IL FAUT RETENIR DE LA PUBLICATION DE L'INSTRUCTION ENCADRANT LES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL⁽²⁾

Cette nouvelle règle vient répondre à un besoin identifié par la CFE-CGC dès le premier confinement et pour lequel elle avait entrepris de sensibiliser les partenaires sociaux ainsi que le gouvernement : les salariés en activité partielle, nombreux du fait de la crise sanitaire, n'étaient pas couverts par leur régime complémentaire. En effet, leur contrat de travail étant alors suspendu, un risque survenant pendant cette période n'ouvrait pas droit aux garanties complémentaires santé et prévoyance.

Pour y remédier, la loi du 17 juin 2020, en son article 12, avait organisé le maintien obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire - hors retraite supplémentaire - pour les salariés placés en activité partielle. Cette disposition temporaire exceptionnelle est finalement pérennisée via l'instruction publiée cet été. Le champ est même élargi à l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.



Ainsi, exclure du bénéfice de certaines garanties les salariés dans ces situations remet en cause le caractère collectif et obligatoire du régime, et donc les avantages sociaux et fiscaux applicables aux contributions de l'employeur pour le financement dudit régime.

Cette règle s'applique dès cette année. Les contrats collectifs doivent être mis en conformité pour le 1^{er} janvier 2022, mais il est ensuite accordé un délai supplémentaire pour mettre à jour les actes instaurant les régimes : le 1^{er} juillet 2022 pour les DUE (Décision unilatérale de l'employeur) et le 1^{er} janvier 2025 pour les accords de branche, convention collective, accord d'entreprise ou référendaire.

(1) Décret no 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

(2) Instruction interministérielle N° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

CONTACTS

Mireille Dispot

Secrétaire nationale Égalité
des chances et santé au travail
mireille.dispot@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier

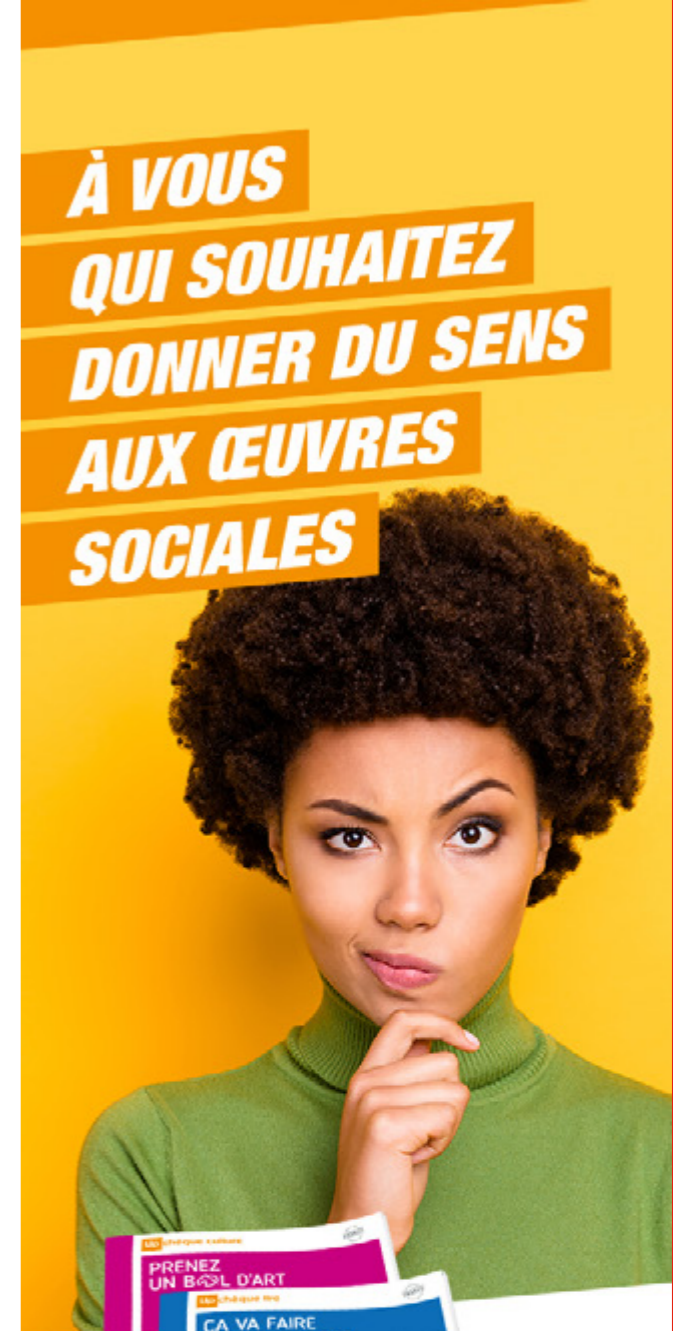
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@cfecgc.fr

Christophe Roth

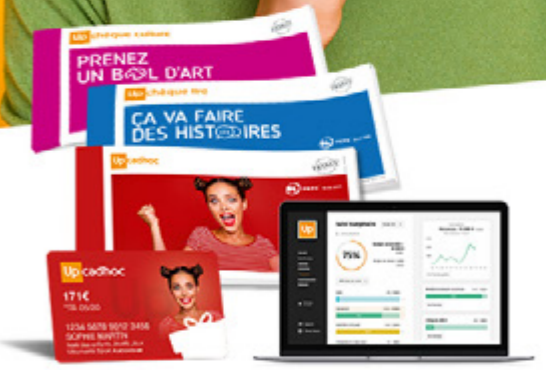
Délégué national
christophe.roth@cfecgc.fr

Service Économie et Protection sociale

Anne Bernard
Emérance Haushalter
Leslie Robillard
Mallaury Voces



**À VOUS
QUI SOUHAITEZ
DONNER DU SENS
AUX ŒUVRES
SOCIALES**



www.up.coop



Ça fait du bien
au quotidien

REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES



FOCUS

AVEC « OBJECTIF PREMIER EMPLOI », L'APEC MOBILISÉE AUPRÈS DES JEUNES

Lancé en septembre 2020 et reconduit jusqu'à l'été 2022, le dispositif vise à accompagner 40 000 jeunes de l'enseignement supérieur dans leur recherche d'un emploi.

Un an après la création d'Objectif premier emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a annoncé, le 6 septembre, avec le soutien de l'État, la prolongation du dispositif. Objectif : accompagner, entre la rentrée 2021 et l'été 2022, 40 000 jeunes de l'enseignement supérieur dans leur recherche d'un emploi, stage ou alternance. Depuis septembre 2020, Objectif premier emploi, lancé dans le cadre du plan gouvernemental « 1 jeune 1 solution », a déjà permis d'aider 50 000 jeunes, soit 2,5 fois plus qu'avant la crise sanitaire.

« Cet engagement commun démontre la force du paritarisme et du dialogue social, souligne Christine Lê (CFE-CGC), présidente de l'Apec. Forte des orientations de ce nouveau mandat, nous allons poursuivre nos actions pour répondre aux besoins de nos bénéficiaires - cadres, jeunes diplômés et entreprises - et leur permettre de se projeter dans l'avenir. »

Concrètement, le dispositif permet aux jeunes diplômés de bénéficier de services et de conseils personnalisés lors de rendez-vous individuels, en face-à-face ou à distance. L'Apec propose également un atelier collectif offrant la possibilité à chacun de bénéficier des conseils d'un consultant afin de travailler son projet et de participer à des exercices de mise en situation, en interaction avec d'autres jeunes. Avec, à la clé, des premiers résultats tangibles puisque 77 % des jeunes ayant participé à un atelier ont décroché au moins un entretien pour un CDD ou un CDI. Par ailleurs, 92 % indiquent que les services de l'Apec leur ont été utiles pour exploiter au mieux les atouts de leur CV.

Cette mobilisation de l'Apec est d'autant plus nécessaire que, malgré des recrutements et un volume des offres d'emploi qui retrouve son niveau

d'avant-crise, la situation reste préoccupante pour un certain nombre de jeunes. « Nous constatons malheureusement un effet d'embouteillage, explique Gilles Gateau, DG de l'Apec. Les jeunes diplômés des promotions 2020, voire 2019, n'ont pas encore tous trouvé un emploi. Ils vont être rejoints par ceux de la promotion 2021 qui arrivent sur le marché du travail. »

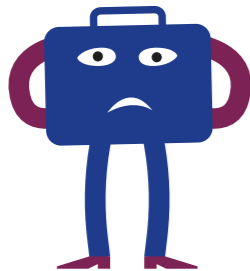
UN NOUVEAU MANDAT DE SERVICE PUBLIC 2022-2026

Outre la prolongation du dispositif Objectif premier emploi, l'Apec a annoncé la signature d'un nouveau mandat de service public 2022-2026, avec trois grandes missions :

- développer fortement l'innovation ;
- inscrire l'accompagnement de l'Apec dans une logique de parcours tout au long de la vie professionnelle, que ce soit du premier emploi à la dernière partie de carrière ;
- aider les entreprises dans leurs recrutements, avec un focus particulier sur la mise en relation candidats/recruteurs, pour répondre aux enjeux du marché du travail d'aujourd'hui et de demain.

« Le modèle de l'Apec a démontré toute son utilité, et en particulier durant la crise, a souligné Elisabeth Borne, ministre du Travail. Je me réjouis que la qualité du dialogue entre l'État et partenaires sociaux ait permis d'aboutir à ce nouveau mandat de service public. »





REGAIN DE CONFIANCE EN DEMI-TEINTE DANS LES SYNDICATS

Dans certains pays européens, le taux de confiance envers les syndicats est élevé : 53 % en Allemagne en 2020, 48 % en Grande-Bretagne selon le Baromètre annuel de la Confiance politique du Cevipof. Soit 20 points de plus que le score des syndicats français de la part des salariés qu'ils représentent, tombé à 28 % en 2013. Or cette année, le tableau du Cevipof fait apparaître un frémissement. 40 % des salariés déclarent faire « très confiance » ou « plutôt confiance » aux syndicats. C'est encore loin de la majorité et les syndicats demeurent mal aimés par rapport à la Sécurité sociale (taux de confiance de 71 %), les prud'hommes (66 %) ou même les directions d'entreprise (55 %).

Une analyse du think tank d'économistes Telos n'incite pas à un optimisme débridé. Elle relève un besoin d'autonomie des salariés par rapport aux syndicats. À la question : « Pour défendre vos intérêts, quel recours privilégier ? », les salariés répondent la coordination avec leurs collègues (75 %), devant la discussion avec la hiérarchie (62 %) et le recours aux représentants du personnel (59 %).

Autre indicateur de la volonté d'émancipation, le fait « que les salariés puissent donner leur avis avant ou pendant les négociations dans leur entreprise » recueille 90 % de réponses positives. Le monopole des organisations représentatives pour la présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles est aussi mis en cause. 81 % des salariés estiment « qu'il faut permettre à des listes de non-syndiqués de se présenter dès l'ouverture des élections ».

Néanmoins, la compétence et l'expertise des militants restent prisées. Quand on leur demande : « Pour faire confiance à un élu ou à un représentant du personnel, qu'est-ce qui vous semble le plus important ? », les salariés répondent « une bonne connaissance des dossiers » (29 %) et « un syndicat combatif » (20 %).



Baromètre produit avec le concours d'Ipsos et le soutien de Dialogues et de Sciences Po Exed, Paris. Résultats disponibles sur www.cevipof.com.



TENDANCES



ARRÊTS DE TRAVAIL : PAN SUR LES MANAGEURS !

La proportion d'arrêts de travail chez les managers au premier semestre 2021 a été supérieure à celle des autres salariés, indique une étude de Malakoff Humanis publiée le 9 septembre : 17 % vs 11 % pour les non-managers. Ces arrêts sont davantage liés à des motifs professionnels : 32 % vs 26 % pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, chaque mois, de janvier à mai 2021, 15 % des managers (contre 10 % des autres salariés) ont déclaré envisager de recourir à un arrêt maladie dans les mois à venir.

Globalement, les études réalisées par le groupe de protection social paritaire montrent que le nombre de salariés en arrêt de travail a augmenté de 30 % entre janvier et mai 2021. Hors Covid, 19 % des arrêts maladie sont dus à des troubles psychologiques. Et 30 % des arrêts pour troubles psychologiques d'origine professionnelle sont des arrêts longs, supérieurs à un mois. À porter au débit de la crise sanitaire, des confinements successifs et du télétravail, 35 % des sondés déclarent avoir souffert d'isolement, un tiers avoir rencontré des difficultés familiales ou financières.

En excluant ceux liés à la Covid, les principaux motifs d'arrêt maladie sont les accidents ou traumatismes (21 %) et les troubles psychologiques (dépression, anxiété, stress, épuisement professionnel...) qui représentent 19 % des arrêts. Viennent ensuite les maladies graves et les troubles musculosquelettiques (12 % chacun). En moyenne, 28 % des arrêts sur la période sont liés à des causes personnelles (maladie ordinaire, chirurgie, maladie grave ou chronique, troubles psychologiques...), mais les causes professionnelles d'arrêt maladie ont légèrement augmenté, passant de 24 % en janvier à 29 % en mai.

À noter enfin que les arrêts pour motifs psychologiques ont été plus nombreux dans les plus grandes entreprises, dans l'industrie pharmaceutique et dans les services aux entreprises.



« Observatoire mensuel des situations de travail » : étude de perception Harris Interactive pour Malakoff Humanis entre février et juin 2021 auprès de 2 000 salariés du secteur privé.



BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 11 SEPTEMBRE 2021

Les ordonnances travail de 2017 et la loi El Khomri qui inversent la hiérarchie des normes sont des outils au service de la précarité salariale. Il suffit de les abroger. @CFECCG



CFE-CGC @CFECCG - 14 SEPTEMBRE 2021

La #NégociationSalariale est l'un des 1^{er} premiers outils d'engagement collectif. Retrouvez dans notre guide CFE-CGC les éléments essentiels pour l'appréhender au mieux. Règles juridiques, pièges à éviter, réflexes militants... On vous dit tout ! #salaire
→ <https://urlz.fr/gS4h>



CFE-CGC @CFECCG - 13 SEPTEMBRE 2021

Votre médecin vous a prescrit un arrêt de travail. Quelles démarches devez-vous effectuer ? Quel sera le montant de votre indemnisation ? Quelles conséquences ?
Retrouvez toutes les réponses dans notre guide : <https://urlz.fr/gS49>
#Santé #ArrêtMaladie #Travail



LECUELLE @G_LECUELLE - 16 SEPTEMBRE 2021

Une fierté pour @CFECCG seule organisation syndicale à avoir œuvré dès le début pour sauver l'entreprise jurassienne Jacob Delafon. Bravo à nos militants qui n'ont rien lâché !
Une belle preuve d'un syndicalisme incontournable pour pérenniser et développer l'entreprise, ce bien partagé.
→ <https://urlz.fr/gSZY>

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr



www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Port@bilité +
un service gratuit pour
vous accompagner
en cas de perte
d'emploi

[En savoir plus >](#)