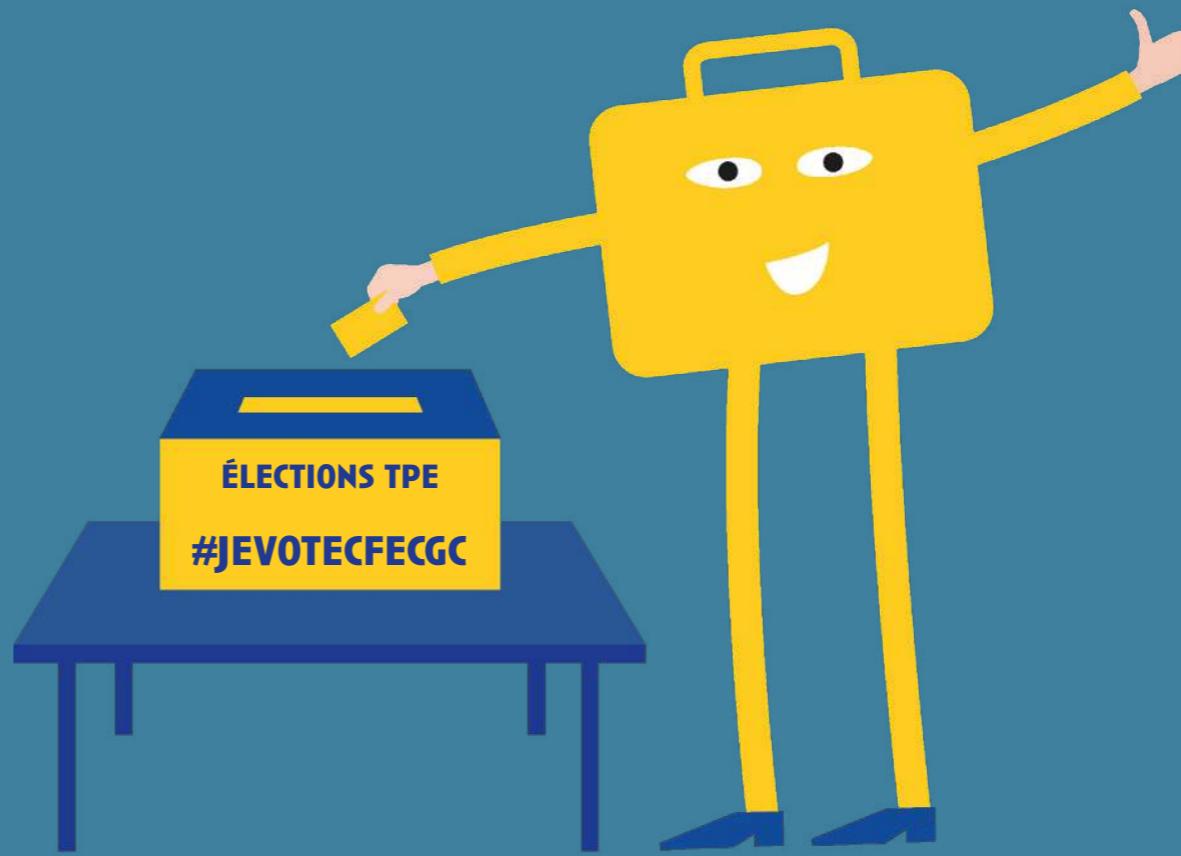




LE

BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE – ÉLECTIONS TPE 2021 : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LES SALARIÉS !**
- P. 5 ASSURANCE CHÔMAGE : UNE RÉFORME BUDGÉTAIRE ET DOGMATIQUE AUX DÉPENS DES SALARIÉS**
- P. 6 OFFICE DEPOT : UN FLEURON À PROTÉGER DU PILLAGE**
- P. 8 À L'ONF, DES COUPES SOMBRES DANS LE DIALOGUE SOCIAL**
- P. 10 ENTRETIEN – MIREILLE DISPOT : « LA CFE-CGC EST EN PREMIÈRE LIGNE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »**
- P. 12 REGARDS EMPLOIS**
- P. 15 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 21 FOCUS – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES FEMMES CADRES TOUJOURS PÉNALISÉES**
- P. 22 TENDANCES**
- P. 23 BULLES TWITTER**





EN BREF

La retraite progressive va être ouverte aux salariés en forfait-jours

Dans une décision du 26 février dernier, le Conseil constitutionnel considère que l'exclusion des salariés en forfait-jours du bénéfice de la retraite progressive est contraire à la Constitution, relevant « une différence de traitement entre ces salariés et les salariés à temps partiel ». Cette décision ouvre la retraite progressive aux salariés en forfait jours réduit, désormais considérés comme travaillant à temps partiel. C'est une nouvelle victoire pour la CFE-CGC ([voir le communiqué](#)), en pointe depuis plus de 20 ans pour défendre les droits des salariés en forfait-jours (plus de 1,5 million). Les pouvoirs publics ont jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour modifier la loi et admettre le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit.

Mobilisation syndicale pour l'égalité professionnelle

Dans une déclaration commune ([consultable ici](#)) à l'occasion de la journée pour les droits des femmes du 8 mars, les organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires) ont interpellé le gouvernement et le patronat pour engager des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, faisant valoir combien les femmes sont fragilisées par la crise actuelle. Les syndicats demandent des négociations sur les classifications dans le privé et les grilles indiciaires dans le public pour revaloriser les salaires des métiers à prédominance féminine. Autre proposition : corriger l'index de l'égalité professionnelle en entreprise pour permettre de supprimer les écarts de rémunération.

Télétravail : les allocations pour frais professionnels exonérées d'impôt

Le gouvernement a annoncé que les allocations versées par les employeurs au titre du télétravail à domicile en 2020 seront exonérées d'impôts. L'exonération s'appliquera soit aux frais réels soit aux allocations forfaitaires mais sera dans ce dernier cas limitée à 2,50 euros par jour de télétravail, soit 550 euros pour l'année au maximum.

Les syndicats de l'énergie demandent une commission sur l'avenir d'EDF

Dans un courrier commun au président de la République, l'intersyndicale des industries électriques et gazières (CFE-CGC, CGT, CFDT, FO) réaffirme son opposition au projet Hercule et demande la mise en place d'une commission « chargée d'établir le diagnostic de la situation, de faire le bilan de 20 ans de dérégulation du marché de l'électricité et de proposer des pistes pour bâtir l'avenir d'EDF ».

La CFE-CGC co-rapporteuse d'un rapport sur les labels RSE

Dans un avis ([consultable ici](#)) adressé fin février au gouvernement, aux entreprises et aux fédérations professionnelles, et dont la CFE-CGC est co-rapporteuse, France Stratégie formule 24 recommandations visant à établir un diagnostic sur les labels RSE, et plus particulièrement les labels RSE sectoriels destinés aux TPE, PME et ETI.

Quatre nouveaux guides disponibles sur l'Intranet CFE-CGC !

Après le Guide retraite puis le mémo pratique sur le syndrome d'épuisement professionnel, la CFE-CGC a finalisé 4 nouveaux supports dédiés à ses adhérents et militants : un mémo pratique sur le logement, un sur la protection des lanceurs d'alerte et un autre sur les accords-cadres internationaux ; et un Guide du négociateur d'entreprise pour la complémentaire santé et la prévoyance lourde. Ces publications sont téléchargeables sur le site Intranet CFE-CGC.

LE CHIFFRE

**10 MILLIARDS
D'EUROS**



Soit le déficit prévu en 2021 par l'Unédic, gestionnaire du régime d'assurance chômage, qui anticipe la destruction de 230 000 emplois cette année.

Pour 2020, le déficit s'élève à 17,4 milliards d'euros, l'Unédic soulignant que « ce ne sont pas les dépenses d'allocation chômage qui ont le plus pesé » et précisant que « plus de la moitié est imputable au financement de l'activité partielle ».



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS TPE 2021 : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LES SALARIÉS !

Du 22 mars au 6 avril, près de 5 millions de salariés des Très petites entreprises sont appelés à voter pour le syndicat de leur choix afin d'être représentés, défendus et conseillés.

POURQUOI DES ÉLECTIONS TPE ?

Les élections professionnelles dans les Très Petites Entreprises (moins de 11 salariés) permettent à près de 5 millions de salariés des TPE, qui n'ont pas de représentants dans leur entreprise ni de comité social et économique (CSE), de pouvoir voter pour le syndicat de leur choix afin d'être représentés, défendus et conseillés.

Les résultats du scrutin détermineront en effet les syndicats habilités, au niveau interprofessionnel et dans chaque branche professionnelle, à représenter les salariés des TPE pour défendre leurs droits : salaires, conditions de travail, temps de travail, indemnités de rupture en cas de licenciement ou de départ en retraite, etc.

Les résultats de l'élection permettront par ailleurs aux syndicats :

- de désigner les conseillers prud'hommes qui défendent les salariés des TPE en cas de conflit avec l'employeur ;
- de siéger dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPR), chargées d'informer et de conseiller les salariés sur leurs droits au travail.

COMMENT SE PASSE LE VOTE ?

Après plusieurs reports en raison de la crise sanitaire, le scrutin est programmé du lundi 22 mars au mardi 6 avril. Comme pour les précédentes élections de 2012 et de 2017, les électeurs sont appelés à voter « sur sigle », c'est-à-dire en désignant un syndicat et non une liste de personnes candidates. Le vote se fait sur internet ou par courrier ([plus d'infos ici](#)).

POUR VOS DROITS, VOYEZ GRAND : VOTEZ CFE-CGC !

« Ces élections sont cruciales pour tous les salariés des TPE et, au-delà, pour

l'ensemble des citoyens puisqu'on a tous un parent, un ami ou un voisin cadre dans une TPE, [résume Gilles Lécuelle](#), secrétaire national CFE-CGC en charge du dialogue social. Dans la plupart des TPE, le dialogue social est quasi inexistant : il n'y pas d'instance de représentation des salariés, très rarement des accords signés. Tout le droit des salariés repose donc sur le Code du travail et les conventions collectives. La présence d'un grand syndicat catégoriel comme la CFE-CGC est donc essentielle pour que les spécificités de l'encadrement soient prises en compte et pour que les cadres aient des solutions et des avantages qu'ils ne trouvent pas directement dans l'entreprise. »

Représentative au niveau national interprofessionnel, porte-parole des populations de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, VRP et agents de la fonction publique) dans toutes les entreprises dont les TPE, toutes petites mais essentielles tant elles constituent la base de tout le système économique, la CFE-CGC agit au quotidien au service des salariés sur toutes les grandes thématiques du travail : emploi, formation, égalité professionnelle, salaires, fiscalité, partage de la valeur ajoutée, santé au travail, handicap, qualité de vie au travail (QVT), protection sociale, retraites, responsabilité sociétale des entreprises (RSE)...

Fortement mobilisées pour ces élections TPE 2021, la CFE-CGC et ses structures territoriales ont engagé une campagne d'une ampleur inédite : professions de foi (nationale, régionale, par branche professionnelle), écrit aux 500 000 cadres travaillant dans les TPE, large campagne de communication (presse, radio, réseaux sociaux...). Les services confédéraux ont également édité [un guide dédié aux droits des salariés TPE](#). Toutes les ressources pratiques (kits de communication, affiches, visuels, questions-réponses, guides...) sont disponibles sur l'intranet CFE-CGC.

Comme le fait valoir le slogan officiel de la CFE-CGC pour ces élections TPE 2021 : « Pour vos droits, voyez grand : votez CFE-CGC ! »



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : UNE RÉFORME BUDGÉTAIRE AUX DÉPENS DES SALARIÉS

Le gouvernement a présenté sa réforme de l'assurance chômage dont l'application commencera au 1^{er} juillet prochain, malgré l'opposition unanime des organisations syndicales.

Plusieurs fois repoussée en raison de la pandémie de Covid-19, la réforme gouvernementale de l'assurance chômage est désormais sur les rails. Présentée début mars aux partenaires sociaux par la ministre du Travail, Élisabeth Borne, elle commencera à s'appliquer le 1^{er} juillet prochain concernant le nouveau mode de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi et la modification du calcul du salaire journalier de référence (SJR). Le durcissement de l'ouverture des droits - de 4 à 6 mois de travail sur les 24 derniers augmentés d'une période de neutralisation liée aux confinements - entrera en vigueur au plus tôt au 1^{er} novembre 2021. Cela dépendra d'une amélioration du marché de l'emploi appréciée sur 6 mois à partir du 1^{er} avril 2021 plus un mois pour avoir les résultats, ainsi qu'au nombre de déclarations préalables à l'embauche (DPAE) sur 4 mois. Ces deux indicateurs forment le système de retour à bonne fortune.

Concernant la dégressivité des allocations pour les rémunérations supérieures à 4 500 euros mensuels brut, elle interviendra au bout de 8 mois à partir du 1^{er} juillet 2021 et sera ramenée à 6 mois en fonction du même système de retour à bonne fortune. S'agissant du bonus-malus sur la cotisation chômage des entreprises considérées comme trop grandes consommatrices de contrats courts sera appliqué à partir de septembre 2022 après une période d'un an d'observation du comportement des entreprises. Le dispositif doit concerner quelques grands secteurs d'activité à préciser.

Mobilisée depuis des mois, la CFE-CGC rejette en bloc cette réforme gouvernementale nocive à laquelle s'apposent les cinq organisations syndicales représentatives de salariés ([voir le communiqué intersyndical du 23 février](#)). « C'est une réforme dogmatique qui est avant tout l'occasion de faire d'importantes économies budgétaires aux seuls dépens des demandeurs d'emploi, déplore Jean-François Foucard, secrétaire

national CFE-CGC. Alors que le pays fait face à une grave crise qui fragilise grandement les salariés, le gouvernement s'apprête à mettre en œuvre une réforme dont les conséquences pèseront lourdement sur le quotidien de ceux qui perdent leur emploi. Nous sommes en profond désaccord avec le principe selon lequel la baisse des allocations chômage inciterait à un retour plus rapide à l'emploi. La CFE-CGC défend un régime assurantiel où les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une assurance chômage garantissant à la fois un revenu de remplacement approprié à la situation que vivent les travailleurs privés d'emploi, notamment les plus précaires, et d'un accompagnement adapté aux besoins de chacun. »

« LA DÉGRESSIVITÉ DES ALLOCATIONS DES CADRES EST PARTICULIÈREMENT SCANDALEUSE »

Comme l'a rappelé à de multiples reprises François Hommeril, président confédéral, « la dégressivité des allocations des cadres est particulièrement scandaleuse ». Dans son livre programme « Révolution » en 2016, le candidat Emmanuel Macron faisait lui-même valoir son opposition au dispositif, jugé « inefficace »...

Quid de la gouvernance de l'assurance chômage, un régime jusqu'ici géré de manière paritaire par les partenaires sociaux ? « Le gouvernement veut nous revoir en avril, précise Jean-François Foucard. La ministre s'est montrée prudente sur le sujet, comme pour se laisser le maximum de marge de manœuvre sachant qu'il faudra, en 2022, renégocier une nouvelle convention d'assurance chômage car celle en cours se termine fin octobre 2022. Ne doutons pas que la dimension financière avec le retour à l'équilibre, même à moyen terme, influencera grandement les critères de ce régime. »



L'INFO MILITANTE

OFFICE DEPOT: UN FLEURON À PROTÉGER DU PILLAGE

C'est l'histoire d'une marque connue et rentable, mais victime de la cupidité de son actionnaire. Et que des militants CFE-CGC passionnés se battent pour sauver.

Le 5 février 2021 restera un jour noir dans l'histoire d'Office Depot France. Ou peut-être le marqueur d'un nouveau départ. C'est la date qu'a choisie le tribunal de commerce de Lille, saisi par le manager de transition de l'entreprise, Guillaume de Feydeau, pour placer celle-ci en redressement judiciaire. Pour comprendre les ressorts de cette décision, il faut remonter un peu en arrière.

RACHETÉ POUR 1 EURO PAR UN FONDS VAUTOUR

Au début des années 1990, l'américain Office Depot Inc, numéro 1 mondial de la distribution de mobilier de bureaux, d'informatique, de bureautique et de copie-imprimerie, décide de se lancer en Europe. Il attaque la France en 1996 et rachète la société Gilbert à PPR en 2003. Dix ans plus tard, plombée par une méga-fusion avortée avec le numéro 2 mondial Staples, et sous la menace d'Amazon naissant, la stratégie capote. En 2015, un plan social touchant 11 000 salariés frappe l'Europe. En 2017 le fonds allemand Aurelius, à l'affût, récupère tous les actifs européens d'Office Depot pour un euro symbolique. Aurelius est connu très défavorablement des partenaires sociaux. Il est considéré comme un fonds vautour et a été l'actionnaire principal de sociétés comme Quelle, Isochem et Prisme Imprimerie, depuis liquidées.

PLAINEAU PÉNAL POUR FAIRE CESSER LE SIPHONAGE

En 2017, un nouveau PSE concerne Office Depot France. Particularité, le groupe compte alors deux entités juridiques dans l'hexagone, l'une consacrée aux professionnels et l'autre aux particuliers. Le PDG de

l'époque fusionne les deux et Aurelius ponctionne au passage 70 millions d'euros sur le capital : première indication d'une stratégie de siphonage qui alerte la CFE-CGC et l'UNSA.

En janvier 2019, le comité central d'entreprise (CCE) lance un droit d'alerte économique sur l'entreprise après avoir constaté que son siège européen lui facture chaque année 20 millions d'euros de frais de management pour des prestations pas claires. En mai 2019, les élus du comité social et économique (CSE) et leur avocat Céline Pares déposent plainte pour abus de bien sociaux auprès du procureur de la République de Lille, plainte toujours en cours d'instruction.

BERCY ET LES BANQUES DÉTOURNENT LA TÊTE

Des politiques de tout bord et une partie de la presse s'emparent du dossier, mais sans que la mayonnaise médiatique ne monte vraiment. Curieusement, les élus n'arrivent pas à « faire bouger » Bercy, ce que Philippe Fernandes, délégué syndical CFE-CGC d'Office Depot, 48 ans dont 24 de maison, déplore hautement : « Nous avons eu des rendez-vous avec le Comité interministériel des finances et de l'économie et avec le Comité interministériel de restructuration industrielle (CIRI) pendant deux ans sans que cela provoque aucune action du gouvernement, pourtant parfaitement informé. » En outre, les banques refusent l'octroi d'un prêt garanti par l'Etat (PGE) sur lequel Guillaume de Feydeau, le patron français, comptait pour financer un plan de transition globalement approuvé par les syndicats.



L'INFO MILITANTE

COMBAT POUR SAUVER LES EMPLOIS

On en est là, avec une entreprise de 1700 salariés en France qui réalise 300 millions de chiffre d'affaires annuel et qui a été rentable au dernier quatrième trimestre 2020 depuis qu'elle est placée sous la protection du tribunal de commerce de Lille et n'est plus ponctionnée par Aurelius. Une procédure de cession a été lancée et un appel à repreneurs ouvert jusqu'à la mi-mars. Le 1er mars 2021, Philippe Fernandes et deux élus de l'UNSA ont rencontré l'adjointe de la maire de Paris chargée de l'emploi et des entreprises pour évoquer le sort des plus de 200 salariés dans la capitale et sa proche banlieue.

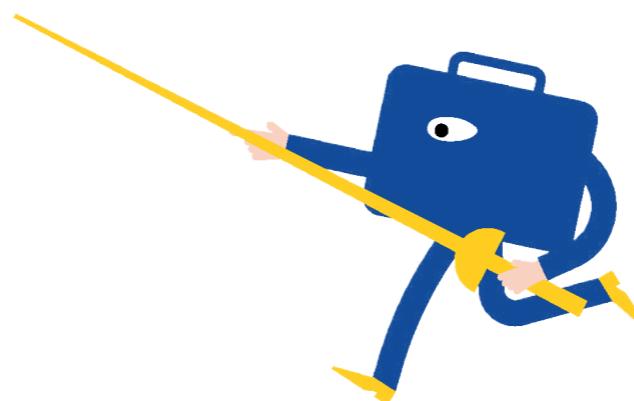
Le 16 mars, une mobilisation aura lieu au tribunal de commerce de Lille, en marge d'une audience consacrée à l'entreprise. « J'espère que nous allons réussir à éveiller les consciences, soupire le délégué syndical. Cela fait deux ans qu'on dit qu'Office Depot risque de taper le mur. On se bat pour rester une boîte unie et pas démantelée, et pour sauver le maximum d'emplois. Car ce qui nous arrive peut arriver à plein d'autres sociétés. ».

MOBILISATION AU TRIBUNAL DE COMMERCE DE TOURCOING LE 16 MARS

Le tribunal de commerce de Tourcoing se penchant sur le sort d'Office Depot le 16 mars, les militants CFE-CGC ont activé une mobilisation sur place le jour J. Objectif : soutenir les élus et les salariés qui seront présents. La Fédération CFE-CGC Commerce et Services a notamment financé, conjointement avec l'UNSA, l'affrètement de deux bus qui

emmèneront plusieurs dizaines de militants CFE-CGC au départ de Senlis et de Villepinte. Au premier rang d'entre eux : Philippe Banse, président du syndicat national de l'encadrement du commerce (SNEC) de la Fédération, très impliqué sur le dossier.

L'achat de drapeaux, chasubles et casquettes, ainsi que la prise en charge des frais de restauration, ont également été budgétés dans le but de représenter au mieux la CFE-CGC et d'équiper éventuellement de nouveaux adhérents sur place. Pour mémoire, la Fédération Commerce et Services avait déjà financé, en 2019, un car pour une manifestation devant la bourse de Francfort où le fonds Aurélius, propriétaire d'Office Depot, est coté.



SEA VOYAGES PARTENAIRE DE LA CFE-CGC

**SEA VOYAGES vous propose
d'organiser vos prochains
congrès syndicaux ; congrès
de fédération et congrès du
syndicat grâce à notre offre
spécialement dédiée !**

En tant qu'organisateur professionnel, SEA VOYAGES vous offre une approche modulable afin de fournir des services parfaitement adaptés, et ce, quel que soit votre besoin (budget, taille, date et lieu). Par ailleurs, SEA VOYAGES est en mesure de vous offrir un accompagnement partiel ou total pour le bon déroulement de votre congrès :

**L'HÉBERGEMENT ; LE TRANSPORT ET L'ACCUEIL DES
PARTICIPIANTS ; LE LOBBYING AUPRÈS DES DIFFÉ-
RENTES INSTITUTIONS AINSI QUE LA GESTION SUR
SITE DES BUDGETS ET DES FINANCES CONCER-
NANT L'ÉVÉNEMENT DANS LEUR GLOBALITÉ !**



L'INFO MILITANTE



À L'ONF, DES COUPES SOMBRES DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Laminage des effectifs et des missions de service public : telle est la dure réalité au sein de l'Office national des forêts, gardien du patrimoine forestier français. Éclairages avec Arnaud Metais, coordinateur EFA-CGC.

La situation actuelle à l'Office national des forêts (ONF) a pour trame de fond le laminage des services publics en France. À l'instar de ce qui s'est passé et se passe encore dans des institutions comme Orange (ex-France Telecom) ou EDF, consistant à réduire le nombre de fonctionnaires pour donner la part belle au privé.

L'ONF est organisée, tout comme ces deux mastodontes, avec une double composante d'agents de la fonction publique et de salariés du privé. Étant donné ses activités, lorsqu'on réduit ses effectifs, on touche au patrimoine naturel de la France : chênes séculaires, anciennes forêts royales ou abbatiales qui perdent des serviteurs pour les entretenir. L'enjeu psychologique pour les forestiers est donc double, comme l'explique Arnaud Metais, coordinateur ONF du syndicat EFA-CGC : « Nos agents sont cisaillés par des réorganisations permanentes et en même temps ils voient l'héritage français se dégrader. » EFA-CGC pèse dans le dialogue social de l'entreprise : le syndicat est leader dans le collège cadres et en progression constante depuis dix ans sur la partie fonction publique de l'ONF.

« TOUS LES SERVICES SONT RÉDUITS À L'OS »

Depuis 2008, il ne se passe pas un ou deux ans sans que l'ONF soit touché par une réorganisation à l'échelle d'une population, d'un territoire ou de la France entière. « Personne ne s'y retrouve et cela s'opère à chaque fois en supprimant des postes. Tous les services sont réduits à l'os », déplore Arnaud Metais. Lui-même, ingénieur de l'agriculture et de l'environnement, a rejoint l'ONF en 2003 comme responsable environnement dans une agence. Il a ensuite pris en charge l'équipe

territoriale d'Épinal, responsable de 15 000 hectares de forêts autour de la ville et de 12 techniciens forestiers territoriaux, avant de passer en détachement syndical à temps plein en 2015.

Alors que l'ONF est placé sous une double tutelle ministérielle - celle de l'Agriculture (pour la partie budgétaire) et celle de l'Ecologie - une des composantes du problème réside dans la volonté de l'État de filialiser des activités comme celles des agences de travaux forestiers qui emploient quelque 2 200 ouvriers forestiers (bûcherons, élagueurs, sylviculteurs). Ces agences opèrent en partie sur le marché privé concurrentiel et représentent à peu près un tiers des activités de l'ONF. La manœuvre consiste à transférer leurs salariés vers une petite filiale existante qui serait amenée à grossir, « tout en disant qu'on ne crée pas de nouvelles filiales, ce qui est une belle hypocrisie », s'insurge Arnaud Metais. Ou bien à faire évoluer leurs salariés vers des postes de gestion forestière, ou à attendre qu'ils partent en retraite sans les remplacer...

Illustration du désordre qui règne dans la canopée administrative, le contrat de plan avec l'État qui devait entrer en vigueur au 1er janvier 2021 ne contient encore aucun élément tangible communiqué aux syndicats. Sa mise en place est dorénavant annoncée vaguement pour le premier semestre.

BOYCOTT DU PLAN STRATÉGIQUE

Quant à « l'abandon progressif des missions de service public » que dénonçait l'intersyndicale de l'ONF dans un communiqué commun du

27 janvier dernier, il se traduit par exemple par un problème de surveillance du domaine forestier. L'ONF a toujours eu un rôle de protection des massifs contre les agressions extérieures : coupes de bois illégales, pâtures sauvages de bétail jadis, etc. Aujourd'hui, la réduction du nombre d'agents rend matériellement impossible le contrôle de la pénétration des véhicules en forêt (quads, moto, VTT qui ne respectent pas les chemins) ou celui des opérateurs d'abattage automatique de résineux. « Je suis convaincu qu'il sort plus de bois de la forêt qu'on en vend », résume Arnaud Metais.

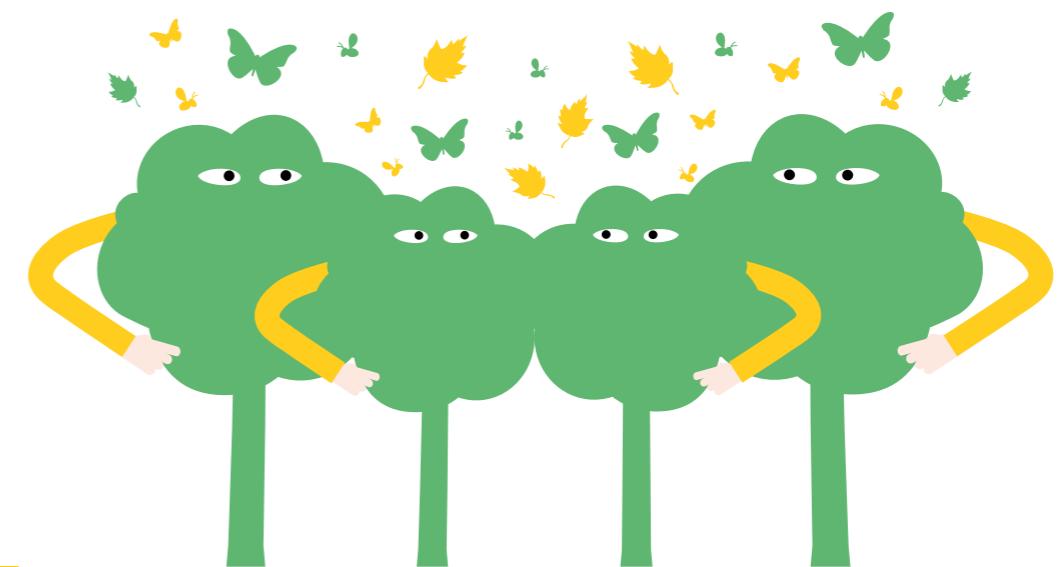
En 2020, un gros chantier de plan stratégique a été lancé par la direction. L'EFA-CGC l'a décortiqué, analysé et a proposé toute une série de pistes possibles. « Mais vu la non prise en compte de nos propositions par le directeur général, nous avons été contraints de rentrer, début 2021, dans une phase de boycott de toutes nos instances nationales représentatives du personnel, en accord avec la plupart des autres syndicats, indique le coordinateur de l'EFA-CGC. On nous balade depuis un an et par ailleurs, nous n'avons aucun retour sur nos alertes concernant la santé du personnel... »

Un constat malheureux de dégradation sociale et un combat syndical à suivre de près.

UNE PLAINE DANS LES TUYAUX

Comme annoncé dans le communiqué de l'intersyndicale de l'Office national des forêts le 27 janvier, les représentants du personnel ont décidé de saisir la justice pour placer les décideurs devant leur responsabilité.

Une plainte va donc être déposée, sans que le motif juridique soit encore fixé, probablement pour « mise en danger de la vie d'autrui » au vu de la dégradation des conditions de travail et de la maltraitante sociale interne, comme chez France Telecom (procès gagné) ou General Electric (instruction en cours). « Même s'il ne faut pas perdre de temps, nous souhaitons que cette procédure avance sûrement, explique Arnaud Metais. Nous cherchons à faire en sorte qu'elle ait le plus de chances d'aboutir. »





ENTRETIEN



« LA CFE-CGC EST EN PREMIÈRE LIGNE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

En se mobilisant tout au long de l'année, la CFE-CGC se positionne en leader de la défense de l'égalité professionnelle et de la parité. Mireille Dispot, secrétaire nationale en charge du secteur Égalité des chances et santé au travail, fait le point.

La traditionnelle Journée internationale des droits des femmes s'est tenue le 8 mars dernier. Quelle importance revêt ce rendez-vous annuel ?

C'est un rendez-vous important qui donne l'occasion de mettre en lumière la nécessité d'une vraie égalité, parité et mixité entre les femmes et les hommes ainsi que la non-discrimination entre ces derniers. Cela dit, la persistance d'un tel rendez-vous est préoccupante car les femmes représentent 52 % de la population et qu'au XXI^e siècle, on en est encore à s'interroger sur leur véritable place dans le monde du travail... La CFE-CGC a fait de ce combat l'une des priorités de la mandature en cours et nous défendons ces valeurs tout au long de l'année, pas seulement le 8 mars.

Cette date a-t-elle une portée spécifique cette année ?

Elle s'inscrit dans le contexte particulier d'une crise sanitaire inédite qui a un impact spécifique sur les femmes. Si la pandémie met en lumière l'utilité sociale de nombreux métiers à prédominance féminine, elle souligne aussi les difficultés accrues auxquelles sont confrontées les femmes. La continuité d'activité à domicile avec les enfants, notamment, est plus problématique pour les femmes.

Les revendications de la CFE-CGC progressent-elles ?

Nous sommes dans un processus d'amélioration grâce à des textes de loi, mais sans concrétisation véritablement satisfaisante. La CFE-CGC a lancé, le 8 mars, une campagne sur le slogan « Avec des elles on va plus haut », une manière de souligner qu'il est de l'intérêt de l'entreprise d'assurer une égalité de carrière aux femmes et aux hommes. Une autre de nos priorités est de lutter contre les écarts de rémunération. L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes⁽¹⁾ ne peut pas être une fin en soi. Dans le cadre des

travaux du Groupe EquationS que la CFE-CGC vient de créer, l'objectif est de faire modifier cet indice pour revoir le barème de points, les éléments de la rémunération à prendre en compte, garantir un rythme annuel de sanctions, rendre obligatoire l'indication du montant moyen de l'augmentation de salaire en retour de congé maternité...

« L'égalité professionnelle doit être prise en compte à tous les niveaux de négociation »

En quoi consiste ce Groupe EquationS ?

Il s'agit d'un groupe d'experts fédéraux que je pilote avec Eric Freyburger, délégué national, et une conseillère technique salariée de la Confédération. Son but est de traduire et de diffuser nos actions en matière d'égalité et de parité au plus près des militants et des adhérents. Le Groupe compte 17 participants désignés par les fédérations en plus des 3 pilotes. Il a déterminé ses objectifs, son programme 2021 et, depuis le 8 mars, sa publication bimestrielle : EquationS' News.

Quelle est l'articulation du dispositif ?

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

(1) Mis en place en 2018 dans le cadre de la loi avenir professionnel, il concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés.





RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : QUE FAUT-IL EN RETENIR ?

Après cinq mois de concertations avec les partenaires sociaux, le ministère du Travail a présenté, le 2 mars, ses arbitrages concernant la réforme de l'assurance chômage qui commencera à s'appliquer le 1er juillet prochain. Décryptage.

La réunion du 2 mars dernier avec le ministère du Travail a été l'occasion de contester la philosophie toujours présente dans cette réforme gouvernementale, à savoir faire d'importantes économies budgétaires aux seuls dépens des demandeurs d'emploi. Il n'a jamais été non plus démontré que la baisse des allocations chômage et la dégressivité permettent d'accélérer la reprise d'emploi ! Ce dernier dispositif est à la fois inefficace, injuste, discriminatoire voire populiste, en ciblant tout particulièrement les cadres.

Au regard de la crise que nous vivons, le gouvernement a toutefois consenti certains aménagements de sa réforme, et accepté d'en reporter l'entrée en vigueur. Ainsi, entrera en vigueur, au 1er juillet 2021 :

- Le bonus-malus sectoriel sur la contribution patronale d'assurance chômage.** Il s'agit d'une modulation (entre 3 % et 5,05 % pour un taux normal de 4,05 % actuellement) de la cotisation patronale d'assurance chômage des entreprises de plus de 11 salariés en fonction de leur utilisation des contrats courts. La période d'observation de comportement des entreprises débutera en juillet 2021 et les modulations n'interviendront qu'en septembre 2022.

- La réforme du mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR).** À la suite de la récente décision du Conseil d'État qui avait jugé que le mode de calcul du SJR proposé initialement par le gouvernement portait atteinte au principe d'égalité de traitement, le ministère du Travail a proposé un nouveau mode de calcul. Dorénavant, l'exécutif entend plafonner les périodes d'inactivité prises en compte dans le calcul du SJR à 43 % de la période totale prise en compte, soit une limite à 13 jours sur 30.

DEUX DISPOSITIONS SOUMISES À UNE CLAUSE DE RETOUR À MEILLEURE FORTUNE

Entreront ensuite en vigueur, lorsque la situation se sera améliorée, deux dispositions soumises à une clause de retour à meilleure fortune.

Elles entreront en vigueur si deux conditions cumulatives sont remplies. Il faudra d'une part cumuler une baisse de 130 000 emplois sur 6 mois du nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois de catégorie A (personne sans emploi tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat). D'autre part, les déclarations préalables à l'embauche sur les contrats de plus d'un mois devront atteindre 2,7 millions d'unités sur 4 mois.

La mesure commencera à partir du 1er avril 2021. Compte tenu du délai nécessaire pour avoir les informations (1 mois après le mois concerné), la clause de retour à meilleure fortune ne pourra rentrer en action qu'à partir du 1er novembre 2021.

Les deux dispositions soumises à une clause de retour à meilleure fortune sont les suivantes :

- La dégressivité des allocations chômage.** Initialement, la dégressivité devait intervenir au bout du 7^e mois mais suite de la contestation de la CFE-CGC, le gouvernement a accepté d'assouplir ce dispositif. La baisse du niveau de l'allocation pour les allocataires de moins de 57 ans ayant perdu une rémunération supérieure à 4 500 euros bruts mensuels n'interviendra plus à compter du 7^e mois mais à partir du 9^e.

Quand la situation économique sera rétablie, il est prévu de revenir au principe originel de déclenchement à compter du 7^e mois.

- Les conditions d'éligibilité.** Pour ce dispositif, le gouvernement a accepté de garder les conditions d'éligibilité fixées à 4 mois de travail sur les 24 derniers mois. Mais lorsque les conditions de retour à meilleure fortune seront remplies, les conditions d'éligibilité passeront à 6 mois sur 24 mois.



LA CFE-CGC OBTIENT LA RECONNAISSANCE DU DROIT À LA RETRAITE PROGRESSIVE POUR LES SALARIÉS EN FORFAIT-JOURS RÉDUIT !

Une décision du Conseil constitutionnel indique que le fait de priver les salariés en forfait-jours réduit de toute possibilité d'accès à la retraite progressive est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, donnant raison à la CFE-CGC.

Depuis plus de 20 ans, la CFE-CGC se bat pour défendre les droits des salariés en forfait-jours, qui représentent aujourd'hui plus de 1,5 millions de salariés soit près de 8 % de la population salariée du privé. Droit à une durée de travail raisonnable, droit à une rémunération équitable... mais aussi droit des salariés en forfaits réduits d'être considérés pour ce qu'ils sont, à savoir des salariés à temps partiel, et de ne pas être privés de certains droits en raison des modalités de décompte de leur temps de travail.

Par une décision du 26 février 2021 ([consultable ici](#)), le Conseil constitutionnel a donné raison à la CFE-CGC : les salariés en forfait-jours réduit, à qui le bénéfice de la retraite progressive est aujourd'hui refusé, sont victimes d'une inégalité de traitement contraire à la Constitution.

UN SYSTÈME FAVORISANT LA TRANSITION ENTRE LA VIE ACTIVE ET LA RETRAITE

Pour rappel, la retraite progressive est un système mis en place pour favoriser la transition entre la vie active et la retraite. Elle permet aux travailleurs de percevoir une partie de leurs pensions de retraite de base et complémentaire, tout en poursuivant une activité réduite. Pour cela, ils doivent :

- avoir au moins 60 ans ;
- justifier d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus ;
- exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail totale comprise entre 40 et 80 % de la durée de travail à temps complet.

Les salariés en forfait-jours peuvent négocier avec leur employeur un forfait « réduit ». Ainsi, dans une entreprise dans laquelle le forfait est

fixé à 215 jours par an, les salariés souhaitant travailler à 80 % peuvent conclure une convention de forfait réduit de 172 jours travaillés par an.

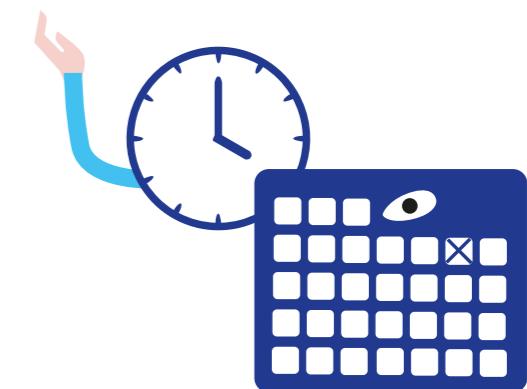
Pourtant, la législation actuelle refuse de les considérer comme des salariés à temps partiel, les privant ainsi du droit à bénéficier d'une retraite progressive ! Or pour le Conseil constitutionnel, il ne fait pas de doute que « les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent (...) une activité réduite ».

MODIFICATION LÉGISLATIVE ATTENDUE D'ICI LE 1^{ER} JANVIER 2022

Le juge en conclut que le fait de priver les salariés en forfait-jours réduit de toute possibilité d'accès à la retraite progressive est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, donnant ainsi raison à la CFE-CGC.

Le Conseil constitutionnel a considéré que la mise en conformité de la législation relative à la retraite progressive nécessitait l'intervention du Parlement. Il a décidé de reporter les effets de sa décision au 1^{er} janvier 2022. Concrètement, cela signifie que :

- les décisions refusant le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit ne peuvent plus être contestées jusqu'au 1^{er} janvier 2022 ;
- le Parlement doit ouvrir aux salariés en forfait-jours réduit le droit à la retraite progressive d'ici le 1^{er} janvier 2022 !





CINQ ENJEUX POUR L'EMPLOI DES CADRES EN 2021

L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) a présenté, le mois dernier, une étude intitulée « 5 enjeux pour l'emploi cadre » ([consultable ici](#)). Au préalable, l'étude souligne combien l'année 2020 a surpris tous les prévisionnistes. En matière de recrutement de cadres, elle restera marquée par une chute record, alors que tout pointait vers de nouveaux sommets, souligne l'Apec.

Si la crise a rebattu les cartes, les grands enjeux qui se dessinent pour 2021 trouvent leurs racines dans le temps long, même si la crise leur a conféré une coloration bien particulière. Dit autrement, la conjoncture est venue accélérer et reconfigurer des lames de fond structurelles.

Ainsi, les recrutements de cadres étaient délicats avant la crise. Ils le demeureront en 2021, mais pour d'autres raisons. Les recrutements encore limités prendront une charge plus forte, dans un contexte de crise économique et d'annonces de licenciements. Le maintien des emplois de cadres dans les entreprises et les opportunités d'insertion pour les jeunes diplômés et les cadres sans emploi constituent le premier de tous les enjeux de l'année.

Mais le contexte économique incertain et des recrutements encore limités ne feront pas disparaître des difficultés de recrutement, même si elles pourraient changer de forme. Au-delà de métiers spécifiques qui resteront en forte tension, le faible nombre de candidatures devrait céder la place à la difficulté de convaincre les candidats en poste et au manque de candidatures pertinentes, met en avant l'Apec.

Les trajectoires des cadres se verront également modifiées. Leurs projets professionnels s'en trouveront transformés, parfois reportés par précaution, souvent précipités pour faire face à l'urgence. Des difficultés pourront être amplifiées ou déclenchées par la crise. La capacité à mener à bien les transitions professionnelles subies ou choisies par les cadres sera une problématique forte.

Par ailleurs, si les aspirations des cadres à un meilleur équilibre entre les sphères professionnelle et personnelle ne datent pas d'hier, pas plus que l'appel à de nouvelles méthodes de management, il est certain que la crise les teinte d'une façon toute particulière.



Enfin, l'expérience du confinement et du télétravail a généralisé l'appétence des cadres pour une meilleure qualité de vie et pour un management fondé sur la confiance et la communication. Des attentes que les entreprises doivent prendre en compte.

PRISE EN CHARGE DES ÉQUIPEMENTS ET DES FRAIS EN TÉLÉTRAVAIL : CONSULTEZ LA FICHE CFE-CGC !

Quid de la fourniture au salarié, par l'employeur, des équipements nécessaires au télétravail ? Qu'en est-il de la prise en charge des frais engendrés par le télétravail ? Dans quel délai un salarié peut-il demander le remboursement des frais engagés ? Qu'est-ce que l'indemnité d'occupation du domicile ? Dans un contexte de large déploiement du télétravail en raison de la crise sanitaire, c'est pour répondre à toutes ces questions que les services confédéraux ont produit une note pratique pour informer nos adhérents et nos militants. La note est consultable et téléchargeable sur l'Intranet CFE-CGC.

CONTACTS

Jean-François Foucard

Secrétaire national Emploi,
formation et parcours professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Service Emploi, Formation et Travail

Franck Boissart
Aurélie Céa
Clément Delaunay
Bérangère Lacombe-Mattéoli
Barbara Reginato





LA STRATÉGIE EUROPÉENNE 2020-2025 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Désireuse de faire de l'égalité des genres une des priorités de la nouvelle mandature, la Commission européenne a initié un plan d'actions dont une proposition de directive sur l'égalité salariale présentée le 4 mars dernier.

En 2020, les États membres ont obtenu une note moyenne de 67,9 points sur 100 en ce qui concerne l'indice d'égalité de genre de l'Union européenne (consultable [ici](#)). Cette note ne s'est améliorée que de 5,9 points depuis 2005. Lors de sa prise de fonction à la présidence de la Commission européenne en 2019, l'Allemande Ursula von der Leyen avait annoncé faire de l'égalité des genres une des priorités de son mandat. Presque deux ans plus tard, où en est-on ?

Afin de donner corps à cette annonce, la Commission européenne avait présenté, le 3 mars 2020, une stratégie européenne 2020-2025 en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en Europe, intitulée « Une Union de l'égalité ». C'est la première fois que l'UE se dote d'une telle stratégie visant à servir de fil conducteur aux actions de l'UE en matière de lutte pour l'égalité entre les sexes. Pour ce faire, le texte présente un ensemble d'actions clés, notamment mettre un terme à la violence et aux stéréotypes sexistes, garantir une participation et des perspectives égales sur le marché du travail, et parvenir à un équilibre hommes-femmes aux postes de décision.

Si la stratégie a le mérite de renouveler des engagements existants en faveur des droits des femmes et des filles comme l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques - y compris commerciales - ou encore la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles, elle a néanmoins fait l'objet de nombreuses critiques concernant la manière dont cette stratégie sera opérationnalisée.

Dans un rapport adopté le 21 janvier 2021, les députés européens ont ainsi salué l'adoption de la stratégie de la Commission européenne, mais déploré son imprécision. Ils auraient en effet souhaité plus d'objectifs concrets à atteindre d'ici à 2025 et la mise en place d'outils de suivi. Les eurodéputés ont notamment demandé à la Commission de clarifier les moyens humains et financiers alloués à cette stratégie.

LA TRÈS ATTENDUE PROPOSITION DE LA COMMISSION SUR LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

Une partie de la stratégie 2020-2025 est consacrée à l'économie et à la manière dont l'égalité entre les femmes et les hommes peut contribuer à la construction d'une « Europe prospère et sociale ». La Commission y liste un certain nombre de mesures pour combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, parmi lesquelles le renforcement de la transparence en matière de rémunération.

La lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas un objectif nouveau dans la construction européenne : en 1957, le traité de Rome consacrait déjà le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur (article 119 du traité CEE, devenu article 141 du traité CE, puis article 157 du TFUE). En outre, il existe déjà la directive européenne 2006/54 sur l'égalité en matière de travail. Toutefois, la Commission souligne, dans son étude d'impact, que les difficultés à appliquer correctement les notions clés, lorsqu'il s'agit d'apprécier l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, rendent complexe la mise en œuvre du droit à l'égalité des rémunérations, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. L'accès insuffisant à la justice et la crainte de représailles chez les travailleurs font que ceux-ci ont encore plus de difficulté à exercer leur droit à l'égalité des rémunérations. C'est pourquoi la Commission Von der Leyen a, dès le début de son mandat, annoncé une initiative législative visant à renforcer la transparence des rémunérations, s'inscrivant dans le cadre de la déclinaison de la stratégie 2020-2025.

Initialement prévue en mars 2020, la proposition de directive sur l'égalité salariale entre hommes et femmes a finalement été présentée le 4 mars 2021. Le texte est composé de deux piliers : la transparence en matière de rémunérations et l'amélioration de l'accès à la justice. La proposition de

directive prévoit des obligations nouvelles pour les entreprises, notamment au moment de l'embauche, mais aussi l'obligation de communiquer à la demande du ou de la salarié(e) les informations sur les salaires.

Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, la proposition de directive introduit l'obligation de collecter un certain nombre d'informations sur les salaires (écart salarial entre les sexes sur les salaires de base, éléments complémentaires et variables ; proportion de travailleuses et travailleurs recevant des primes et autres variables ; etc.) qui devront être rendues publiques chaque année et communiquées aux représentants du personnel. Les entreprises ayant un écart de rémunération supérieur à 5 % non justifié pour une même catégorie d'emploi devront mener une évaluation salariale conjointe avec les représentants du personnel, et prendre des mesures correctives pour réduire cet écart.

Le droit de recours et de réparation des salariés est également renforcé, avec en particulier la mise en place de sanctions financières et un renversement de la charge de la preuve selon lequel il reviendra à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination salariale liée au sexe.

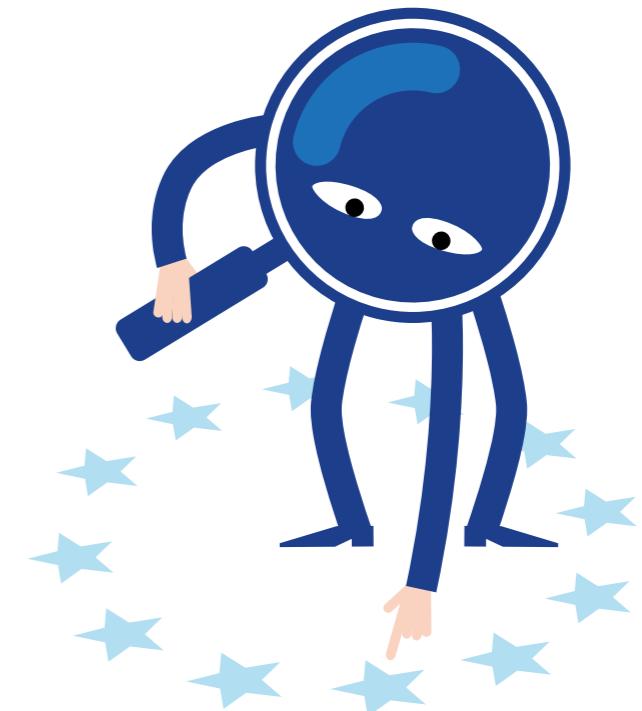
La proposition de directive doit désormais être soumise à l'approbation du Parlement européen et du Conseil. La proposition législative prévoit une période de deux ans pour le délai de transposition en droit interne. Elle ajoute que « les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la transposition du texte par voie de conventions collectives ».

LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En se mobilisant tout au long de l'année, la CFE-CGC exprime clairement sa volonté de défendre l'égalité professionnelle et la parité au niveau national et au-delà. La Confédération a exprimé ses positionnements et émis ses propositions en matière de lutte contre les écarts de rémunération dans le cadre du processus de consultation organisé en 2020 par la Commission européenne pour l'élaboration du projet de directive européenne.

Bruxelles ayant souhaité s'inspirer de l'index des rémunérations mis en place en France, la CFE-CGC a fait état de pistes d'améliorations le concernant. Sans remettre en cause l'utilité d'un tel outil, la CFE-CGC a rappelé que l'index français ne doit surtout pas être considéré comme une fin en soi. En effet, il ne permet pas de réduire en tant que tels les écarts de rémunération mais seulement de les rendre publics. Par ailleurs, le barème retenu était très progressif avec la compensation des cinq critères, ce qui rend possible pour une entreprise de ne pas être sanctionnée tout en ayant un écart de rémunération de 15 %.

La CFE-CGC a également lancé, le 8 mars dernier à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, une campagne sur le slogan « Avec des elles on va plus haut ». Une manière de souligner qu'il est de l'intérêt de l'entreprise et même du pays tout entier d'assurer une égalité de carrière et de rémunération aux femmes et aux hommes.





QUOTAS DE FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION : BIENTÔT UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE ?

Bloquée depuis 2012 en raison de réticences persistantes de plusieurs États membres, la proposition de directive portée par la Commission européenne semble cette fois en bonne voie.

Le sujet des quotas de femmes dans les conseils d'administration (CA) est sur la table européenne depuis un bon moment mais la Commission von der Leyen est déterminée à trouver une solution en vue de l'adoption d'une mesure législative. Un petit retour en arrière s'impose ici car on parle là d'une proposition de directive parmi les plus anciennes puisqu'elle remonte à plus de huit ans désormais. Or, avant de se résoudre à faire une proposition de directive, la Commission avait, relativement à la question des quotas de femmes dans les CA, opté pour la méthode douce, à savoir le volontariat. En mars 2011, les sociétés cotées en bourse avaient été invitées à signer l'engagement « D'avantage de femmes dans les conseils d'administration : une promesse pour l'Europe » et à augmenter, sur la base du volontariat, la proportion de femmes dans les organes décisionnels (deux objectifs étaient alors mis en avant : 30 % en 2015 et 40 % en 2020).

Après un an de cette auto-régulation, la Commission avait dû faire un constat d'échec puis avait entrepris la mise en place d'une norme européenne. Le Parlement européen et le Conseil avaient soutenu cette initiative et, le 14 novembre 2012, la Commission avait proposé une directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non-exécutifs des sociétés cotées en bourse, et à des mesures connexes.

LE CONTENU DE LA DIRECTIVE FRUIT D'UN COMPROMIS INFRACTUEUX

Ces dernières années, la proposition de directive a connu un certain nombre d'évolutions pour répondre aux réticences de plusieurs États membres et leur offrir une plus grande flexibilité dans la manière d'augmenter la part de femmes dans les conseils d'administration.

Ainsi, les objectifs intégrés à la proposition avaient été les suivants :

- Au moins 40 % des postes d'administrateurs non-exécutifs dans les sociétés cotées doivent être occupés par des candidats du sexe sous-représenté avant le 1er janvier 2020 ou le 1er janvier 2018 si ce sont des entreprises publiques.
- Un « objectif souple » supplémentaire est imposé aux sociétés concernées : elles doivent instaurer des objectifs pour les administrateurs exécutifs dont le sexe sous-représenté doit représenter au moins un tiers de l'effectif.
- Les États-membres ayant déjà mis en place des mesures dont le but est similaire pourront les conserver et n'auront pas à transposer la directive dans leur droit national. À cet objectif est adjoint une évaluation opérée tous les deux ans par la Commission.

Une clause de flexibilité a également été introduite en 2015, permettant aux États membres de suspendre, jusqu'à fin décembre 2022, les mesures prescrites par la directive pour ceux ayant arrêté un dispositif ou réalisé des progrès les rapprochant des objectifs requis.

Or, malgré les efforts de souplesse, la proposition n'a toujours pas été adoptée. En cause, plusieurs points de crispation soulevée par certains États dont le fait que le texte ne serait pas justifié en raison du principe de subsidiarité ou du fait d'un dispositif législatif déjà existant. En mai 2020, on dénombrait encore huit États membres opposés à la proposition.

L'AUTO-RÉGULATION : UNE EFFICACITÉ MISE À MAL AU PROFIT DE LA SOUPLESSE

Les chiffres sur ce sujet mettent à mal les arguments en faveur d'une plus grande autonomie des États et d'une auto-régulation des entreprises. En effet, seuls six États membres ont adopté une législation fixant des quotas fixes (Belgique, France, Italie, Portugal) ou sous forme de proportions (Allemagne, Autriche). D'autres ont encouragé l'auto-régulation avec des résultats inégaux et onze États n'ont mis en place aucune mesure (Bulgarie, Chypre, Croatie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, République tchèque, Roumanie et Slovaquie). Les mesures prises en autonomie par les États sont donc très insuffisantes.

Le blocage politique s'explique par le caractère social de la proposition qui suscite souvent des résistances d'États membres envisageant la politique sociale comme un bastion de souveraineté à préserver. D'où la réticence à l'objectif de 40 % de femmes dans les conseils d'administration, un quota fixe jugé trop rigide. L'Allemagne, par exemple, a exprimé sa préférence pour un quota fixé en autonomie par les entreprises, fidèle à sa culture de dialogue social très centrée autour de l'entreprise.

De son côté, la France est le seul pays à avoir consacré dans la loi un quota fixe à 40 % et à avoir connu une évolution sensible de la proportion de femmes en conseil d'administration entre 2010 et 2018, avec un taux de 46,5 % contre 27 % en moyenne pour les pays appliquant une régulation souple. Sans dispositif, ce taux a évolué de 1,5 % dans ce même laps de temps.

PARITÉ AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION : UNE PIERRE À L'ÉDIFICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU TRAVAIL

L'égalité des genres au travail ne dépend pas exclusivement de cette question des quotas. En effet, il a été démontré qu'une plus grande proportion de femmes dans les postes d'encadrement contribue plus immédiatement à réduire les inégalités femmes-hommes, notamment l'écart salarial. C'est donc bien à tous les échelons de l'entreprise que les femmes ont vocation à être représentées. Cela passe par des mesures fortes (notamment le

congé paternité) garantissant que les femmes puissent sortir du schéma les bloquant au niveau des obligations familiales.

La portée symbolique d'une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration n'est plus à démontrer, surtout pour les générations à venir. L'exemple de la Norvège, en particulier, montre aussi que la portée concrète sur la capacité des femmes d'accéder à des postes de responsabilité s'en trouve concrètement améliorée. Il a ainsi été constaté que les chasseurs de tête recherchent davantage de candidates pour des postes exécutifs et que les femmes ayant bénéficié de ces quotas ne postulent plus à des postes à plus faible responsabilité.

On ne peut donc que se féliciter de la persévérance de la Commission européenne quant à cette proposition de directive, réitérée début mars. Le Parlement européen, de son côté, a invité à de multiples reprises le Conseil à débloquer le projet. En mai 2020, la Tchèque Věra Jourová, vice-présidente de la Commission, avait également informé la commission juridique du Parlement européen que la proposition était désormais soutenue par 18 États membres. Il semble donc que l'on s'oriente, doucement mais sûrement, vers une adoption de cette proposition de directive.





SEMESTRE EUROPÉEN : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

S'inscrivant dans la gouvernance économique de l'Union européenne, le Semestre européen voit chaque État membre présenter son programme national de réforme. Dans un contexte de crise, zoom sur le programme français.

LE SEMESTRE EUROPÉEN ET LE PNR

Le Semestre européen est un cycle de coordination des politiques économiques et budgétaires au sein de l'Union européenne (UE). Mis en place en 2010 suite à la crise de 2008, il s'inscrit dans le cadre de la gouvernance économique entre la Commission européenne et les États membres. Il vise notamment à garantir la convergence et la stabilité au sein de l'UE, et à prévenir les déséquilibres macroéconomiques excessifs.

Le temps du Semestre européen débute avec la publication par la Commission européenne de l'examen annuel de croissance en novembre. Il se termine par l'adoption des recommandations-pays par le Conseil européen au mois de juin suivant avec, entre temps, des discussions avec la Commission européenne et les pays membres, notamment lors de l'élaboration des programmes nationaux de réformes (PNR). Cet exercice, majeur au sein du semestre européen, a pour but de présenter les politiques économiques de chaque État membre et d'inscrire une cohérence globale dans les réformes menées au sein de l'Union européenne.

LA CRISE DU COVID ET SON IMPACT

La crise du Covid a profondément bouleversé le calendrier et le déroulement traditionnel du semestre européen. Les bouleversements économiques et sociaux induits par les mesures sanitaires mises en place pour contenir l'épidémie ont conduit les États à sortir complètement du cadre normal dans la conduite de leur politique budgétaire. En effet, en apportant une aide temporaire aux entreprises et aux ménages, les finances publiques des États se sont fortement dégradées.

Dès lors, l'exercice classique du semestre, qui consiste à faire du PNR une présentation du programme économique annuel de la France, ne pouvait se faire sans une présentation des différentes mesures décidées lors de l'élaboration du plan de relance européen. Transformé en plan national de relance et de résilience (PNRR), celui-ci vise à présenter d'une part les mesures qui permettront de relancer l'économie, de l'autre les mesures plus structurelles qui doivent libérer le potentiel de croissance du pays.

Pour la Commission européenne, ce document est très important : il doit lui permettre de se faire une idée précise des réformes structurelles qui seront menées dans les différents pays. En effet, les modalités de distribution du plan de relance européen prévoient un contrôle des aides versées à chaque État. La Commission a ainsi le droit de conditionner les fonds mobilisés par ce plan aux objectifs du Semestre européen, et donc aux mesures préconisées dans ce cycle. En d'autres termes, en contrepartie des subventions versées, l'Union européenne peut exiger la mise en place de certaines réformes structurelles.

LE PNRR FRANÇAIS ET LA POSITION DE LA CFE-CGC

Concernant la France, les sommes allouées dans le cadre du plan de relance européen s'élèvent à 40 milliards d'euros. Ce montant, qui prendra la forme de subventions, doit ainsi servir à alimenter son plan de relance, doté de 100 milliards d'euros.

Pour la CFE-CGC, ce temps d'échange sur le PNRR permet de réaffirmer nos positions et de rappeler nos exigences, notamment en matière sociale puisque les politiques économiques proposées ont des conséquences très concrètes sur les salariés. La partie du PNRR français qui vise à

répondre à la problématique conjoncturelle reprend logiquement les éléments du plan France relance. Il s'agit en particulier de mettre en place des dispositifs pour accélérer la transition écologique, renforcer la compétitivité des entreprises et mieux favoriser la cohésion sociale et territoriale. À cet égard, la CFE-CFE réitère ses remarques faites lors de la présentation de ce plan de relance. Sur le principe, il y a tout lieu de saluer la mise en place d'un plan de relance et qu'une composante de celui-ci soit pensée au niveau européen. Cette politique contracyclique pour apporter une aide temporaire aux entreprises et aux ménages est une bonne chose à court terme, même si la CFE-CGC regrette l'absence de vraies conditionnalités et de contreparties sur les aides distribuées.

Sur le plan des réformes plus structurelles et sans surprise, les mesures inscrites au sein du PNRR ne sont pas nouvelles. Elles s'inscrivent dans la continuité des différentes recommandations faites à la France ces dernières années. La CFE-CGC regrette ainsi qu'il soit toujours fait mention de la réforme des retraites comme de celle de l'assurance chômage. Dans ce contexte si particulier, ces réformes ne sont absolument pas prioritaires, comportant de nombreux effets négatifs qui vont contribuer à augmenter la précarité des personnes les plus vulnérables. Or l'urgence est aujourd'hui à la relance de l'activité. Une baisse des dépenses publiques provoquerait en effet des effets récessifs très importants qui, loin d'améliorer la situation budgétaire, agravaient les finances publiques des États : effondrement de la croissance, baisse des rentrées fiscales, hausse du chômage et des dépenses sociales, etc.

Pour la CFE-CGC, il est donc essentiel de veiller à ce que les réformes structurelles ne provoquent pas des effets récessifs susceptibles d'empêcher le rebond de notre économie.

CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec

Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe et international
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann

Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Maxime Legrand

Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et international

Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos





FOCUS

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : LES FEMMES CADRES TOUJOURS PÉNALISÉES

Malgré les efforts entrepris ces dernières années, une étude de l'Apec souligne combien les inégalités perdurent en matière de rémunération comme d'accès aux responsabilités pour les femmes cadres.

En amont du 8 mars, journée internationale des droits des femmes, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a publié une étude sur les inégalités femmes-hommes chez les cadres. Premier constat à retenir : les écarts de rémunération ne se réduisent pas puisque les femmes affichent en moyenne une rémunération inférieure de 7 % à celle des hommes, à postes et compétences équivalents. Malgré les mesures législatives mises en place ces dernières années, en particulier l'index égalité dans les entreprises et l'obligation d'enveloppes de rattrapage salariale, les écarts persistent donc (7 % en 2016, 8 % en 2018 et 7 % en 2019).

Au total, les écarts de rémunération sont globalement de 13 % en défaveur des femmes cadres, précise l'Apec. Cela s'explique en partie par les différences de profils et de postes occupés, sachant que les femmes cadres sont plus jeunes et occupent des fonctions différentes, avec des niveaux de responsabilité différents. Pour autant, « cette inégalité à poste et compétences équivalents n'est pas perçue par l'ensemble des cadres dans leur entreprise » relève l'Apec, indiquant que seuls 43 % des hommes et 63 % des femmes la constatent. L'Apec fait valoir par ailleurs que la question des salaires « reste un sujet assez tabou en France, donc peu partagé entre collègues ».

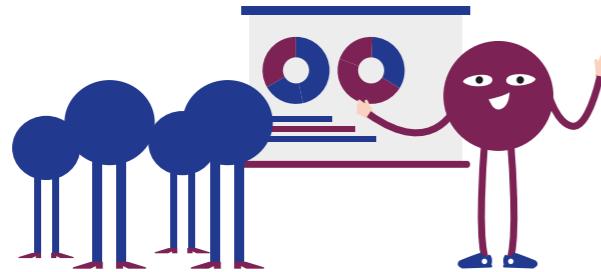
Outre la rémunération, les femmes cadres pâtissent également d'un moindre accès au management et encore moins à des postes de direction. Ainsi, 35 % des femmes cadres sont managers contre 43 % des hommes. Et quand elles accèdent à des fonctions de management, « leur poste s'apparente plus souvent à du management de proximité », indique

l'Apec. Aux yeux des cadres, les femmes sont encore moins présentes au sein des comités de direction et des comex (un constat partagé par 46 % des femmes cadres et 36 % des hommes cadres). Ce moindre accès aux fonctions de direction constitue « le second palier du plafond de verre », selon l'Apec.

La question des quotas au sein de ces comités ne fait toutefois pas l'unanimité. Les hommes cadres y sont favorables à 34 % et les femmes cadres à 52 %. Entre 35 et 54 ans, âge où elles seraient les plus nombreuses à pouvoir y accéder, le taux monte à 57 % contre 31 % pour les hommes.

Si des efforts croissants ont été réalisés en faveur de l'égalité professionnelle, leur traduction concrète au sein des entreprises reste insuffisante, de l'avis des cadres et des femmes en particulier, constate encore l'Apec. Trois acteurs sont identifiés par les cadres sondés pour améliorer la situation : les entreprises et leurs dirigeants (55 %), les ressources humaines (41 %) et les managers (33 %), dont les pratiques doivent éviter l'écueil des stéréotypes de genre.

« Les résultats de cette étude montre tout le chemin qu'il reste à parcourir pour lutter contre les inégalités professionnelles à l'encontre des femmes cadres, souligne Christine Lê, présidente du conseil d'administration de l'Apec. L'égalité progresse trop lentement, en particulier pour l'accès des femmes aux postes de management les plus importants. Il faut briser ce plafond de verre. L'Apec apporte chaque jour sa contribution à ce combat, pour un marché du travail des cadres plus inclusif conformément à sa raison d'être. Je me félicite que nos actions dans ce sens soient renforcées tout au long du mois de mars. »



TENDANCES



Formation professionnelle : la prise de conscience

Centre Inffo, association de service public sous tutelle ministérielle, acte, dans son deuxième Baromètre annuel de la formation professionnelle, quelques caractéristiques importantes de la perception des salariés. Voici les principaux enseignements à retenir.

- Un constat d'évolution rapide des métiers et des compétences : la part des personnes interrogées déclarant que leur métier évolue très vite augmente de 9 points (passant de 33 % à 42 %).
- Une anticipation de mobilité : 49 % des actifs pensent changer d'emploi à plus ou moins long terme et un tiers dans les deux ans à venir.
- Une prise de conscience de la responsabilité individuelle de se former (+14 points en un an), allant de pair avec celle d'être responsable de son propre parcours de formation professionnelle (67 %, +11 points).
- Un déficit d'information sur la formation professionnelle, notamment chez les personnes diplômées du supérieur (61 %), ce que Centre Inffo explique par le fait qu'elles sont « moins nombreuses à souhaiter changer d'emploi, à être dans des parcours de reconversion professionnelle ou au chômage ».
- Une connaissance encore minoritaire du montant de ses droits à la formation (42 %), quoiqu'en forte hausse (+17 points).
- Un souhait d'évolution de vie qualitative, puisque 86 % des sondés qui envisagent une reconversion professionnelle sont motivés d'abord et avant tout par une volonté de se rapprocher de leurs valeurs et de vivre davantage leurs passions.
- Une forte attente de conseils : 57 % des personnes en reconversion souhaiteraient pouvoir bénéficier de conseils sur les possibilités de financement (47 %) et de formation (45 %).



Source

Questionnaire de 15 minutes administré par internet en janvier 2021 par l'institut de sondage CSA à 1 626 actifs français âgés de 18 ans et plus.

Le télétravail, une source de désengagement ?

Julhiet Sterwen, cabinet de conseils en transformation des entreprises, a l'habitude d'inculquer cinq règles de base aux managers pour gérer leurs équipes à distance. Dont celle de « garder le contact en permanence en instaurant des points réguliers dédiés ». Un bon précepte qui prend tout son sens quand voit les résultats de l'étude que le cabinet vient de commander à l'IFOP.

Ils tendent à montrer que le travail à distance durable nourrit le désengagement des salariés. Plus d'un manager sur deux (57 %) pense que leurs collaborateurs se désengagent « vis-à-vis du collectif et de la vie de l'entreprise », et accusent le travail à distance d'en être la cause principale. De leur côté, 55 % des salariés estiment qu'il affecte le sentiment d'appartenance à l'entreprise et que leur niveau de désengagement est croissant.

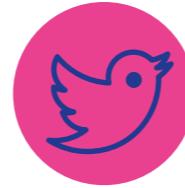
Qu'attendre ensuite de l'évolution des modes de travail et notamment des perspectives de retour au bureau ? Près d'un répondant sur deux (49 %) ayant un poste éligible estime que le fait de travailler à distance est important ou primordial. Toutefois, seuls 4 % favoriseraient le tout-télétravail. La très grande majorité aspire à revenir au présentiel, mais en bureaux fermés et pas à temps plein. L'open-space en particulier en prend pour son grade. Seules 7 % des personnes interrogées souhaitent continuer d'évoluer dans un espace partagé, contre 36 % dans des bureaux individuels fermés et 5 % seulement en coworking.

« La chute de l'attractivité de l'open-space et la démocratisation du distanciel exigent d'intégrer la voix du collaborateur pour co-designer les usages de demain », recommande Julhiet Sterwen.



Source

5^{ème} Baromètre digital Workplace réalisée par l'IFOP pour Julhiet Sterwen en interrogeant plus de 1 000 salariés dont un tiers de managers, du 27 octobre au 9 novembre 2020.



BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFE-CGC - 26 FÉVRIER 2021

François Hommeril, a signé hier, 25 février, pour la CFE-CGC, la Déclaration des Droits de l'Humanité. 4 principes, 6 devoirs, 6 droits pour "le droit pour tous les habitants de la Terre à vivre dans un monde dont le futur n'est pas compromis par l'irresponsabilité du présent."



CFE-CGC @CFE-CGC - 2 MARS 2021

Salariés des TPE, du 22 mars au 6 avril, vous voterez pour le syndicat qui :
• **vous représentera pour négocier votre convention collective,**
• **vous conseillera sur vos droits et démarches à effectuer auprès de votre employeur,**
• **vous défendra aux prud'hommes. #JeVoteCFECGC**



GERARD MARDINE @GERARDMARDINE - 27 FÉVRIER 2021

Le droit à #retraite progressive pour les #cadres au forfait jours travaillant à temps partiel est désormais reconnu. La persévérance de @CFECGC pour faire triompher le bon sens a payé. Le @gouvernementFR doit se mettre rapidement en conformité.



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 3 MARS 2021

L'hôpital français est géré par des gens qui pensent que parce que les chasse-neige ne servent que 6 mois par an, il faut en supprimer la moitié. @CFECGC



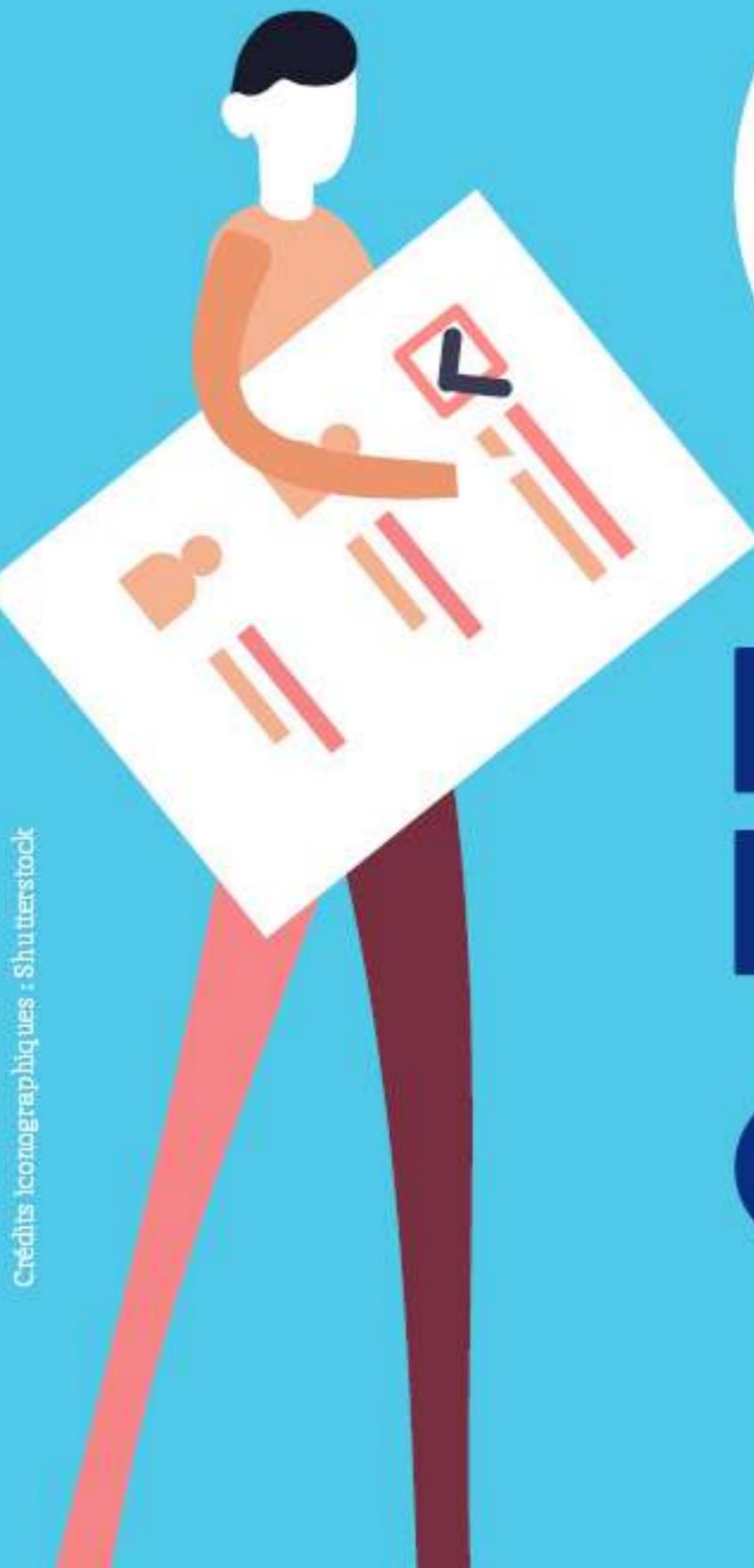
CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stéphanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr



DU 22 MARS
AU 16 AVRIL

**IL N'Y A PAS
DE NOUS SANS VOUS**

jevote.macif.fr

