



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE – PROJET DE LOI PACTE : LA CFE-CGC DÉPLORE DES MESURES PEU AMBITIEUSES**
- P. 5 À 7** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 8 À 12** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 13** **FOCUS – RAPPORT 2018 SUR L'ÉTAT DE LA FRANCE :
LE CESE « PRÔNE UN EFFORT CIBLÉ D'INVESTISSEMENT »**
- P. 14** **TENDANCES**
- P. 15** **BULLES TWITTER**
- P. 16** **AGENDA**





Les partenaires sociaux s'engagent en faveur de la RSE dans les PME

Au terme d'une concertation initiée par la CPME, les cinq centrales syndicales de salariés (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO), « convaincues que la RSE contribue au renforcement du dialogue social et à la performance globale de l'entreprise », ont signé une délibération commune pour développer la responsabilité sociétale des entreprises. L'objectif est d'inciter, via l'obtention d'une labélisation reconnue par les pouvoirs publics, les entreprises à s'engager dans des démarches responsables dans les domaines environnementaux, sociaux, sociétaux et économiques.

PSA Vesoul : un accord signé sur le temps de travail et la rémunération

C'est un des premiers accords de performance collective créés par les ordonnances Macron réformant le Code du travail. Signé par la CFE-CGC, FO et la CFTC pour garantir la pérennité du site de l'usine PSA de Vesoul (3 000 salariés), l'accord augmente le temps de travail (porté à 37h45 hebdomadaires) moyennant une hausse de salaire de 3,1 %. Les salariés recevront une « prime de performance » de 100 euros en fin d'année prochaine et la rémunération de leurs éventuelles heures supplémentaires, au-delà de 37h45, seront majorées de 40 % jusqu'à 43 heures et de 50 % ensuite.

Réforme de la SNCF : la loi adoptée au Parlement

Après un ultime vote du Sénat, la réforme ferroviaire a été définitivement adoptée le 14 juin par le Parlement. Le projet de loi « pour un nouveau pacte ferroviaire » prévoit notamment de transformer la SNCF en société anonyme, de fixer le calendrier de l'ouverture à la concurrence prévue au niveau européen et de supprimer l'embauche au statut dans l'entreprise. Le gouvernement doit désormais engager, avec les partenaires sociaux, les négociations sur la convention collective nationale du secteur ferroviaire.

Des milliers de retraités dans la rue pour défendre leur pouvoir d'achat

A l'appel de neuf organisations (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, FGR-PP, LSR, Ensemble et Solidaires-UNRPA), des milliers de retraités ont défilé le 14 juin dernier dans toute la France contre la politique du gouvernement (gel des pensions en 2018, hausse de la CSG...) et la baisse de leur pouvoir d'achat. « Le gouvernement doit annuler la hausse de la CSG pour tous, doit mettre fin au gel des pensions et les revaloriser », font valoir les neuf organisations.

Les comptes de la Sécurité sociale proche de l'équilibre en 2018 ?

Selon un rapport publié par la Commission des comptes de la Sécurité sociale, le déficit global de la Sécurité sociale devrait, à la faveur d'une croissance « meilleurs que prévue », se réduire « fortement » cette année à moins de 300 millions d'euros au lieu des 2,2 milliards inscrits en loi de financement.

LE CHIFFRE

18M



C'EST, EN SOLDE NET, LE NOMBRE D'EMPLOIS QUI SERONT CRÉÉS DANS LE MONDE D'ICI 2030 DANS LE CADRE DE LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET DE LA GÉNÉRALISATION DE LA TRANSITION VERTE, SELON LE RAPPORT « EMPLOI ET QUESTIONS SOCIALES DANS LE MONDE 2018 : UNE ÉCONOMIE VERTE ET CRÉATRICE D'EMPLOI », PUBLIÉ PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT).



L'INFO MILITANTE

PROJET DE LOI PACTE : LA CFE-CGC DÉPLORE DES MESURES PEU AMBITIEUSES

Malgré quelques avancées (épargne salariale, actionnariat salarié), le Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises présenté par le gouvernement se révèle en deçà des attentes suscitées pendant la consultation des partenaires sociaux.

La CFE-CGC partage l'objectif de repenser la place des entreprises dans la société pour leur permettre d'innover, d'exporter et de créer des emplois. Mais la santé encore médiocre de l'économie française - chômage important, déficit élevé du commerce extérieur et méfiance des concitoyens envers les grandes entreprises suite à la multiplication d'affaires matérialisant la prééminence de la financiarisation sur une gestion responsable - appelaient des mesures plus ambitieuses.

Concernant la place des entreprises dans la société, la CFE-CGC regrette que les dispositions proposées soient en retrait par rapport aux recommandations pourtant mesurées du rapport Senard-Notat (« Entreprise et intérêt général »). La formulation de la raison d'être de l'entreprise est une voie de progrès pour la distinguer de la société « objet juridique » et doit être généralisée et non seulement optionnelle. Le nombre d'administrateurs salariés doit être augmenté pour orienter davantage les décisions de l'entreprise sur des critères de long terme.

Épargne salariale : des mesures uniquement incitatives

Alors que le gouvernement a affiché l'objectif de 100 % des salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, les mesures proposées sont uniquement incitatives et de portée réduite par l'allongement des délais d'effet de franchissement des seuils sociaux. Des propositions simples et réalistes permettant d'atteindre cet objectif avaient pourtant été formulées dans le cadre du conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (COPIESAS).

Aucune disposition pour une finance plus responsable

L'harmonisation des dispositifs d'épargne retraite apporte plus de lisibilité mais exclut de son champ le dispositif qui donne lieu à de

nombreux abus. La CFE-CGC regrette par ailleurs que le projet n'intègre aucune disposition pour une finance plus responsable.

Développer l'actionnariat salarié

Les mesures visant à stimuler l'actionnariat salarié vont dans le bon sens. La CFE-CGC espère que les entreprises s'en empareront pour le développer et matérialiser la convergence à long terme des intérêts des salariés et des actionnaires dans un modèle d'entreprise équilibré. La CFE-CGC demande que le projet soit complété d'une mesure permettant aux salariés actionnaires d'exprimer leur position propre dans les conseils de surveillance des fonds d'actionnariat salarié.

Concernant les dispositions relatives à la cession de participations de l'État, la CFE-CGC rappelle que les infrastructures de transport et de distribution d'énergie sont stratégiques, et qu'elles ont des impératifs de gestion et d'investissement à long terme. La place de l'État comme actionnaire de référence y est donc importante.

La CFE-CGC mobilisée pendant le débat parlementaire

En conclusion, la CFE-CGC est une nouvelle fois globalement déçue par le résultat d'un processus de consultation dans lequel elle s'est impliquée avec des propositions argumentées élaborées grâce à sa connaissance approfondie des entreprises et de leur environnement. La CFE-CGC continuera à les promouvoir pour que le débat parlementaire enrichisse ce projet de loi dans l'intérêt des entreprises et de leurs salariés.



LES ABUS DES ENTREPRISES DU CAC 40 AU CŒUR DU RAPPORT OXFAM

Intitulé « CAC 40 : des profits sans partage », un récent rapport des ONG Oxfam et Basic pointe des dérives flagrantes et des stratégies court-termistes nuisibles.

En cette saison d'assemblées générales (AG) pour la plupart des grands groupes du CAC 40 - où sont notamment votées les rémunérations des dirigeants et approuvés les comptes - un rapport (**à consulter ici**) publié en mai dernier par les associations Oxfam et Basic sur le partage du bénéfice, les rémunérations des dirigeants, les niches et les paradis fiscaux, fait grand bruit. Alors que ses détracteurs lui adressent des critiques méthodologiques et interprétatives, pour la plupart erronées ou issues d'une lecture hâtive, la CFE-CGC a analysé objectivement le travail fouillé des deux ONG dont les conclusions vont dans le sens de ses travaux et positions, en particulier sur la question des dividendes des entreprises du CAC 40.

Des dérives flagrantes

Le rapport a en effet le mérite de pointer du doigt certaines dérives des grands groupes en termes de versement de dividendes. La tendance à la hausse des sommes versées par le CAC 40 aux actionnaires depuis 2009, et même depuis le début des années 2000, en est la première manifestation (35 milliards en 2009 et 51 milliards en 2017). Et cette évolution n'est pas seulement liée à une augmentation des bénéfices, puisque la part des bénéfices distribués en dividendes augmente : le taux de versement de dividendes avoisinait les 30 % au début des années 2000, alors qu'il est de 66,5 % en 2016.

Cette augmentation du taux de versement de dividendes se fait alors mécaniquement au détriment de l'intéressement et de la participation des salariés et/ou de l'investissement de l'entreprise*. Le rapport démontre très clairement que ces derniers sont devenus les variables d'ajustement dans le partage des bénéfices. Ainsi, le niveau de dividende versé en 2016 a retrouvé son niveau d'avant crise, alors que le montant alloué au réinvestissement est encore deux fois moins élevé, car les bénéfices sont encore de 35 % inférieurs à leur niveau d'avant crise.

On observe une plus grande fluctuation des investissements par rapport aux dividendes, qui sont maintenus voire augmentés, même lorsque les bénéfices diminuent. De même, les dividendes ont progressé plus de quatre fois plus vite que l'intéressement et la participation entre 2009 et 2016. Sur 100 euros de bénéfices entre ces

deux années, 67,4 en moyenne ont été reversés en dividendes, alors que seuls 5,3 l'ont été en intéressement et participation. Ces faits remettent ainsi en question l'idée que c'est l'actionnaire sur lequel repose tout le risque, idée au nom de laquelle il reçoit des dividendes en premier lieu.

Les formes les plus criantes d'abus pointées dans le rapport concernent certaines entreprises qui versent plus de dividendes sur une année qu'elles ne font de bénéfices, empruntant ou puisant dans leurs réserves pour maintenir ces niveaux de dividendes... Sur la période 2009-2016, c'est le cas d'Engie et de Veolia ainsi que d'Arcelor Mittal, qui a même reversé des dividendes quatre années de suite alors qu'elle affichait des pertes. Il y a aussi celles qui versent des dividendes alors qu'elles engagent un plan social la même année, alors que les montants versés auraient pu être investis dans des projets leur permettant de conserver un grand nombre d'emplois.

Quelques initiatives à saluer

Malgré ces excès de nombreux grands groupes, certaines entreprises, en France ou ailleurs, font le choix de ne pas tomber dans cette logique court-termiste. Les auteurs du rapport citent notamment le groupe PSA, qui n'a pas versé de dividendes en 2016, mais a plutôt choisi d'accorder une prime de 2 000 euros à tous ses salariés. Dell, pour sa part, a décidé en 2013 de changer son mode de financement, en rachetant toutes ses actions pour moins subir la pression des marchés financiers, en s'endettant sur le long terme.

Attention aux interprétations trop rapides

Bien entendu, en lisant ces chiffres, il faut faire attention aux interprétations trop rapides. La participation et l'intéressement ne représentent qu'une partie de la rémunération des salariés ; ils ne doivent constituer qu'une rémunération additionnelle et en aucun cas se substituer aux salaires. Pour une vision d'ensemble, il vaut donc mieux étudier, en amont, le partage de la valeur ajoutée dans laquelle sont comptés les salaires, plutôt que le partage du bénéfice comme c'est le cas dans ce rapport.



De même, le CAC 40 n'est pas représentatif de l'ensemble du tissu économique français, majoritairement composé de petites et moyennes entreprises (PME) et d'entreprises de taille intermédiaires (ETI). Ces entreprises n'ont bien entendu pas le même comportement en matière de dividendes que les grands groupes du CAC 40.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le guide CFE-CGC sur le partage de la valeur ajoutée, dont une mise à jour sera prochainement disponible.

Les mécanismes à l'œuvre derrière ces pratiques

Quoi qu'il en soit, ces pratiques des grands groupes du CAC 40 sont nuisibles pour le reste des parties prenantes et le fonctionnement de l'économie puisque seuls les intérêts à court-terme des actionnaires sont maximisés. Elles nuisent non seulement aux salariés, qui ne reçoivent pas les fruits des bons résultats de l'entreprise et dont la pérennité de l'emploi est menacée par le sous-investissement, mais aussi aux PME et ETI sous-traitantes ou fournisseurs qui subissent la pression financière des grands groupes. Sans oublier les impacts de l'activité économique sur l'environnement, qui n'est pas une priorité d'investissement lorsque les budgets se resserrent.

Cette suprématie accordée aux intérêts des actionnaires n'est pas nouvelle, mais elle s'est amplifiée ces vingt dernières années. La justification théorique derrière cette suprématie est la rémunération du risque que prennent les actionnaires. Mais y-a-t-il une réelle prise de risque lorsque la trajectoire de rendement financier à moyen terme est affichée à l'avance et respectée à tout prix par les dirigeants, au risque de voir la rémunération des salariés et l'investissement devenir des variables d'ajustement ?

L'un des mécanismes à l'œuvre derrière cette suprématie est la convergence à court-terme entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires : les grands groupes français sont gérés avec l'objectif de maximiser le profit et le retour vers leurs actionnaires, via une stratégie de valorisation du cours de bourse et une profitabilité accrue permettant le versement de dividendes importants.

Des stratégies court-termistes nuisibles sur le long terme

En retour, les « grands actionnaires » font souvent preuve de « bienveillance » vis-à-vis de rémunérations très généreuses des

dirigeants, d'où les salaires exorbitants également exposés dans le rapport Oxfam/Basic. De plus, une part importante de la rémunération des dirigeants est désormais liée au cours de la bourse (54,5 % en moyenne), ce qui les incite à favoriser les choix de court-terme. Pourtant, la CFE-CGC est convaincue qu'à long-terme, les intérêts des salariés et des actionnaires sont convergents, et que ces stratégies court-termistes sont nuisibles à tous deux sur le long terme.

La montée en puissance des fonds spéculatifs

Derrière ces pratiques, se cache également la montée en puissance des fonds spéculatifs de court-terme, qui exercent une pression sur les entreprises pour maximiser leurs rendements. Le rapport pointe en effet que l'actionnariat individuel représente une faible part des actions du CAC 40 surtout détenues par d'autres grands groupes ou des fonds d'investissement, souvent étrangers et aux logiques court-termistes (hedge funds et fonds à gestion active).

La nécessaire transformation de la gouvernance des entreprises

Pour inverser la tendance, les entreprises ont des leviers. C'est aussi aux pouvoirs publics de changer la donne, en transformant notamment la gouvernance des entreprises pour y réintroduire le souci du long-terme. Par exemple en augmentant significativement (1/3) la présence des salariés dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises.

A ce titre, le projet de loi Pacte, censé transformer l'économie en profondeur, apparaît comme un rendez-vous manqué dans lequel les mesures de façade ne sont pas proportionnelles à l'ampleur des enjeux : le nombre d'administrateurs salariés est augmenté à la marge, la formulation sur l'intérêt social des entreprises reste peu engageante, la définition de la raison d'être pour une entreprise est optionnelle et les dispositifs d'épargne salariale ne couvriront pas 100 % des salariés...

** Attention à ne pas confondre bénéfice et profit : le bénéfice est la part du profit qui n'est pas utilisée pour payer les impôts directs ou les intérêts. L'entreprise doit ensuite affecter 5 % de ses bénéfices à sa réserve obligatoire, puis utilise le reste des bénéfices pour verser des dividendes pour l'amortissement, l'autofinancement des investissements et pour l'intéressement et la participation.*



CONJONCTURE : STABILITÉ D'ENSEMBLE MAIS LA CONSOMMATION DES MÉNAGES DÉVISE



ENTREPRISES

• Climat des affaires

Le climat des affaires a reculé (-2 points, à 106) en mai pour le 5^e mois consécutif tout en demeurant à un niveau relativement élevé. L'indicateur perd respectivement 6 points dans le commerce de gros, 4 dans les services et 1 dans le commerce de détail. Il est stable dans le bâtiment (108) et l'industrie manufacturière (109).

• Création d'entreprises

En mai, les créations d'entreprises ont fortement augmenté (+6,1 % après +0,1 % en avril). Les créations d'entreprises classiques se redressent (+6,8 % après -1 %) quand les immatriculations de micro-entrepreneurs accélèrent (+5,2 % après +1,5 %). Sur les trois derniers mois, le secteur « transports et entreposage » est celui qui contribue le plus à la hausse des créations d'entreprises. A noter également que plus de deux créations sur cinq sont des demandes d'immatriculations de micro-entrepreneurs.

MÉNAGES

• Confiance des ménages

La confiance des ménages dans la situation économique est restée quasi stable en avril 2018 (+1, à 101). Idem quant à leur situation financière (+1 après avoir gagné six points en mars). Le solde d'opinion des ménages sur leur capacité d'épargne future est inchangé par rapport à mars.

• Consommation des ménages

En avril, la consommation des ménages en biens est en forte baisse (-1,5 %) en volume. La consommation d'énergie des ménages baisse de nouveau (-5,4 % après - 0,9 %). Les dépenses de chauffage

diminuent sensiblement sous l'effet de températures largement au-dessus des normales saisonnières en avril. La consommation alimentaire hors tabac se replie nettement (-1,8 %) après deux mois de hausse. Les achats de biens durables ralentissent (-0,7 %) eux aussi. Les dépenses en habillement-textile ont en revanche rebondi (+2,5 % après -1,7 %).

• Prix à la consommation

En mai, l'indice des prix à la consommation accélère à +0,4 % sur un mois, après un ralentissement en avril (+0,2 %). Cette hausse s'explique par celle des prix des produits énergétiques (+2 %), de l'alimentation (+0,9 %) et des produits manufacturés (+0,3 %). Les prix des services augmentent de 0,1 %.

Sur un an, les prix à la consommation ont augmenté de 2 %. Cette croissance soutenue résulte d'une accélération sur un an des prix de l'énergie (+10 %) et, dans une moindre mesure, de ceux des produits alimentaires (+1,8 %) et des services (+1,5 %). A noter une légère baisse des prix des produits manufacturés (-0,2 %).

Contacts

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

Service Économie
Anne Bernard
Renan Francastel
Flore Gauffeny



CONGRÈS DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES : CE QU'IL FAUT RETENIR

Retour sur le dernier congrès électif de la CEC organisé fin mai à Mayence,
et sur les priorités de la nouvelle mandature.

Les 24-25 mai, la Confédération Européenne des Cadres (CEC) a tenu son Assemblée générale élective à Mayence, en Allemagne. Ludger Ramme (ULA-Allemagne) et Luigi Caprioglio (CIDA-Italie) ont été reconduits aux postes respectifs de Président et Trésorier. Le nouveau Comité exécutif accueille Ebba Öhlund (Ledarna-Suède) comme Secrétaire générale adjointe. Maxime Legrand (CFE CGC- France) a quant à lui été élu au poste stratégique de Secrétaire général, avec un excellent score lui donnant pleine légitimité dans l'action syndicale européenne souhaitée par la CFE-CGC.

La voix de l'encadrement, des cadres et des managers en Europe

Lors de ce Congrès, il a été réaffirmé que la CEC est la voix de l'encadrement, des cadres et des managers en Europe. Conformément aux articles 154 et 155 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), elle est régulièrement consultée dans le domaine des politiques sociales, sociétales, économiques, environnementales et de l'emploi. La CEC est l'un des six partenaires sociaux interprofessionnels reconnus par la Commission européenne.

A ce titre, la CEC participe aux réunions du dialogue social européen aux côtés de la Commission européenne et des autres organisations d'employeurs au sein du groupe « travailleur » représentant les salariés. La CEC est également acteur dans le Sommet social tripartite, et participe directement, ou via ses membres, aux projets cofinancés par la Commission européenne sur des sujets comme le whistleblowing (le fait de dénoncer des pratiques frauduleuses), la santé au travail, l'égalité hommes-femmes et les politiques économiques ou industrielles.

Consolider le dialogue social européen

Pour le mandat 2018/2021, les priorités du nouveau Comité exécutif de la CEC sont diverses : consolider le dialogue social européen ; développer l'expertise et les actions dans les domaines de l'égalité femmes/hommes, de la diversité, de l'assimilation des migrants, de l'impact du numérique et l'intelligence artificielle, de la solidarité intergénérationnelle et du vieillissement actif ; renforcer l'expertise sur le leadership.

Un travail sur l'intelligence artificielle et ses implications éthiques

Concernant l'IA, la CEC prévoit la mise en place d'un groupe de travail pour l'élaboration d'un code de conduite managérial. L'intention est de devenir pionnier dans la réflexion sociétale sur l'IA et ses implications éthiques, tout en contribuant aux initiatives actuelles de Bruxelles en la matière.

Les cadres en première ligne sur la révolution numérique

A Mayence, la CEC a organisé un séminaire sur « *L'encadrement à l'ère de l'intelligence artificielle* », axé sur la façon dont la révolution numérique influe sur les entreprises et les sociétés et sur les mesures que les cadres et les décideurs politiques peuvent prendre. La CEC a présenté les résultats de son dernier panel des cadres européens. Plus de 1 400 cadres, professionnels et gestionnaires européens ont ainsi été interrogés sur la façon dont la révolution numérique a influé sur leur vie professionnelle au cours des 10 dernières années. Les résultats du panel ont souligné l'importance d'un leadership responsable et à taille humaine pour un développement durable de nos sociétés.



COMMISSION EUROPÉENNE : LA PUBLICATION TRÈS ATTENDUE DE L'ÉVALUATION SUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE)

Bruxelles a publié un rapport dressant un premier bilan de la mise en place des comités d'entreprise européens, une des principales instances de dialogue transnational dans les entreprises.

La Commission européenne a publié son évaluation sur la mise en place des comités d'entreprise européens (CEE) dans les États membres sur la base de la directive 2009/38/CE relative à « l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ».

Dans ce document, la Commission a analysé comment les États membres ont transposé les évolutions contenues dans la directive refonte sur les CEE. Elle a ainsi souhaité apporter des éléments de réponse aux principaux points d'amélioration identifiés.

Une instance de dialogue transnational pour informer et consulter les salariés

Les CEE sont les principales instances de dialogue transnational dans les entreprises. Leur objectif principal est d'informer et de consulter les salariés sur l'évolution de l'activité et sur toute autre décision au niveau européen ayant un impact sur l'emploi et les conditions de travail. Idem s'agissant de tout autre sujet défini et prévu lors de la mise en place d'un comité européen, dans chaque entreprise.

La Commission européenne estime que la plupart des États membres ont correctement transposé les dispositions contenues dans la directive de 2009, lesquelles ont pour but de renforcer les droits des travailleurs par le biais d'une meilleure information et d'une consultation transnationale.

Les parties intéressées ont confirmé que la directive refonte a apporté des clarifications au cadre légal, contribuant de façon significative au développement du dialogue social transnational dans les groupes de dimension communautaire.

Des pistes pour favoriser la création des CEE

Toujours dans le rapport de la Commission, il est dit que l'accès à l'information a été amélioré en termes de qualité et de champ couvert. Par contre la directive refonte n'a pas contribué à augmenter le nombre des comités d'entreprise européens mis en place.

Afin de relancer la création des CEE, la Commission propose de :

- **rédiger un guide à destination des utilisateurs des CEE ;**
- **soutenir les partenaires sociaux par des financements mis à disposition par la Commission ;**
- **vérifier la pleine application de la directive dans les États membres.**

Toutes les structures de la CFE-CGC mobilisées

La CFE-CGC reste mobilisée sur le sujet des comités d'entreprise européens auprès des militants via le réseau confédéral des référents Europe. Sans oublier l'offre de formations et le soutien technique qui complète celui des fédérations.



QUELS PROGRÈS EN EUROPE EN MATIÈRE DE RETRAITES ?

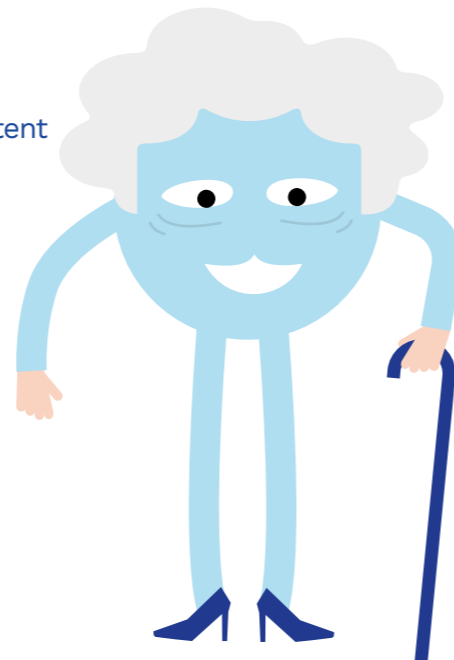
Un rapport de la Commission européenne souligne combien les États membres accordent de plus en plus d'attention à la pérennité et à l'adéquation des retraites.

Le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites s'est penché sur la façon dont les pensions actuelles et futures contribueront à prévenir la pauvreté des personnes âgées, et à maintenir le revenu des individus pendant toute la durée de leur retraite. Ce rapport souligne que les États membres de l'Union européenne accordent de plus en plus d'attention, dans le cadre de leurs réformes, à la pérennité et à l'adéquation des retraites. Mais que des mesures supplémentaires seront, à l'avenir, nécessaires.

Selon le rapport, environ 18,2 % des personnes âgées d'au moins 65 ans dans l'UE - soit quelque 17,3 millions de personnes - restent aujourd'hui exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Cette proportion est restée quasiment inchangée depuis 2013.

Les pensions des femmes sont en moyenne inférieures de 37 %

En outre, des différences importantes subsistent entre les pays et entre les groupes démographiques. Par exemple, les femmes sont pénalisées car elles perçoivent des retraites encore inférieures de 37 % à celles des hommes en raison de salaires plus faibles et de carrières raccourcies par l'exercice de responsabilités familiales. De même, les personnes exerçant un travail atypique ou une activité non salariée sont souvent confrontées à des conditions moins favorables d'accès aux droits à pension.



Promouvoir un allongement de la vie active tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie

Le risque de pauvreté et d'exclusion sociale chez les personnes âgées augmente également avec l'âge. Afin d'assurer l'adéquation et la pérennité des pensions actuelles et futures, les systèmes de retraite doivent promouvoir un allongement de la vie active qui tienne compte de l'augmentation continue de l'espérance de vie.

Les modalités de travail flexibles, y compris la possibilité de combiner la pension de retraite avec le revenu d'un travail, et les incitations fiscales au report du départ à la retraite, sont de plus en plus répandues et continueront d'être importantes.

Mettre en place des politiques d'égalité des chances

Les États membres devraient également prendre des mesures supplémentaires pour combler l'écart en matière de pensions entre les femmes et les hommes, en mettant en place des politiques d'égalité des chances des femmes et des hommes en âge de travailler. Les politiques en matière de retraite devraient en particulier protéger, de manière adéquate, les interruptions de carrière motivées par des responsabilités familiales.

Enfin, il importe également de continuer à étendre le champ d'application des régimes de retraite aux personnes exerçant un travail atypique ou une activité non salariée. Et de promouvoir l'épargne-retraite complémentaire.



LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE LORS DE LA 107^E CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Du 27 mai au 9 juin dernier à Genève, le syndicat de l'encadrement a largement nourri les riches débats au sein de l'organe décisionnel de l'Organisation internationale du travail (OIT).

La Conférence internationale du travail (CIT) n'est pas une conférence. C'est l'organe décisionnel le plus élevé de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui est créateur de normes de travail au niveau mondial, et de traités internationaux que les états vont ensuite ratifier. Unique en son genre, c'est la seule instance mondiale tripartite : elle réunit les gouvernements, les employeurs et les représentants des salariés (les travailleurs) des 187 États membres de l'ONU au Palais des Nations à Genève.

La CIT rédige, adopte et veille à l'application des « *normes internationales du travail* », ces règles du jeu indispensables pour « *une économie mondiale et une croissance juste qui profite à tous* » dans le contexte de la mondialisation.

La 107^e conférence internationale s'est déroulée du 27 mai au 9 juin 2018 à Genève, en Suisse. Sous l'impulsion de son président François Hommeril, particulièrement investi sur ce terrain il y a plus de 10 ans et qui a ouvert la voie vers une participation efficiente, la CFE-CGC s'est fortement impliquée pour faire entendre sa voix dans chacune des commissions prévues à l'agenda de l'événement.

Une participation active aux travaux des diverses commissions thématiques

Catherine Houlmann, déléguée nationale et cheffe de la délégation confédérale, était officiellement « *conseillère technique* » de la délégation française. Elle a participé aux travaux de la Commission « *dialogue social et tripartisme* » chargée d'étudier, cette année, la réalisation de cet objectif stratégique de l'OIT dans le contexte des mutations du monde du travail et de leur impact sur le dialogue social.

Avec Christophe Lefèvre (secrétaire national CFE-CGC), Anne Catherine Cudennec (déléguée nationale) a participé à la Commission d'application des normes de l'OIT, qui examine notamment le cas de 24 gouvernements qui ne respectent pas une ou plusieurs conventions qu'ils ont ratifiées. Cette commission a également analysé les conventions et les recommandations sur le temps de travail.

COMITÉS D'ENTREPRISE

Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.



Ce qui est essentiel à la Macif, c'est d'apporter une protection adaptée à votre comité d'entreprise*.

Depuis plus de 30 ans, la Macif est l'assureur privilégié des comités d'entreprise en France. Elle accompagne les élus dans leurs missions, leur propose une couverture spécifique pour leurs activités* et réserve des avantages aux salariés de leur entreprise**.

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



* Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées au contrat MAS CE souscrit. Sous réserve d'acceptation du risque par l'assureur.
** Offres soumises à conditions, valables en 2018, réservées aux salariés bénéficiaires d'un comité d'entreprise ayant signé un Pacte CE en 2018.
MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Flandre, 92000 Nanterre, transmission des opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque, N° CRUB 13002670 (lewww.macif.fr)



Faire converger à l'échelle mondiale les politiques commerciales, économiques, sociales et environnementales

Dans la Commission « Coopération pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 », Antonio Paranhos-Neto a soutenu une action efficace de l'OIT qui doit se doter rapidement d'une vision à long terme sur ces dossiers en lien avec toutes les autres organisations internationales. Le tout dans une optique de convergence et de cohérence des politiques commerciales, économiques, sociales et environnementales à l'échelle mondiale.

Par ailleurs, à la Commission des normes, Antonio Paranhos-Neto a soutenu les positions des travailleurs, notamment pour le cas du Brésil relatif à la convention fondamentale n°98 concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective.

Faire valoir le rôle spécifique des syndicats de l'encadrement et des cadres

Le docteur Jean-Paul Zerbib, par ailleurs Secrétaire général adjoint de la Fédération européenne des médecins salariés, a largement nourri les échanges de la Commission « La violence et les harcèlements sexuel et moral contre les femmes et les hommes dans le monde du travail » dont les travaux se poursuivront jusqu'à l'an prochain.

Enfin, lors de la séance du 5 juin, en tant que secrétaire générale de la Confédération Internationale des Cadres (CIC), Catherine Houlmann est intervenue en plénière dans un discours relatif au dialogue social, prolongeant ainsi les réflexions du discours d'ouverture du britannique Guy Ryder, directeur général de l'OIT. Elle a insisté sur la nécessité d'améliorer la qualité des négociations collectives pour relever les défis du monde du travail. Catherine Houlmann a également souligné l'existence, la place et le rôle spécifique des syndicats de l'encadrement et des cadres, encore interdits dans certains pays.



Contacts

Christophe Lefèvre

Secrétaire national confédéral
en charge du secteur Europe et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec

Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann

Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Service Europe, emploi, formation et travail

Francesca Breuil
Anne Lecrenais
Laurence Matthys



FOCUS

RAPPORT 2018 SUR L'ÉTAT DE LA FRANCE : LE CESE « PRÔNE UN EFFORT CIBLÉ D'INVESTISSEMENT »

Le Conseil économique, social et environnemental appelle à un effort significatif d'investissement pour faire face aux grands enjeux : transition écologique, révolution numérique et lutte contre le chômage.

En analysant dix indicateurs économiques, sociaux et environnementaux, le Conseil économique, social et environnemental (CESE), 3^e Assemblée de la République, a rendu le 12 juin dernier **son rapport annuel sur l'état de la France**. Dans lequel il estime que « *les plans d'investissements nationaux et européens sont sous-dimensionnés* », prônant « *un effort significatif d'investissement pour améliorer les conditions de vie des Françaises et des Français, et faire face aux enjeux liés à la transition écologique et énergétique, de révolution numérique et de lutte contre le chômage* ».

Stimuler la croissance de long terme

Pour le CESE, ces investissements doivent concilier discipline budgétaire et maîtrise de l'endettement afin de « *promouvoir une meilleure sélectivité dans le choix des projets d'investissement, en privilégiant les dépenses susceptibles de stimuler la croissance de long terme* ».

Le CESE formule par ailleurs plusieurs préconisations thématiques :

- **Accroître l'effort d'investissement**

Le CESE est favorable à l'adoption de règles traitant de façon différenciée certains investissements immatériels ou ayant trait à la transition écologique. Il préconise notamment un traitement spécifique de la dette verte, pouvant aboutir à une évolution des critères de déficit et de dettes publics.

- **Améliorer l'efficacité des investissements**

Le CESE souhaite améliorer les études d'impacts, d'évaluation et la gouvernance, aller vers de nouveaux modèles de coopération public-privé et engager une commande publique responsable. Il préconise d'étendre aux investissements des collectivités locales l'obligation d'évaluation.

- **Renforcer les investissements sociaux**

Le CESE recommande de consolider les dépenses dans la formation initiale et continue et pour favoriser la montée en compétences. Il préconise de résorber le déficit d'investissement dans le périscolaire et l'enseignement supérieur et d'investir dans les dépenses sociales (dépendance, prévention de la pauvreté et lutte contre les inégalités).

- **Étendre le rôle des régions**

Afin que les régions participent activement au soutien des écosystèmes territoriaux, le CESE recommande une meilleure articulation entre la politique des pôles de compétitivité et le nouveau grand plan d'investissement, pour concentrer les efforts sur l'innovation. Il attire l'attention sur l'urgence de réduire les fractures territoriales.

- **Renouer avec une véritable politique industrielle**

Le CESE préconise la définition d'une stratégie industrielle, coconstruite par l'Etat, les entreprises et les partenaires sociaux. Le CESE prône la mise en place d'un environnement favorable à l'investissement productif au travers de garanties de l'Etat et par une fiscalité appropriée et des mesures incitatives : orientation de l'épargne, des crédits bancaires...

La CFE-CGC partie prenante

Souscrivant aux grands principes contenus dans ce rapport annuel, **la CFE-CGC a voté l'avis du CESE**. Pour la CFE-CGC, il est urgent d'intensifier les efforts entrepris pour relancer l'investissement industriel. Cela doit être fait avec la transition énergétique, écologique et numérique afin de permettre la productivité et la compétitivité de l'emploi en France.



TENDANCES

Suivre la Coupe du monde de football au bureau, c'est (parfois) possible !

Alors que la grand-messe du football bat son plein en Russie, pas facile pour les salariés fans de ballon rond de suivre en direct les rencontres au travail avec beaucoup de matchs programmés dans l'après-midi... Et pourtant ! Selon un sondage publié par BureauxLocaux, site d'annonce immobilières pour les professionnels qui a interrogé 508 entreprises françaises juste avant le début de compétition, plus d'un tiers d'entre elles ont indiqué qu'elles comptaient diffuser des matches sur le lieu de travail.

« *Beaucoup d'entreprises vont permettre à leurs salariés de suivre la Coupe du monde au bureau, preuve de leur profond attachement à la qualité de vie de leurs équipes* », explique Sophie Desmazières, présidente et fondatrice de BureauxLocaux. « *Les dirigeants sont aujourd'hui conscients qu'ils ont tout intérêt à s'associer à cet événement sportif incontournable. Se rassembler à l'occasion d'un match, c'est un temps de bonheur partagé, un acte de cohésion qui vaut un séminaire de team building.* »

Même chez les entreprises qui n'installeront pas d'écran dans leurs locaux, une sur cinq (19 %) tolèrera que ses salariés suivent les matches discrètement depuis leur ordinateur ou leur mobile (19 %), indique l'étude. La majorité des entreprises (55 %) autoriseront donc leurs équipes à suivre la Coupe du monde au bureau, que ce soit dans un espace commun ou sur un écran individuel. Certaines vont même plus loin puisque 15 % ont prévu de décorer leurs locaux (drapeaux, posters...) et que 43 % autoriseront le port d'un maillot de foot. Seuls 25 % des employeurs ont prévu d'interdire de regarder le Mondial pendant les horaires de travail.



« *La Coupe du monde au bureau* », sondage réalisé par BureauxLocaux (13 juin 2018)

Flex-office (sans bureaux fixes) : effet de mode ou phénomène durable ?

S'il ne concerne aujourd'hui que 3 % des salariés français, le flex-office - c'est-à-dire le fait de ne pas avoir de bureau attribué, l'employeur mutualisant les postes de travail et déployant par ailleurs des espaces collectifs et alternatifs (espaces de concentration, de brainstorming, de convivialité...) - séduit un nombre croissant d'employeurs. Les entreprises restent toutefois prudentes dans la mise en place de ce nouveau mode d'organisation : 77 % ayant adopté le flex-office ont ainsi d'abord testé et/ou ajusté le dispositif, selon une étude menée par la société JLL (conseil en immobilier d'entreprise).

Contrairement à certaines idées reçues, le flex-office n'est pas un épiphénomène cantonné aux start-up puisque de grands secteurs traditionnels tels que l'assurance, la banque et l'industrie font partie des précurseurs, souligne l'étude. Cette organisation s'apparente par ailleurs comme le prolongement d'un processus de fond, 27 % des salariés français travaillant déjà régulièrement de façon flexible selon les principes de mobilité et d'activity-based workplace (espace de travail par activité).

Qu'en pensent les principaux intéressés, à savoir les salariés ? Les résultats divergent sensiblement entre ceux qui ont expérimenté le flex-office et les « non pratiquants » : les premiers sont 84 % à se déclarer satisfaits de leur nouvel environnement de travail (dont 20 % de très satisfaits) alors que les seconds sont 48 % à avoir une opinion défavorable des espaces dynamiques de travail, 61 % considérant notamment que le flex-office n'est pas adapté à leur métier.



« *Le flex-office - «Sans bureaux fixes» désespérés ou collaborateurs libérés ?* », étude JLL (juin 2018)





BULLES TWITTER



UNÉDIC @UNEDIC - 13 JUIN 2018

Les effets des mesures décidées en 2017 par les partenaires sociaux dans le cadre de la révision de la convention d'**#assurancechômage** permettent des économies de l'ordre de 930 M d'€ par an. Sans ces décisions, en 2021, la dette aurait été alourdie d'environ 2,7 Mds d'€



CFE-CGC ORANGE @CFECGCORANGE - 15 JUIN 2018

Suicides à **#FranceTélécom** : décision de renvoi devant le Tribunal correctionnel de Didier **#Lombard** et 6 autres cadres dirigeants. Leur responsabilité morale est avérée. La **#justice** décidera de leur responsabilité pénale.



SNB-CFE CGC @SNB_CFECGC - 14 JUIN 2018

Nouvel arrêté ministériel de représentativité dans les banques du 11 juin 2018 ? Le SNB/CFE-CGC reste le 1er syndicat des banques avec 34,27 % des voix, devant la CFDT qui passe de 28,11 % en 2017 à... 27,82 % en 2018... Bravo à tous les militant(e)s du SNB/CFE-CGC !



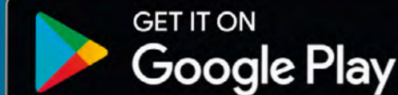
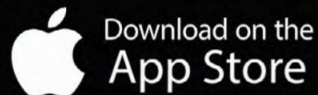
CFE-CGC @CFE-CGC - 20 JUIN 2018

Le burn-out guette plus d'un salarié sur deux <http://www.lefigaro.fr/vie-bureau/2018/06/20/09008-20180620ARTFIG00081-le-burnout-guette-plus-d-un-salarie-sur-deux.php> ... via **@Figaro_Economie**

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Découvre **OMIS**, le premier réseau social des élus et des représentants du personnel.



ÇA A L'AIR BIEN !
JE M'INSCRIS





AGENDA

MERECREDI

27/06

Réunion, au siège confédéral, du cercle des administrateurs salariés CFE-CGC.

MARDI

03/07

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

MARDI

03/07

Élection à la présidence du Medef.

MERCREDI

04/07

Présentation, à Paris, de la nouvelle version de la charte éthique et numérique RH coproduite par la CFE-CGC et le LAB RH.

À PARTIR DU

16/07

Deuxième phase de la concertation avec les partenaires sociaux sur le handicap (« *offre de service aux personnes handicapées et aux employeurs* »).

À PARTIR DE

SEPTEMBRE

Examen au Parlement du projet de loi plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).

JEUDI

27/09

Colloque CFE-CGC sur le handicap invisible et le handicap psychique à Rouen.

DU

09/10

AU

11/10

Universités d'automne CFE-CGC organisées à Deauville.

CONTACTS

Mathieu Bahuét

mathieu.bahuét@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc