

**LE**

**BULLETIN**

**CONFÉDÉRAL**



## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE - AGENDA SOCIAL : REPORT DES RÉFORMES DES RETRAITES ET DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**
- P. 5 À 12**      **FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS SUR LE TERRAIN**
- P. 13 & 14**     **ENTRETIEN – ERIC FREYBURGER (RENAULT TRUCKS) : « CONTINUER À NOUS BATTRE POUR RÉDUIRE LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES »**
- P. 15 À 19**     **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 20 À 22**     **FOCUS – PLEINS FEUX SUR LES CADRES**
- P. 23**           **BULLES TWITTER**





## EN BREF

### Séjour de la santé : signature d'un plan de 8,1 milliards d'euros

Le gouvernement a officialisé, le 13 juillet, la signature des accords salariaux du Séjour de la santé portant sur une enveloppe de 8,1 milliards d'euros et prévoyant notamment une hausse minimum de salaire de 183 euros net pour l'ensemble des personnels hospitaliers paramédicaux (infirmiers, aides-soignants) et non-médicaux (agents techniques et administratifs). Fortement mobilisée en faveur d'une refondation du système français de santé, la CFE-CGC, dans le cadre de la concertation, a remis au gouvernement une riche contribution ([consultable ici](#)) articulée autour de 7 objectifs et 57 propositions.

### Télétravail : les partenaires sociaux se reverront en septembre

Les organisations syndicales et patronales, qui ont débuté le 5 juin dernier une série de réunions sur le télétravail et le recours massif au travail distanciel intervenu durant la crise sanitaire, reprendront leurs échanges à la rentrée avec une dernière réunion prévue le 11 septembre. Qu'en sortira-t-il ? « C'est la grande question : soit des conclusions qui serviront à caler une armoire (ndlr : un simple diagnostic partagé, comme le souhaite le Medef), soit un avenant à l'accord national interprofessionnel de 2005, qui passera par une négociation, ce que souhaite la CFE-CGC », résume Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral.

### Application Copass en entreprise : la CFE-CGC a interpellé la CNIL

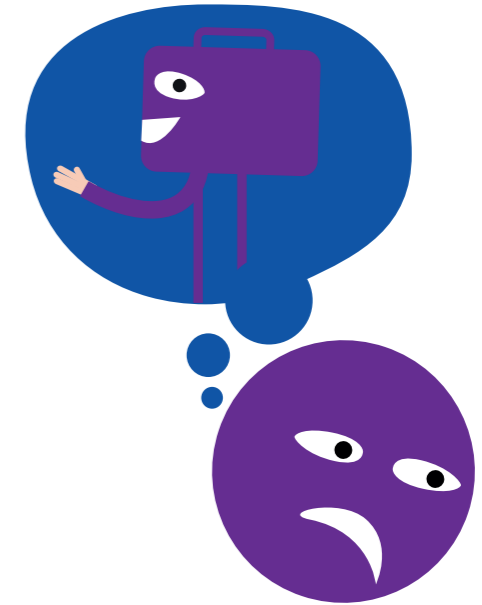
Dans un communiqué ([consultable ici](#)), la CFE-CGC indique avoir interpellé la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) au sujet de l'application Copass, qui propose aux entreprises une gestion sanitaire de leur déconfinement via un outil numérique). La CFE-CGC déplore le caractère très intrusif de ce type de dispositif qui pourrait justifier le traitement de données sans le consentement de l'utilisateur, en invoquant juste l'obligation légale des employeurs à garantir la santé de leurs salariés. « De telles applications risquent d'ouvrir une brèche quant au respect de la vie privée et à l'utilisation qui est faite des données personnelles du salarié », souligne Nicolas Blanc, délégué national CFE-CGC au numérique.

### La convention de l'OIT sur le harcèlement au travail entrera en vigueur en juin 2021

L'Organisation mondiale du travail (OIT) a annoncé, le 25 juin dernier, que la convention sur la violence et le harcèlement au travail, adoptée l'an dernier à l'occasion du centenaire de l'OIT et ratifiée depuis par deux pays (les Fidji et l'Uruguay), entrera en vigueur en juin 2021. Première norme internationale à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, « cette ratification marque une avancée importante vers la réalisation du travail décent, surtout dans cette période inédite où le monde se bat pour surmonter une pandémie mondiale et s'en remettre », a déclaré Guy Ryder, directeur général de l'OIT.

## LE CHIFFRE

# -34%



**Soit, dans un contexte de crise économique lié à une crise sanitaire inédite, la baisse des offres d'emplois cadres au premier semestre, selon l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). L'Île-de-France est la région la plus touchée (-39 %).**

**Le secteur de l'industrie a enregistré la plus forte baisse avec -40 % d'offres (-45 % dans l'industrie mécanique, métallurgie et automobile et -48 % dans les équipements électriques et électroniques).**



## L'INFO MILITANTE

# AGENDA SOCIAL : REPORT DES RÉFORMES DES RETRAITES ET DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

**À l'issue de la conférence sociale du 17 juillet en présence des partenaires sociaux, le gouvernement a fixé les priorités et le calendrier, avec notamment le report des réformes des retraites et de l'assurance chômage.**

Une semaine après avoir reçu, sous forme de réunions bilatérales, les organisations syndicales et patronales ([voir le compte-rendu de l'entrevue entre Jean Castex et François Hommeril, président de la CFE-CGC](#)), le Premier ministre et plusieurs membres du nouveau gouvernement ont réuni, le 17 juillet, les partenaires sociaux à l'occasion d'une conférence du dialogue social. Dans un contexte de crise (multiplication des plans sociaux en entreprise, hausse de la dette de l'Unedic...), plusieurs annonces ont été faites quant aux prochaines priorités d'un agenda social qui s'annonce très chargé à la rentrée.

### DÉCALAGE DE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Le Premier ministre a annoncé que la date d'entrée en vigueur de la réforme très controversée de l'assurance chômage (dégressivité des allocations des cadres à laquelle s'oppose fermement la CFE-CGC, nouveau calcul des indemnités, bonus-malus, durcissement de l'ouverture de droits et leur rechargement...), dont un premier volet était entré en vigueur en novembre 2019 et un second était attendu au 1<sup>er</sup> septembre prochain, est repoussée dans son intégralité à début 2021. D'ici là, une nouvelle concertation doit se tenir avec les partenaires sociaux.

### RÉFORME DES RETRAITES : UNE NOUVELLE CONCERTATION

Concernant la réforme gouvernementale des retraites devant instaurer un système universel par points, suspendue en mars dernier sous l'effet de la crise sanitaire, Jean Castex a annoncé que les concertations avec les partenaires sociaux sont repoussées « au moins jusqu'à la fin de l'année ». Le Premier ministre a toutefois indiqué que la réforme serait « maintenue », tout en promettant « une nouvelle méthode » en distinguant notamment le « caractère

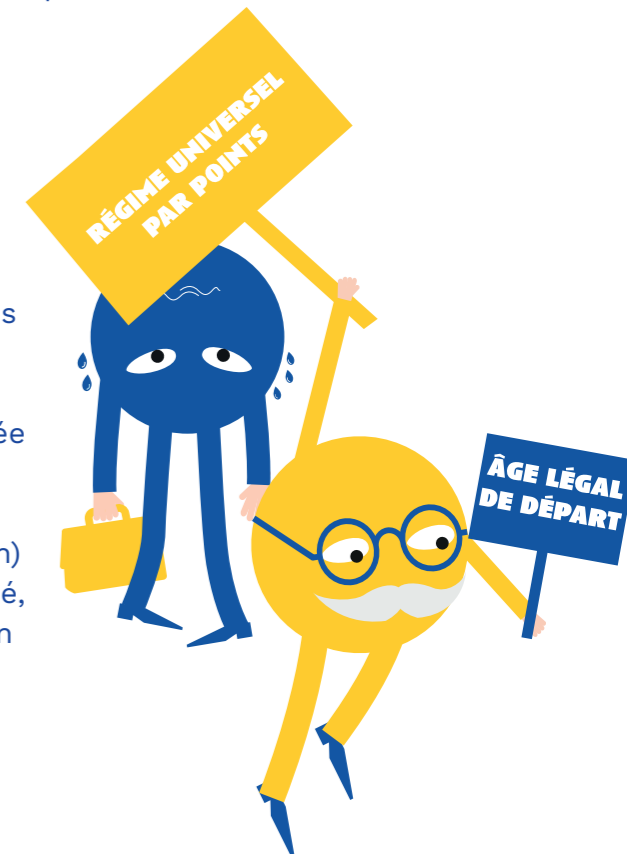
structurel » et le volet financier. À cet effet, l'exécutif va de nouveau saisir le Conseil d'orientation des retraites (COR), afin d'évaluer la situation financière des comptes sociaux.

### EMPLOI DES JEUNES

Le ministère du Travail a indiqué que des concertations se tiendront dès cette semaine avec les partenaires sociaux sur l'emploi des jeunes, dont 700 000 sont attendus sur le marché du travail à la rentrée. Objectif : fixer en particulier les modalités de la réduction annoncée du coût du travail de 4 000 euros par an (prime ou exonération de cotisations), un dispositif qui doit concerner chaque jeune de moins de 25 ans employé par une entreprise.

### RESTRUCTURATION DES BRANCHES, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE, TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES...

Outre les gros dossiers précités, le gouvernement a listé d'autres sujets qui vont faire l'objet de discussions avec les partenaires sociaux ces prochains mois. Au menu notamment : la restructuration des branches professionnelles, le partage de la valeur ajoutée (incluant l'épargne salariale, l'actionnariat salarié, la participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise et la rémunération) mais également le télétravail, le travail détaché, les travailleurs des plateformes, les métiers en tension et les travailleurs dits « de deuxième ligne ».





## L'INFO MILITANTE

# FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS SUR LE TERRAIN

**Confrontés à une crise hors norme, la CFE-CGC et ses militants s'activent au quotidien dans les branches professionnelles et les entreprises pour faire vivre un dialogue social plus indispensable que jamais. Témoignages.**



### À PÔLE EMPLOI, LA CRISE LAISSE LES MANAGERS ESSORÉS

**Par Suzie Petit, déléguée syndicale centrale (DSC) CFE-CGC au sein de Pôle Emploi, et déléguée nationale CFE-CGC.**

#### CONFINEMENT : PILOTAGE NATIONAL ET « AUDIOS » AVEC LES DSC

« Au moment du confinement, l'entreprise a tout de suite créé une cellule de crise nationale réunissant le directeur général et ses principaux bras droit : DRH, relations sociales, offres de service, informatique, responsables régionaux... Avec un parallélisme des formes dans chaque région pour que ce pilotage national soit décliné de façon homogène sur le terrain. En tant que DSC, nous étions tenus informés chaque semaine au cours de séances appelées les « Audios ». Par ailleurs, nous avons tous les numéros de téléphone des uns et des autres pour s'appeler ou échanger des SMS. On peut dire qu'il y a eu de la part de l'entreprise une information parfaite, aucun sujet là-dessus. »

#### AGENCES FERMÉES MAIS VOLANTS DE COLLABORATEURS SUR PLACE

« Le pilotage national n'empêche pas qu'il a fallu déployer une sacrée organisation ! Nos quelque 900 agences ont fermé au public et nos 55 000 salariés ont été mis en télétravail. Cela dit,

quelques personnes, dont toujours un manager, se rendaient chaque jour sur chacun des sites pour traiter le courrier ou recevoir un demandeur d'emploi ayant un besoin urgent et ne pouvant pas communiquer à distance. Dans ce cas, l'échange se faisait par vidéo-portier ou à l'intérieur de l'agence en dernier recours. Notre priorité était l'actualisation des demandeurs d'emploi et le fait qu'ils puissent être indemnisés en fin de mois. Nous avons renoncé à l'actualisation automatique : celle-ci aurait pu entraîner le versement de trop perçus qui auraient risqué de déclencher toute une série de conséquences : difficultés pour les gens à rembourser ensuite, agressivité, stress... »

#### « UN AGENT-UN PORTABLE » ET L'INFORMATIQUE SUIVRA !

« Dès avant le confinement, notre entreprise s'était organisée pour arriver en fin d'année à la règle « un agent-un portable » : chaque agent va être doté d'un ordinateur portable qu'il pourra utiliser dans les différentes salles du site où il travaille, laisser sur place le soir ou emporter chez lui, connecter pour faire du télétravail éventuellement selon les règles de l'accord en vigueur à Pôle Emploi (et que nous allons renégocier bientôt à la lumière des leçons du confinement). Seulement, « un agent-un portable » ne veut pas dire « tout le monde connecté en même temps » ! Quand les 55 000 salariés se sont retrouvés chez eux, la montée en charge de l'informatique et du réseau a mis un peu de temps : au début, nous avons pu tourner à une dizaine de milliers de connexions simultanées pour arriver ensuite à 25-30 000 en régime de croisière. »

#### DÉCONFINEMENT : UNE AFFAIRE DE SIGLES

« Le Plan de Reprise de l'Activité-phase 1 (PRA 1) qui s'est ouvert le



11 mai a entraîné un gros travail de préparation pour le retour du personnel dans les sites et la remise en route de la machine de la réception physique, d'abord sur rendez-vous. Partout, sur place, il a fallu se demander combien on pouvait accueillir au maximum d'agents et de demandeurs d'emploi en fonction des règles sanitaires, comment traiter le courrier pour éviter les contaminations manuportées, etc. Nos collègues ont eu une semaine, du 11 au 18 mai, pour s'approprier les nouveaux outils : vitres plexi, masques, visières pour ceux ou celles qui le souhaitaient. Fin juin, le PRA 2 a permis de rouvrir les portes des agences et de remettre en place des activités collectives avec des jauges maxi dans les salles de réunion. Quant au PRA 3 qui a fait l'objet d'une information-consultation au niveau du CSE central du 9 juillet, il décline le deuxième plan de déconfinement du ministère du Travail sorti le 24 juin. »

### LA PÉRIODE VA LAISSER DES TRACES

« Syndicalement, cela a été très lourd : ça n'a tout simplement pas arrêté pendant plus de trois mois. Il a fallu soutenir nos équipes locales, être constamment en relation avec la direction, gérer l'agressivité d'autres syndicats qui ont fait preuve d'une extrême violence et n'ont parfois réussi qu'à faire monter une espèce d'angoisse phénoménale dans l'entreprise, alors que l'employeur a tout fait pour protéger la santé de ses salariés. Je ne sais pas comment les autres DSC ont vécu la crise, mais j'ai eu des moments difficiles et c'est une période qui nous marquera tous. Je me demande s'il ne faudrait pas créer une sorte de « groupe des DSC », de tous ceux qui ont les mains dans le cambouis, pour échanger sur ce que nous avons vécu. Regarder aussi comment améliorer l'échange et l'accompagnement confédéral.

Quant aux managers de proximité, les directeurs de sites, les animateurs de sites, ils ont été sur le pont du début à la fin. Ils sont aujourd'hui hyper fatigués physiquement et psychologiquement. Ils seront là au rendez-vous de septembre, mais il va y avoir un accompagnement énorme à faire auprès de ces salariés de la part de l'entreprise. »





## **GROUPE FNAC DARTY : FORTE CHARGE PSYCHIQUE ET PHYSIQUE POUR LES CADRES DE TERRAIN**

Par Laurence Gnonlonfoun, déléguée syndicale centrale CFE-CGC Fnac.

### **ENGAGEMENT SYNDICAL**

« Mon adhésion et mon élection en 2015 ont officialisé un combat mené depuis mon entrée dans la vie professionnelle pour défendre mes droits et ceux de mes collègues et pour me dresser contre toutes les injustices auxquelles j'étais confrontée. Juriste de formation, cadre dès mon premier emploi, la CFE-CGC et son mode de fonctionnement m'ont paru tout indiqué pour structurer ma volonté d'agir. Aujourd'hui, à 63 ans, en tant que présidente de l'USN Audiovisuel et vice-présidente de la CFE-CGC Commerce, je suis très fière de revendiquer une part dans la forte progression de la CFE-CGC dans le groupe Fnac-Darty. Nous sommes passés de 2,94 % de représentativité globale en 2016 à 10,35 % en 2019, chiffre à rapporter au pourcentage de cadres dans ce groupe qui n'est que de 15 %. Concernant uniquement le collège des encadrants, la CFE-CGC est première avec 35,35 % à la Fnac et 49,58 % chez Darty. Pour mémoire, le groupe Fnac-Darty représente 880 magasins dans le monde pour 24 000 salariés dont 18 000 en France. Il a récemment intégré les 91 magasins de l'enseigne Nature et Découvertes. »

### **CONFINEMENT ET CHÔMAGE PARTIEL**

« Comme nous sommes principalement des magasins, notre activité s'est arrêtée brutalement le 16 mars et presque tout le monde a été mis en chômage partiel à l'exception de la paie, de la moitié des services du siège, de la livraison, des entrepôts logistiques préparant les commandes internet, des livreurs et des installateurs. Avant même que la loi ne l'y autorise, j'avais reçu un appel de ma direction Exploitation insistant sur la nécessité que les élus acceptent d'être au chômage « pour aider l'entreprise ». J'ai protesté en disant qu'il y aurait du travail pour la DRH et les élus et que ce

n'était pas le moment de les mettre en chômage partiel. Puis, après avoir consulté largement, nous avons décidé d'accepter mais de déclarer notre travail s'il y en avait. Les organisations syndicales (OS) ont obtenu le paiement des salaires à 100 % du 16 mars au 31 mars pour tous. La direction a soumis la possibilité d'être payé à taux plein après le 31 mars à l'acceptation d'un accord de modulation du temps de travail sur un an. »

### **UN DIALOGUE SOCIAL FLUCTUANT**

« Le dialogue social a été inégal suivant les sociétés. Au siège, où l'on compte 1 600 cadres et où presque la moitié de l'effectif travaillait durant le confinement, il y a eu des échanges et des réunions hebdomadaires et les OS ont été écoutées. Dans les sociétés de l'exploitation, le problème a été beaucoup plus compliqué dans la mesure où les RH étant au chômage partiel ainsi que les élus, il n'y avait pas de points quotidiens ni hebdomadaires. Il a fallu toute l'insistance des OS pour obtenir que se tienne un comité de groupe et environ trois comités sociaux et économiques (CSE) par entreprise durant le confinement. J'ajoute que nos directions des Ressources humaines ont été très opportunistes : elles attendaient la communication des ordonnances gouvernementales pour prendre des décisions. Elles nous présentaient ensuite les plateformes élaborées avec les différents comités de direction, traitant les élus comme des chambres d'enregistrement. »

### **TENTATIVE AVORTÉE D'ACCORD DE MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

« La direction a voulu négocier au niveau groupe un accord de modulation du temps de travail qui consistait, sur une période d'un an, à baisser de 30 % tous les contrats heures et à les augmenter d'autant en fin d'année. La CFE-CGC n'a pas signé cet accord pour l'Exploitation car les simulations de plannings que nous avons faites démontraient qu'il manquerait du personnel à la reprise et que toute la charge de travail pèserait sur l'encadrement.

Depuis quelques années, on constate une fonte des effectifs d'encadrement dans les plus petits magasins. Pour vous donner



une idée, en 2010, dans un magasin de 80 personnes, il y avait 11 cadres. Le même magasin est passé aujourd'hui à 33 salariés et il n'y a plus que 4 cadres. Autrement dit, quand il y a des reliquats de congés payés dans un contexte d'effectifs aussi tendus, ce sont les cadres qui compensent, qui font l'ouverture et la fermeture du magasin, qui remplacent quelqu'un au SAV, en caisse, qui passent toute la journée à courir partout. J'ai demandé des contreparties pour les cadres. Sans entrer dans les détails, nous ne les avons pas obtenues si ce n'est une réduction des amplitudes horaires d'ouverture des magasins, et la négociation de cet accord a tourné court à l'initiative de la direction »

### REDÉMARRAGE ÉCONOMIQUE

« Sanitairement, la protection des salariés et des clients a été faite exactement dans les normes gouvernementales et les OS ont obtenu de la direction que les clients portent des masques, ce qui a été une bataille très rude. Les cadres ont été remerciés par les OS employés lors des CSE pour la qualité de leur investissement.

Économiquement, l'intensité de la reprise dépasse les prévisions de la direction en particulier chez Darty et dans les magasins situés en périphérie des agglomérations. Le chiffre d'affaires réalisé par internet et le click and collect sont en très forte augmentation. La vente sur internet a d'ailleurs été très forte durant le confinement et cela continue.

Humainement et socialement, la reprise est difficile : même deux mois après la reprise, aucune des négociations en cours n'a repris, NAO et Équilibre vie privée/vie professionnelle en particulier. La CFE-CGC a alerté sur la charge psychique et physique qui pèse sur les cadres de terrain. La direction nous promet de contrôler davantage le forfait-jours et nous assure qu'elle va proposer des mesures concrètes susceptibles d'alléger les contraintes organisationnelles. Nous verrons bien. En attendant, nous restons en vigilance totale sur ces questions. »







## **L'INDUSTRIE PÉTROLIÈRE TOUCHÉE MAIS LOIN D'ÊTRE COULÉE**

**Par Patrick Dubus, président de la Fédération CFE-CGC Enermine et Industries Transverses, trésorier du syndicat CFE-CGC Pétrole et coordinateur CFE-CGC pour les sociétés du groupe ExxonMobil en France.**

### **PAS DE GRAIN DE SABLE DANS LE PÉTROLE**

« Toute la séquence des derniers mois ne s'est pas trop mal passée pour le secteur pétrolier. Il y a certes eu une grosse baisse de la demande de carburant puisque les voitures et les avions ne circulaient plus, mais les « majeurs » du secteur (ExxonMobil, Shell, BP, Total, Ineos, LyondellBasel, Trapil...) ont su gérer la situation et la reprise est là. La demande n'est pas encore revenue au niveau d'avant la crise pour l'essence et le kérosène, mais pour le gasoil et le fuel, le redémarrage est indéniable. Pour la pétrochimie, la demande d'emballages plastiques par l'industrie alimentaire et de matériel médical plastique par les établissements de soins s'est même accrue, même si l'on constate un léger fléchissement pour les produits dérivés du pétrole. Dans l'ensemble, l'utilisation des capacités est à 80 % de la situation pré-Covid, et le retour au niveau du deuxième semestre 2019 ne se fera pas avant 2030, selon les prévisions des pétroliers. »

### **LE TÉLÉTRAVAIL A BIEN CARBURÉ**

« Globalement, les majeurs ont décidé ne pas utiliser les dispositifs gouvernementaux de chômage partiel et de mettre la plupart de leurs employés en télétravail. Dans mon entreprise, ExxonMobil, 70 % des effectifs se sont retrouvés en télétravail, les 30 % restant étant essentiellement des salariés travaillant dans les raffineries par équipes de quarts (les raffineries sont des usines à feu continu qui

ne s'arrêtent pas). A partir du 11 mai, la moitié des gens en télétravail sont revenus sur leur lieu de travail. Depuis le 22 juin, c'est 95 % de l'effectif qui est de retour sur site. Ne restent chez eux que les personnes contraintes par des gardes d'enfants ou des raisons médicales. »

### **NÉGOCIATIONS RELANÇÉES**

« Devant le constat à peu près unanime que le télétravail a bien fonctionné, la CFE-CGC d'ExxonMobil a demandé à la direction de réouvrir une négociation sur ce dossier. Celle-ci semble disposée à revoir sa copie mais elle attend les assises nationales sur le sujet à la rentrée. Il en va de même, me semble-t-il, dans les autres grandes entreprises du secteur. Chez ExxonMobil, l'accord actuel prévoit deux jours de télétravail par mois maximum. Nous pensons demander une augmentation équivalente à une semaine par mois, ce qui permettrait une meilleure utilisation du télétravail. »

### **BOIS, PAPIER, CARTON, CHAUFFAGE, HABITAT : SITUATIONS CONTRASTÉES**

« Le constat est assez positif pour le secteur pétrolier. Il l'est nettement moins pour la filière bois-papier-carton dans laquelle un certain nombre de PME étaient en difficulté avant le confinement. Le télétravail y est plus difficile à mettre en place et la séquence-Covid ne les certainement pas aidées. Pour le secteur chauffage et habitat, qui est orienté plutôt transition énergétique, la pandémie a eu un effet positif et l'on constate un nombre important d'embauches. »

### **RÉDUCTION D'EFFECTIFS ET DE COÛTS**

« Comme d'autres grands acteurs de l'aéronautique ou de l'automobile, BP et Shell ont annoncé d'importantes réductions d'effectifs. Et toutes les entreprises du secteur pétrolier ainsi que celles affiliées à Fibopa ont programmé des mesures drastiques de réductions de coûts. Nous sommes particulièrement inquiets



pour les 800 avitailleurs qui fournissent le kérosène aux avions, ce qui nous fait appuyer une demande de FO à l'Union française des industries pétrolières (UFIP) d'ouverture d'une négociation de branche sur l'activité partielle. Cette négociation nous permettrait notamment de mobiliser la formation professionnelle pour aider les salariés touchés par la crise dans les métiers de l'automobile et de l'aéronautique liés au pétrole. »

### ÉVOLUTION POSITIVE DE L'UFIP

« Pour finir sur une note positive, signalons que la nouvelle équipe à la tête de l'UFIP a l'air de vouloir impulser une dynamique tournée vers la transition énergétique et le changement climatique avec notamment les biocarburants. Les techniques industrielles pour capter le CO2 et fabriquer des carburants liquides bas carbone à partir d'hydrogène sont connues, mais leur industrialisation nécessitera des investissements colossaux et les décisions ne se feront pas avant encore quelques années. »

### UNE FÉDÉRATION, PLUSIEURS COMPOSANTS

Créée historiquement dans le secteur des mines et des énergies fossiles (pétrole, gaz, charbon, uranium, potasses), la Fédération

CFE-CGC Enermine comprend aujourd'hui une dizaine de syndicats dont les trois principaux sont le syndicat Pétrole qui regroupe les majeurs du secteur, Fibopa (industrie du bois, du papier et du carton) et le SNCH (syndicat national du chauffage et de l'habitat, incluant des adhérents comme Dalkia ou Engie). Elle fédère aussi un ensemble de petits syndicats issus des Mines. De leur côté, les stations-service sont gérées par des sociétés sous-traitantes des pétroliers et ne sont donc plus chez Enermine.



**CONSULTEZ NOS MEILLEURES OFFRES DE LOCATION** ☎ 01 41 92 03 60

**sea Voyages**

**-5% avec le code CFE-CGC**

**VILLAS D'EXCEPTION**  
Villa 6 personnes  
Villa Rocamas, Armetta de Mar  
CATALOGNE, ESPAGNE

**RÉSIDENCES**  
Maison 4/6 personnes  
Domaine les Tamaris & Les Portes du Soleil  
PORTIRAGNES

**CAMPINGS CLUB**  
Cottage 4/6 personnes  
Camping Club Le Trianon 5\*  
LES SABLES D'OLONNE

Reserver ▶ CONSULTATION EN LIGNE

31, rue du Pont 92200 Neuilly  
sea.voyages@sea-voyages.fr



## **OPTIC 2000 : UNE PÉRIODE DE CRISE TRAVERSÉE SANS TROP D'ENCOMBRES**

**Par Rodolphe Wolter, délégué syndical CFE-CGC au siège du Groupe Optic 2000.**

### **LE CONTEXTE COOPÉRATIF**

« Optic 2000 est un groupement coopératif, c'est-à-dire que chaque magasin appartient à un opticien indépendant qui devient associé de la coopérative. Le siège de celle-ci est basé à Clamart (Hauts-de-Seine). Il emploie 450 salariés : environ 150 dans la logistique et 300 dans les services. Son activité consiste essentiellement à fournir de l'aide aux 1 200 magasins du réseau sous forme de prestations de marketing et de communication, négociations avec les fournisseurs, fabrication et distribution de la fameuse deuxième paire offerte aux clients. C'est le siège qui en reçoit et en assemble les montures et les verres dans un atelier. »

### **BAPTÊME DU FEU AU TEMPS DU COVID**

« Je suis responsable du Développement, basé à Lyon, chargé de tout l'Est de la France et délégué syndical CFE-CGC pour le siège d'Optic 2000 depuis avril dernier. J'ai succédé dans cette fonction à Béatrice Genet qui a considérablement développé la présence de la CFE-CGC dans l'entreprise puisqu'elle est partie d'une époque où la CFTC et la CGT étaient les deux syndicats historiques pour atteindre un stade où nous détenons aujourd'hui cinq postes sur douze au CSE dont quatre postes de cadres sur cinq. Dans la mesure où je suis très souvent en déplacement, nous nous sommes organisés pour que ce soit l'un de mes collègues de la CFE-CGC, Renaud Glénat, qui travaille au siège, qui prenne le secrétariat du CSE. En ce qui me concerne, j'étais désireux d'exercer le mandat de délégué syndical. Cela faisait d'ailleurs un an que Béatrice me conviait à

toutes les négociations et que j'y rencontrais les autres partenaires sociaux. Cela dit, j'ai pris la crise du Covid-19 de plein fouet comme baptême du feu en tant que DS ! »

### **GRANDES MANŒUVRES AU SIÈGE**

« Des CSE extraordinaires se sont tenus au siège d'Optic 2000 les 15 et 16 mars. Dès le mardi soir, tout le monde a été mis en chômage partiel, après quoi la DRH a affiné la situation en introduisant du télétravail sur les fonctions nécessaires. La DRH est restée ouverte, tout comme la comptabilité, la communication et les relations presse. Les animateurs réseau, qui sont normalement toute la journée sur la route pour accompagner les opticiens, sont passés eux aussi en télétravail. Au total, sur 450 salariés, un peu plus de 300 sont restés en chômage partiel. »

### **MAGASINS EN PREMIÈRE LIGNE**

« Les magasins d'optique-lunetterie se sont heurtés à une ambiguïté de départ puisqu'ils ont très vite été autorisés à ouvrir, sauf qu'ils ne faisaient pas partie de la liste des professionnels de santé destinataires des kits sanitaires. Autrement dit, ils avaient le droit d'ouvrir mais il fallait qu'ils se débrouillent pour les masques et le gel à une époque où c'était impossible d'en trouver, si bien que le siège a pris la décision de préconiser la fermeture. La quasi-totalité des magasins de notre réseau a donc d'abord baissé le rideau, après quoi ceux qui le souhaitaient ont réouvert environ deux matinées par semaine dans le cadre d'un dispositif national coordonné par le Syndicat des opticiens. L'idée était de fournir un service minimum d'urgence pour réparer et changer les lunettes du personnel soignant ou d'autres catégories de clients ayant des contraintes. »

### **TÉLÉTRAVAIL À GÉOMÉTRIE VARIABLE**

« Certains salariés sont revenus physiquement au siège fin avril pour commencer à relancer les ateliers et la logistique. Le 11 mai, la direction a remis quasiment tout le monde en activité avec un



maximum de télétravail et quelques retours en présentiel sur les postes l'exigeant. C'est alors que nous avons eu quelques frictions avec la direction puisque l'équipement des salariés en portables, VPN, etc., ne suivait pas, contrairement à ce qui s'était passé au début du confinement. Début juin, lors du deuxième déconfinement, la direction a demandé que les salariés reviennent deux jours par semaine en présentiel et depuis le 22 juin, trois jours. Le 10 juillet, date de la fin de l'urgence sanitaire, nous revenons au système de télétravail en vigueur chez nous avant la crise, soit trois jours par mois uniquement pour les cadres. »

### **UN BILAN SYNDICAL ET SOCIAL MITIGÉ**

« Le bilan syndical et social de cette période est mitigé. La direction n'a pas pris de décisions trop fortement défavorables aux salariés mais elle nous a mis souvent devant le fait accompli. Prenons l'exemple des jours de congé. Les trois délégués syndicaux représentatifs ont été informés par Skype que la direction allait proposer aux salariés de poser trois jours sur la base du volontariat. Elle était donc assez loin du maximum exigible de dix jours, ce qui rendait délicat de contester cette décision. Mais pour autant elle l'a décidé sans nous... En revanche, j'ai pris soin de m'assurer qu'elle n'écrive pas dans son email aux salariés : « Nous en avons discuté avec les DS... »

### **PAS DE LICENCIEMENTS OPPORTUNISTES**

« Il est trop tôt pour tirer un bilan économique de la crise concernant notre enseigne. Tout ce qu'on peut dire c'est qu'au siège, il n'y a pas eu de suppressions d'emplois opportunistes. Des nouveaux recrutés qui avaient signé leur contrat de travail et quitté leur emploi précédent sont arrivés en plein confinement et ont été mis en chômage partiel. Par contre, toutes les embauches prévues pour la suite de l'année 2020 ont été gelées, soit une quinzaine de postes. Et un gros effort de réduction de coût est demandé à chaque directeur de service, ce qui entraîne le report de nombreux projets à l'année prochaine. »

### **RENDEZ-VOUS EN 2021**

« Globalement, le gros travail du début du confinement a consisté à accompagner les opticiens dans la sauvegarde de leurs commerces : faire décaler leurs emprunts et leurs loyers, les aider à mettre leurs collaborateurs en chômage partiel, demander les prêts garantis par l'État, etc. Ils ont globalement eu très peu de charges pendant le confinement et la reprise d'activité est très forte depuis le 11 mai. Nous sommes dans un secteur d'activité qui reste un achat de nécessité. Et le pouvoir d'achat des clients dans nos magasins n'est pas directement lié à leurs revenus : si une personne a un petit salaire et une très bonne mutuelle, elle peut consacrer un budget important à ses lunettes. Pour toutes ces raisons, on ne constate pas de défaillances dans notre réseau. Cela dit, je crois qu'il faudra surveiller le début 2021. C'est la période durant laquelle beaucoup d'opticiens qui ont obtenu des reports de prêts ou de loyer vont avoir à payer des doubles mensualités. Ils auront donc des charges lourdes pendant quelques mois. »

**Propos et témoignages recueillis par Gilles Lockhart**





## ENTRETIEN

# « CONTINUER À NOUS BATTRE POUR RÉDUIRE LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES »

## Entretien avec Eric Freyburger, élu au CSEC de Renault Trucks et délégué national confédéral CFE-CGC.

En annonçant sa volonté de se séparer de 4 100 salariés, Volvo n'a pas fait dans la dentelle. Dans ce projet, 463 suppressions de postes concernent la filiale Renault Trucks rachetée par le Suédois à Renault en 2001. Un total atténué par l'intégration au sein de Renault Trucks d'une centaine de consultants actuellement sous contrat avec la filiale défense du constructeur, la société Arquus. Eric Freyburger, élu CFE-CGC au comité social et économique central (CSEC) de Renault Trucks et délégué national confédéral, analyse la situation.

### **La CFE-CGC a réagi aux annonces de la direction en publiant un communiqué le 16 juin dernier. Depuis, y a-t-il eu de grandes évolutions ?**

Il a été annoncé qu'en France, nous allons travailler dans cadre légal de la rupture conventionnelle collective (RCC). Les négociations démarreront le 2 septembre et se tiendront a priori jusqu'en novembre, l'appel au volontariat se faisant début 2021. On sait aussi que l'effectif de référence pris en compte pour comptabiliser les réductions de poste est celui du 31 mai 2020.

### **Êtes-vous vent debout contre le plan annoncé ?**

Il faut avoir en tête que l'entreprise a fait un plan social en 2014, un autre en 2015 et un troisième en 2016 ! Nous avons fait annuler celui de 2016, mais ceux de 2014 et de 2015 ont entraîné le départ de 1 100 personnes : nous étions donc sur une échelle plus importante. En outre, ce n'est qu'en France que les futurs départs se feront sur la base du volontariat. Une RCC pour les salariés est moins traumatisante qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Quand un PSE se produit, il faut ensuite deux ou trois ans pour rétablir

la confiance, pour dissiper le sentiment de fragilité des salariés qui ont pu se sentir menacés. Nous sommes très mécontents de la réduction d'effectif et je suis très loin de me réjouir de cette RCC, mais dans ce type de dispositif il n'y a que des volontaires, alors que dans le cadre d'un PSE, il peut y avoir des licenciements économiques, ce qui n'est pas tout à fait pareil.

### **Pour quelqu'un qui prévoirait de quitter Renault Trucks en 2021, une RCC est-elle plus intéressante qu'une autre forme de départ ?**

Il y a en moyenne 140 techniciens et cadres qui s'en vont tous les ans de Renault Trucks pour diverses raisons (démissions, formations longues, départs en retraite, mutations dans d'autres filiales à l'étranger, etc.). Dans une RCC, si vous êtes dans le cas de figure de la retraite par exemple, vous ne partez pas dans les conditions de la retraite mais dans celles d'un licenciement, donc vous touchez des indemnités supérieures et défiscalisées. Pour le reste, cela va être à nous de négocier des mesures d'accompagnement : rachats de trimestres pour ceux à qui il en manquerait, bonus supplémentaire incitatif, etc. Cela fait partir des mesures sur lesquelles nous allons négocier. Et nous continuerons à nous battre pour réduire le nombre de suppressions de postes.

### **Comment voyez-vous le problème des reclassements et des reconversions internes ?**

Le point compliqué, c'est que nous sommes dans une crise qui ne va pas concerner que Renault Trucks. Beaucoup d'entreprises industrielles « dégraissent ». Par conséquent, retrouver du travail dans l'industrie va être difficile dans les temps qui viennent. Cela



## ENTRETIEN

dépendra bien sûr des profils. Dans le plan de la direction, il y a 21 postes supprimés aux achats. Je pense qu'un acheteur formé chez Volvo, parlant parfaitement anglais, sachant négocier à l'international, retrouvera du boulot. Cela dépendra aussi beaucoup de la capacité de certains à vouloir se dire : « Je change de métier à l'intérieur de l'entreprise. »

### Quel est votre programme d'actions sur ce dossier ?

Nous avons commencé fin juin à former nos élus à la RCC avec l'aide du cabinet Secafi. Nous avons également fait accélérer la fin des formations commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour les élus qui ne les avaient pas suivies et nous avons programmé pour début juillet une formation sur l'accompagnement aux risques sociaux et à l'accompagnement des personnes. Sur un sujet comme celui-ci, il est absolument indispensable d'anticiper en se formant : on sait que les salariés vont venir nous voir en nous demandant de l'aide et des explications. Autrement dit, nous devons travailler avec les DS et les DSC sur toutes les modalités du plan, sur les secteurs concernés, etc. C'est ce qui nous permettra de négocier dans des conditions qui tiennent la route. Dans ce cadre-là, d'ailleurs, le Guide de la RCC et le Guide de la rupture

conventionnelle de la CFE-CGC constituent de très bonnes bases de travail.

### Vous vous préparez donc à un été studieux...

Le message à faire passer c'est qu'il est indispensable d'anticiper. Et aussi de faire un gros travail sur le terrain en amont. La négociation formelle se fait en « journées de théâtre ». Mais les vrais messages et les points-clés doivent être réglés au préalable « en off » avec la direction.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





## COVID-19 : INVESTIR POUR DEMAIN

**À l'heure du déconfinement, le gouvernement se doit de définir une stratégie de sortie de crise pour relancer l'économie. Tour d'horizon des perspectives d'investissement soutenables pour une refondation de notre modèle.**

La crise sanitaire, par sa soudaineté et l'ampleur de ses effets socio-économiques, a bouleversé le monde entier. Elle a révélé au grand jour les dysfonctionnements majeurs que connaissent nos sociétés et donne aujourd'hui l'opportunité de regarder bien au-delà de ses effets dévastateurs, en nous permettant de réinterroger nos modes de production et habitudes de consommation.

Alors que le gouvernement planche sur un plan de relance économique global, dans lequel le choix d'orientation des investissements structurera au moins une partie de notre fonctionnement collectif pour la génération à venir, la CFE-CGC préconise de refonder notre modèle économique de manière soutenable, sociologiquement et écologiquement. Il est en effet nécessaire de sortir d'une logique de gestion par les coûts en adoptant une vision de long terme dans les futures décisions d'investissement.

### **INVESTIR DANS UNE INDUSTRIE PORTEUSE DE VISION À LONG TERME**

La crise sanitaire a dévoilé notre forte dépendance industrielle vis-à-vis d'autres pays, en particulier la Chine, comme l'a illustré l'incapacité de l'industrie française à produire rapidement des masques et des tests à grande échelle. Ce manque d'autonomie, dû à un phénomène de désindustrialisation<sup>1</sup>, prend racine dès la fin des années 1970. En raison de la réallocation des ressources destinées initialement à l'industrie manufacturière vers des activités tertiaires, la France a perdu près de 1 913 500 emplois industriels, soit 36 % de ses effectifs entre 1980 et 2007.

En effet, la globalisation massive reposant sur une stratégie de gestion par les coûts a conduit à la délocalisation de nombreuses

entreprises dans des pays où l'on trouve une main d'œuvre à plus faible coût. Du fait de l'affaiblissement de l'appareil industriel, de nombreux emplois ont été supprimés concomitamment avec la disparition progressive des savoir-faire. S'ajoute à ce bilan une perte de souveraineté du pays sur des activités dites stratégiques.

La question de la relocalisation d'une partie de notre industrie afin de préserver notre souveraineté dans les secteurs stratégiques<sup>2</sup> s'est invitée dans le débat économique. Le sujet relève à la fois d'une politique européenne - application du code des douanes de l'Union (CDU) - et d'une stratégie d'entreprise, décisionnaire de l'organisation de la chaîne de valeur. Cette approche doit être pensée dans une logique sectorielle, afin de réunir les facteurs déterminants d'une relocalisation que sont la diffusion du changement technologique, l'innovation organisationnelle et la différenciation de la demande<sup>3</sup>.

Les propositions d'innovations technologiques ou organisationnelles doivent se concevoir en proximité avec le terrain. C'est pourquoi les représentants des salariés ont un rôle essentiel à jouer, en anticipation pour empêcher les délocalisations, première priorité avant même les relocalisations. C'est le travail que conduit actuellement le syndicat de la Métallurgie CFE-CGC de Franche Comté (voir encadré page 17).

Dans un environnement fortement concurrentiel, en particulier avec la Chine et les Etats-Unis, c'est à l'échelle de l'Union européenne (UE) que l'effort de relocalisation doit être entrepris. Ceci passe notamment par la définition d'une politique industrielle volontariste de long terme, via des financements et des aides à l'innovation, pour accompagner les mutations structurelles vers une industrie plus durable et responsable, et donc plus compétitive dans la durée. Ainsi, reprendre le contrôle de certaines productions est un objectif où l'UE se doit d'assumer un rôle moteur.



De plus, la stratégie des entreprises doit être dirigée vers une compétitivité hors prix, en choisissant d'adopter une production plus qualitative et innovante, afin de pouvoir réaliser de meilleures marges et de se détacher d'une trop forte dépendance au cours de la monnaie.

### **INVESTIR DANS UN NUMÉRIQUE ACCESSIBLE AU PLUS GRAND NOMBRE, DURABLE ET FAVORISANT L'EMPLOI**

Le confinement a fait prendre conscience de l'importance stratégique du numérique dans toutes les sphères de la société. Grâce au processus de numérisation intervenu ces dernières années, le lien social a pu être maintenu, assurant notamment une continuité éducative ou productive. Toutefois, la France a pris du retard en termes d'accessibilité de ces usages numériques. En effet, près de la moitié des Français n'ont aujourd'hui pas accès à une connexion performante<sup>4</sup>. De nombreuses zones blanches se retrouvent isolées du reste du territoire du fait de ce manque de couverture réseau. Pour participer à la résorption de ces inégalités d'accès, le gouvernement doit faire le choix d'investir dans des infrastructures de pointe, destinées à renforcer l'attractivité et la cohésion du territoire. Une source de financement pourrait provenir de la taxation des grandes entreprises du numérique, qui bénéficient aujourd'hui d'un taux d'imposition de 10 points inférieur au taux moyen des grandes entreprises du CAC40, alors qu'elles profitent des mêmes infrastructures<sup>5</sup>.

D'autre part, rendre le numérique accessible, c'est aussi donner aux citoyens les marges de manœuvre nécessaires à l'appropriation de ces outils. Alors qu'aujourd'hui, près de 13 millions de nos concitoyens ressentent des difficultés à faire usage du numérique, il paraît essentiel d'investir dans des formations pour accompagner ces personnes dans leur parcours d'apprentissage du numérique. Des initiatives telles que du tutorat ou du compagnonnage pour acquérir les notions de base et prévenir contre les risques potentiels pourraient être envisagées.

Pour que cette transition numérique se fasse de manière durable et responsable, il faut que la commande publique soit orientée vers des entreprises créatrices d'emplois et respectueuses de l'environnement. Or le récent appel pour les enchères d'attribution des fréquences de la 5G en France auprès des différents opérateurs n'a pas indiqué dans ses modalités le critère de développement de l'emploi en France, alors même que le Code des postes et des communications électroniques le stipule très clairement. Au-delà du recours porté sur cette affaire auprès du Conseil d'État par la CFE-CGC Orange, la CFE-CGC milite pour que ces critères de développement de l'emploi et de prise en compte de l'environnement soient pris davantage en compte dans la commande publique, et propose de viser un objectif de 50 % à l'horizon 2025. Ces critères constituent en effet un des premiers leviers simples à mettre en œuvre, et sont un facteur essentiel à la construction d'une économie plus solidaire et plus durable.

### **INVESTIR DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET CRÉER DE L'EMPLOI**

Pour rendre effective la transition écologique, la stratégie de relance économique doit passer par des choix d'investissement d'ampleur ciblés vers les secteurs les plus polluants qui offrent les meilleures opportunités en termes de réduction d'impact carbone et de soutien à l'emploi non délocalisable.

#### **• Réduire l'empreinte carbone du secteur du transport**

Avec plus de 30 % d'émission de gaz à effet de serre (GES), le secteur du transport est le plus gros contributeur en France. Tous types de transports confondus, la part modale est largement dominée par la route, avec 80 % de véhicules pour le transport de voyageurs, et 90 % pour le transport terrestre de marchandises. Si l'on raisonne en termes d'externalités<sup>6</sup>, et que l'on répercute le coût des effets externes sur le prix de l'usage d'un mode de transport, c'est la voiture qui coûte le plus cher à la collectivité. Pourtant, le secteur routier bénéficie d'allègements fiscaux (notamment via le remboursement





de la TICPE<sup>7</sup>), ce qui favorise sa compétitivité en termes de choix de mobilité ou de type d'investissement. C'est pourquoi il est prioritaire que les pouvoirs publics corrigent cet effet désincitatif des niches fiscales existantes, dans un objectif de réduction des impacts environnementaux du secteur du transport.

Par ailleurs, pour que cette transition écologique soit plus accessible pour les ménages, la CFE-CGC propose que les subventions à l'achat de véhicules propres soient complétées par des financements à taux zéro, sur le modèle des prêts à taux zéro pour l'achat immobilier.

#### • Améliorer la performance énergétique des logements

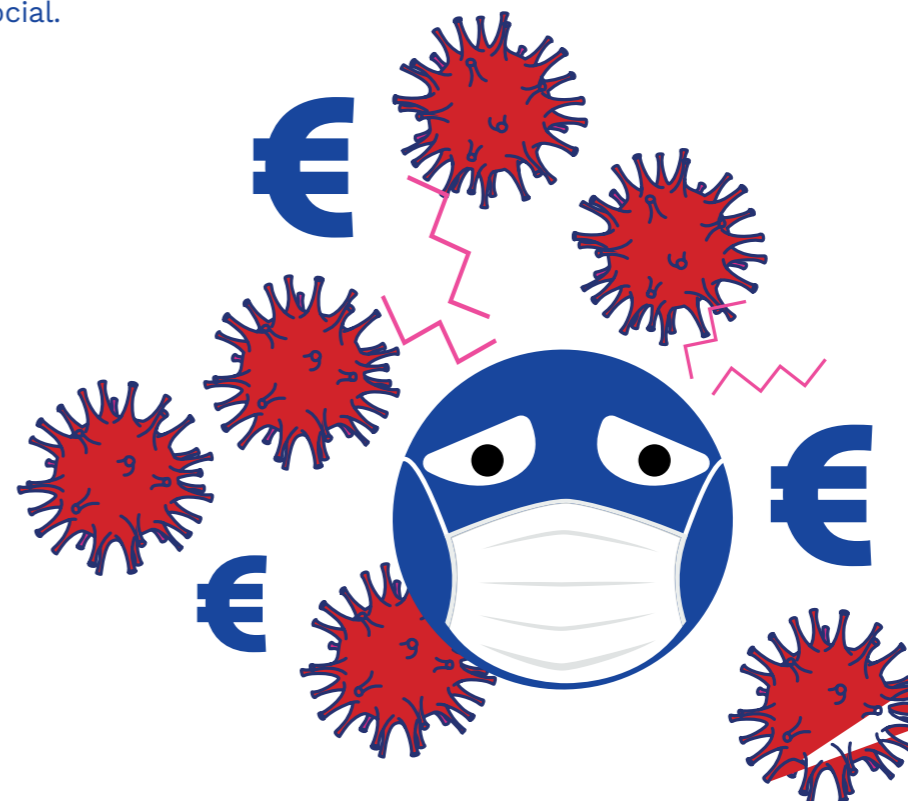
En termes d'émission de GES, le secteur résidentiel arrive en deuxième position en France. Les passoires thermiques (près de 7 millions logements étiquetés F et G) consomment plus de 350 kWh par m<sup>2</sup> et par an. Pour la CFE-CGC, il est indispensable de s'engager dans un grand chantier de rénovation thermique de ces bâtiments. À titre d'exemple, un chantier engagé pour la rénovation thermique des bâtiments publics (qui représentent 10 % du bâtis français hors logement social) permettrait de réduire de 15 % les émissions de GES tout en permettant la création de 500 000 emplois (pour un coût compris entre 30 et 45 milliards d'euros<sup>8</sup>). Pour financer ce chantier d'envergure, la CFE-CGC propose de créer un compartiment additionnel au Livret A (qui finance déjà le logement social). L'épargne des ménages participerait ainsi à apporter des fonds supplémentaires pour accélérer la transition énergétique du secteur résidentiel.

#### ORIENTER L'ÉPARGNE DES MÉNAGES POUR INVESTIR DANS DES SECTEURS STRATÉGIQUES ET FAVORISANT L'EMPLOI ET LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Alors que la Banque de France prévoit une forte chute de l'investissement en 2020 (-23 %), il est important de compenser le choc économique de la crise sanitaire par une solution stable et durable de financement pour les entreprises qui investissent dans les secteurs stratégiques favorisant l'emploi et la transition énergétique. Classés parmi les champions européens de l'épargne, avec 14,2 % de leur revenu disponible brut mis de côté en 2018, les Français auront épargné 100 Md€<sup>9</sup> pendant les mois de confinement. La réallocation

d'une partie de cette épargne pourrait être une solution. Or si, jusqu'à présent, les entreprises françaises n'attirent qu'une partie restreinte de l'épargne des ménages (seulement 1,2 Md€ pour le PEA-PME), c'est que les produits dédiés comportent un risque élevé pour l'épargnant. Pour surmonter ce frein, une solution serait de faire porter ce risque par un tiers.

La CFE-CGC propose ainsi de lancer un grand plan d'épargne garanti par l'Etat - comme cela a été fait pour les prêts garantis par l'Etat (PGE) - et/ou les régions qui le souhaitent pour financer les entreprises stratégiques, vertueuses et responsables sur le plan social et environnemental. Le dispositif viserait à financer à la fois les ETI/PME (cible traditionnelle de Bpifrance) mais aussi les entreprises revêtant une dimension stratégique quant à la préservation de notre souveraineté, au regard de la fabrication de produits indispensables à notre autonomie. À la différence de l'Etat qui n'a pas conditionné ses aides et octrois de prêts qu'il a garantis, l'accès au financement serait déterminé par l'engagement des entreprises à respecter un cahier des charges établi à partir de critères de responsabilité sociale et environnementale<sup>10</sup>. Ce cahier des charges serait validé par les comités régionaux d'orientation de Bpifrance (dans lesquels siègent les organisations syndicales), garantissant ainsi que l'épargne est bien orientée vers des entreprises qui préservent l'intérêt collectif et social.





## LE SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE CFE-CGC DE FRANCHE-COMTÉ À LA MANŒUVRE

Olivier Laurent (à gauche sur la photo), président du Syndicat de la Métallurgie CFE-CGC de Franche-Comté, a créé un groupe de travail « Diversification Nord Franche-Comté » dont l'objectif est de proposer une politique alternative de développement industriel sur le territoire, en s'appuyant sur les compétences de ses adhérents et militants. Constatant que la financiarisation de notre industrie et sa politique de gestion par les coûts occulte le savoir-faire des salariés, les réduisant à de simples lignes de charges, le groupe de travail entend construire, avec « les vrais sachants du monde industriel », « des solutions techniques réalistes et argumentées », porteuses d'une politique industrielle de long terme.

Les travaux ont démarré autour de deux thèmes, l'énergie et la mobilité, pour répondre aux deux dossiers chauds du syndicat régional : la restructuration actuelle et future de Général Electric (GE) Belfort et l'arrivée du plan « Sochaux 2022 usine du futur » (prévoyant une perte de plusieurs milliers d'emplois sur le site de PSA et les entreprises de la sous-traitance automobile). Piloté par Philippe Petitcolin et Jean-Louis Vignolo, le projet « Energie », le plus avancé, démontre notamment la facilité et le faible coût de transformation

d'une centrale Gaz en centrale Hydrogène, ce qui lui vaut l'écoute de la direction de Général Electric et du gouvernement. De leurs côtés, Christophe Husson (Faurecia) et Thierry Pagot (PSA Vesoul) étudient des propositions de diversifications pour le secteur de l'automobile et du transport. Des solutions de financement des projets viendront compléter ces dispositifs.



1. Un mouvement de désindustrialisation peut se définir comme la réduction du nombre d'emplois dans le secteur industriel d'un pays, de même que celle de l'industrie par rapport aux autres secteurs d'activité (Larousse).
2. Délimités par le gouvernement comme étant les secteurs suivants : la défense nationale, l'armement, les technologies de l'information, les jeux d'argent, les investissements étrangers dans les domaines de l'énergie, des transports, de l'eau, de la santé et du télécom.
3. D'après les travaux du professeur E. M. Mouhoud.
4. D'après les données du ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.
5. Selon une note d'analyse du député LREM Mounir Mahjoubi (« Les hackers de la fiscalité »).
6. L'usage d'un mode de transport produit au sein de son environnement des effets externes, qui peuvent être positifs (en termes de développement économique et social), ou négatifs (pollution atmosphérique et sonore, accidents...).
7. Taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques.
8. Selon les travaux de l'économiste Gaël Giraud.
9. Estimation Banque de France.
10. Prolongeant la logique de la loi PACTE : « La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ».



## L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

**2 420 MDS €**

PIB France 2019

**- 5,3 %**

Croissance du PIB en volume au T2 2020

**0,1 %**

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin juin 2020)

**2 438,5 MDS €**

Dettes publiques (1<sup>er</sup> trimestre 2020)  
soit 101,2 % du PIB

**1 345,5 MDS €**

Dépenses publiques 2019 soit  
55,6 % du PIB

**- 14,27 MDS €**

Balance commerciale (1<sup>er</sup> trimestre 2020)

**7,8 %**

Chômage au sens du BIT  
(1<sup>er</sup> trimestre 2020)

|   | France |       |        |        | Allemagne |       |       |       | Italie |        |        |        | Espagne |       |        |        | Royaume-Uni |       |        |        |
|---|--------|-------|--------|--------|-----------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|--------|-------------|-------|--------|--------|
|   | 2018   | 2019  | 2020   | 2021   | 2018      | 2019  | 2020  | 2021  | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2018    | 2019  | 2020   | 2021   | 2018        | 2019  | 2020   | 2021   |
| Taux de croissance                          | 1,7%   | 1,3%  | -10,6% | 7,6%   | 1,5%      | 0,6%  | -6,3% | 5,3%  | 0,8%   | 0,3%   | -11,2% | 6,1%   | 2,4%    | 2,0%  | -10,9% | 7,1%   | 1,3%        | 1,4%  | -9,7%  | 6,0%   |
| Taux de chômage (% de la population active) | 9,1%   | 8,5%  | 10,1%  | 9,7%   | 3,4%      | 3,2%  | 4%    | 3,5%  | 10,6%  | 10%    | 11,8%  | 10,7%  | 15,3%   | 14,1% | 18,9%  | 17%    | 4,0%        | 3,8%  | 6,7%   | 6%     |
| Solde public (% du PIB)                     | -2,5%  | -3,1% | -9,9%  | -4%    | 1,7%      | 1,4%  | -7%   | -1,5% | -2,1%  | -1,6%  | -11,1% | -5,6%  | -2,5%   | -2,8% | -10,1% | -6,7%  | -1,5%       | -2,1% | -10,5% | -6,7%  |
| Dettes publiques (% du PIB)                 | 98,4%  | 98,1% | 116,5% | 111,9% | 60,9%     | 59,8% | 75,6% | 71,8% | 132,2% | 134,8% | 158,9% | 153,6% | 97,1%   | 95,5% | 115,6% | 113,7% | 86,8%       | 85,4% | 102,1% | 101,5% |



Commission européenne, prévisions économiques de printemps 2020 et d'été 2020 pour le taux de croissance.



### Contacts

**Raphaëlle Bertholon**  
Secrétaire nationale  
en charge du secteur  
Économie, industrie,  
numérique et logement  
raphaëlle.bertholon@  
cfecgc.fr

### Service Économie

Dalia Amara  
Anne Bernard  
Louis Delbos  
Anaïs Filsoofi



## FOCUS

# PLEINS FEUX SUR LES CADRES

**France Stratégie a publié deux études fouillées sur les cadres pour mieux appréhender les spécificités de cette catégorie de salariés. En voici les dix principaux enseignements.**

### 1. LEUR NOMBRE AUGMENTE EN FRANCE

En tant que profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) dénombrée par la statistique publique, « les cadres et professions intellectuelles supérieures » regroupent les cadres salariés du privé, du public et les professions libérales. Définis ainsi, ils sont passés, en France métropolitaine, de 3,6 millions en 2003 à plus de 4,6 millions en 2016.

D'autres chiffres sont également disponibles :

- En 2017, l'Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres (AGIRC) comptabilisait 3,7 millions de cadres et « assimilés cadres » dans le secteur privé, définis par leur affiliation au régime complémentaire de retraite obligatoire des cadres.
- L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) recense quant à elle 3 millions de salariés cadres du privé.

### 2. DES ÉLÉMENTS DE DÉFINITION

Une définition unique et commune de la catégorie des cadres n'existe pas, même si plusieurs déterminants permettent de dire qu'ils ont en commun :

- Un système de retraite complémentaire dédié avec l'AGIRC depuis 1947.
- Des collèges électoraux spécifiques au sein des comités d'entreprise depuis 1946.
- Une section de l'encadrement dans les conseils de prud'hommes depuis 1979.
- Un syndicat catégoriel (la CFE-CGC, syndicat des cadres et de l'encadrement).

- Un organisme spécifique d'aide à la recherche d'emploi (APEC).
- Un mode de décompte du temps de travail, les « conventions de forfaits » (en heures ou en jours sur l'année), introduits au début des années 2000 et qui leur ont d'abord été réservés.
- Des repères pour leur définition au niveau des branches professionnelles voire des entreprises, proposés par **l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2020** signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dont la CFE-CGC.

### 3. LEUR RÔLE D'ENCADREMENT S'ESTOMPE

Lorsqu'on cherche à décrire le rôle des cadres, le fait de manager des salariés apparaît comme un critère central. Dans l'étude de France Stratégie, ce critère renvoie aux tâches suivantes :

- Coordonner l'activité d'autres salariés.
- Être responsable de leur activité.
- Organiser leur programme de travail.
- Être chargé de leur montrer comment le travail doit être fait.
- Surveiller la qualité de leur travail ou le respect des délais.

Mais alors que ce rôle semblait être réservé aux cadres dans l'organisation du travail fordiste des années 1950, une lente dissociation s'est produite au fil du temps et des changements d'organisation : d'une part, tous les cadres n'encadrent pas, notamment les cadres experts ; d'autre part, tous les encadrants et managers d'équipe au sens large ne sont pas forcément des cadres statutairement. En 2016, 68 % des cadres salariés d'entreprise supervisaient le travail d'autres salariés (contre 34 % pour les non-cadres), d'après la Dares (ministère du Travail).



#### **4. CE SONT EN MOYENNE DES QUADRAS ET LE POURCENTAGE DE FEMMES AUGMENTE**

Les cadres sont en moyenne plus âgés (43,7 ans) que les autres actifs (41,8 ans). Ce sont toujours majoritairement des hommes même si, depuis 2003, la part des femmes a progressé de 5 points pour dépasser les 40 % en moyenne. La féminisation est plus avancée pour les cadres du public - où les femmes sont même majoritaires - tandis que les hommes représentent encore les deux tiers des cadres du privé en 2016 (contre près des trois quarts en 2003).

#### **5. UNE FORTE CORRÉLATION AVEC LE DIPLÔME**

Être diplômé de niveau bac+5 accroît très fortement la probabilité d'être cadre : le diplôme est alors une modalité d'accès quasi direct à ce statut, dès le début de carrière. Être diplômé de niveau bac+2 ou +3 accroît également la probabilité d'être cadre, par rapport à une personne de niveau bac, mais dans une proportion nettement moindre. Pour ceux-là, l'accès au statut de cadre est a priori moins systématique ou rapide et relève plus d'une trajectoire progressive d'accession à des postes de responsabilité.

#### **6. LE CDI ET LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI RESTENT LA NORME**

En 2016 comme en 2003, environ 97 % des cadres du privé déclarent être en contrat à durée indéterminée (CDI), alors que ce n'est le cas que pour 73,7 % des non-cadres. L'ancienneté dans l'emploi des cadres reste également élevée et a légèrement augmenté depuis 2003. Elle s'accompagne aussi d'une moindre exposition au chômage : en 2019, le taux de chômage au sens du Bureau international du Travail (BIT) était de 3,5 % pour les cadres, 4,7 % pour les professions intermédiaires, 9,2 % pour les employés, 12,4 % pour les ouvriers et 8,4 % pour l'ensemble.

#### **7. LEUR TEMPS DE TRAVAIL AUGMENTE**

Les cadres sont en grande majorité à temps complet et

comptabilisent un nombre moyen d'heures de travail plus important que les non-cadres. En évolution, leur durée effective moyenne annuelle de travail s'est accrue d'environ 70 heures entre 2003 et 2016. Cette tendance est particulièrement marquée pour les cadres de la fonction publique et les professions intellectuelles ou artistiques, beaucoup plus modérée pour les cadres du privé et même inverse pour les professions libérales qui voient leur durée annuelle baisser depuis 2003.

Ce temps de travail plus élevé s'accompagne pour les cadres d'une plus grande maîtrise de leurs horaires (qui s'explique notamment par le régime des forfaits-jours et heures). En 2013, 42 % des cadres déclaraient déterminer eux-mêmes leurs horaires, contre seulement 14 % pour l'ensemble des salariés. Cette latitude s'accompagne aussi d'une grande perméabilité entre sphère professionnelle et privée. En 2016, 59 % des cadres d'entreprise déclaraient emporter régulièrement du travail à la maison, contre 28 % des professions intermédiaires ou 12 % des employés.

#### **8. LEUR RESPONSABILITÉ EST UN MARQUEUR**

Le pourcentage de cadres déclarant qu'une erreur de leur part pourrait avoir un impact financier important sur leur employeur est globalement stable entre 1998 et 2013 (77 %). Il reste supérieur de plus de 10 points à celui des non-cadres. La notion de responsabilité ne se réduit pas à la responsabilité financière, mais les sources utilisées par les études de France Stratégie ne permettent pas de mesurer d'autres dimensions, notamment celles d'ordre managérial ou juridique. Cela dit, les auteurs précisent que « c'est peut-être dans cette dimension de responsabilité, liée à la position particulière qu'occupe le cadre entre la direction et





l'ensemble des autres salariés, que réside aujourd'hui sa plus grande spécificité. »

### 9. LEUR « CHARGE MENTALE » ÉVOLUE

31 % des cadres déclarent ne pas avoir assez de temps pour mener à bien leur mission (contre 26 % pour les professions intermédiaires, 23 % pour les employés et 6 % pour les ouvriers) et 13 % considèrent travailler toujours sous pression (contre 8 % des non-cadres). Mais en évolution, constate France Stratégie, la tendance est plus complexe à décrire : certains signes d'intensification du travail existent jusqu'en 2013, mais d'autres indicateurs pointent vers un moindre sentiment de pression depuis plusieurs années pour l'ensemble des salariés et en particulier chez les cadres.

Ainsi, la part de salariés jugeant être toujours ou souvent obligés de se dépêcher recule continûment depuis 1998, selon des études de la Dares, et la charge mentale, appréciée par le sentiment de travailler souvent sous pression ou de devoir penser à trop de choses à la fois, aurait diminué entre 2013 et 2016.

### 10. LEUR RÉMUNÉRATION ET LEURS AVANTAGES DE MEURENT PRÉGNANTS

La rémunération moyenne mensuelle nette des cadres salariés à temps complet (public et privé) est environ le double de celle des non-cadres depuis quinze ans. Mais ce ratio a légèrement baissé entre 2003 et 2016. Au-delà du niveau de salaire stricto sensu, cadres et non-cadres se distinguent par le mode de formation et par la composition de leur rémunération. La latitude de négociation des salaires réels par rapport aux minima des conventions collectives semble plus grande pour les cadres. Ils sont plus concernés par l'individualisation des revalorisations salariales ou par diverses formes de rémunérations variables. Ils bénéficient davantage des dispositifs d'épargne salariale et de mesures particulières en termes d'indemnités de licenciement ou de mise à la retraite par exemple, tout comme de couverture prévoyance décès ou santé.

Le lien vers les études et la note de synthèse de France Stratégie : <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cadres-aujourd'hui-specificites>

VOTRE LETTRE D'INFO MENSUELLE 79  
JUILLET 2020

LE BULLETIN  
CONFÉDÉRAL

ORGANISATIONS  
SYNDICALES



Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.



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

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

Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi



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

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.



## BULLES TWITTER



**FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL -  
01 JUILLET 2020

Voilà ! Une histoire bien française, celle de Sanofi. Le 6 mai 2020, en pleine crise COVID, versement d'un dividende record (3,15 €). Le 30 juin, annonce de 1000 emplois détruits en France. Que dire ? Ah oui, 150 millions de CIR par an, en plus du CICE. @CFECCG



**CFE-CGC** @CFECCG - 11 JUILLET 2020

ITW @fhommeril suite au rdv avec @JeanCASTEX et @Elisabeth\_Borne «On ne peut pas remettre sur la table le sujet de la #retraite universelle par points. C'est un casus belli. Le seul objectif c'est de baisser les pensions.» <https://urlz.fr/dtmb>



**CFE-CGC** @CFECCG - 07 JUILLET 2020

#SéguDeLaSanté : la CFE-CGC apporte sa contribution autour de 7 objectifs et 57 propositions. <https://urlz.fr/dtm6>



**CFE-CGC** @CFECCG - 15 JUILLET 2020

La CFE-CGC appelle le gouvernement à isoler toute la dette liée au Covid dans un emprunt auprès de la #BCE, cette dette ayant vocation à ne jamais être remboursée. A lire dans la tribune de @GerardMardine secrétaire général @CFECCG <https://cfecgc.org/actualites/construire-une-societe-et-un-modele-economique-plus-resilients>



## AGENDA

Le Bulletin confédéral marque sa traditionnelle pause estivale. Rendez-vous à la rentrée, le 22 septembre, pour le prochain numéro !

## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECCG #cfecgc