



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3	EN BREF
P. 4	L'INFO MILITANTE - RETRAITES : LA CFE-CGC TOUJOURS MOBILISÉE CONTRE UN DANGEREUX PROJET DE RÉFORME
P. 5	MOBILISATION DU 5 DÉCEMBRE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC ET SES MILITANTS ONT BATTU LE PAVÉ !
P. 6 & 7	RÉFORME DES RETRAITES : STOP AU CONTRE-VÉRITÉS GOUVERNEMENTALES !
P. 8 & 9	LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT REPRIS LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT
P. 10 À 12	ENTRETIEN - JEAN-FRANÇOIS FOUCARD : « NOUS SOMMES TRÈS SCEPTIQUES SUR L'APPLICATION MON COMPTE FORMATION »
P. 13 À 18	REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL
P. 19	TENDANCES
P. 20	BULLES TWITTER
P. 21	AGENDA



EN BREF

Orange, IEG, Pôle emploi, ADP : la CFE-CGC au top dans les entreprises !

En progression constante sur le terrain, la CFE-CGC vient d'enregistrer une nouvelle salve d'excellents résultats significatifs lors des élections professionnelles.

- **Chez Orange**, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale lors des élections des CSE d'établissement, obtenant 26,08 % des voix contre 22,82 % lors du précédent scrutin en 2017. «C'est un événement puisque la CGC-CFE passe devant la CFDT», a souligné Sébastien Crozier, président de la CFE-CGC Orange.
- **Dans la branche des industries électriques et gazières (IEG)**, la CFE Énergies, avec son alliée l'UNSA, est la deuxième organisation syndicale, enregistrant (selon des premières données provisoires) la plus forte hausse avec 27,6 % des voix soit une progression de 3,4 points par rapport à 2016.
- **Chez Pôle emploi**, la CFE-CGC a gagné sa représentativité dans l'entreprise et la branche avec une progression de plus de 30 % par rapport à 2017. C'est notamment la première organisation syndicale dans le collège cadre (30,30 % des suffrages).
- **Au sein d'Aéroports de Paris**, la CFE-CGC fait partie des 3 syndicats représentatifs, conservant la majorité absolue dans le collège cadres et réalisant une forte progression dans le collège agents de maîtrise.
- Sans oublier les superbes résultats enregistrés par les équipes CFE-CGC chez **Dassault Systèmes** (32,58 % de représentativité tous collèges confondus), **Ouest France** (première organisation syndicale avec 69,29 % des suffrages) ou encore l'**AFPA** (29,57 %, première organisation syndicale). Bravo aux militants !

Les accidents du travail ont augmenté de 2,9 % en 2018

Avec 651 103 nouveaux sinistres reconnus et 551 décès liés au travail contre 530 en 2017, le nombre d'accidents du travail a augmenté de 2,9 % l'an passé, selon des données de l'Assurance maladie. Les secteurs des transports et du BTP ont payé le plus lourd tribut, avec respectivement 126 et 107 décès. Autre fait notable : la forte progression (+23 % par rapport à 2017) des affections psychiques liées au travail avec 990 cas reconnus en 2018.

Près de 4 millions de Français aident un senior dépendant

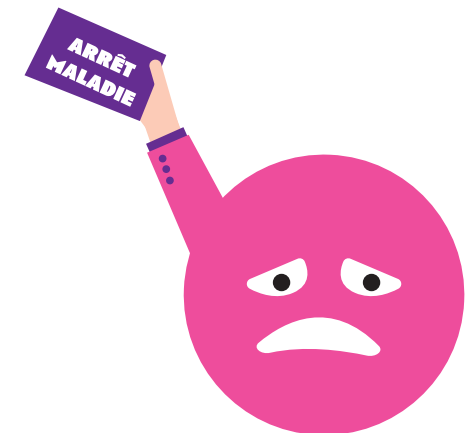
Selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), la France compte 3,9 millions de proches aidants déclarés par une personne âgée de plus de 60 résidant à domicile pour apporter une aide régulière (vie quotidienne, soutien moral, aide financière ou matérielle) en raison de l'âge ou d'un problème de santé. La moitié des proches aidants sont des enfants du senior, un quart sont des conjoints.

Le Parlement européen adopte une résolution déclarant l'urgence climatique

En amont de la Conférence de l'ONU sur le changement climatique (COP25) organisée à Madrid du 2 au 13 décembre, le Parlement européen a adopté une résolution déclarant l'urgence climatique et environnementale en Europe et dans le monde, et affirmant l'engagement du Parlement pour « limiter le réchauffement de la planète à 1,5°C et éviter une perte massive de biodiversité ».

LE CHIFFRE

44 %



Soit la proportion de salariés qui se sont vus prescrire au moins un arrêt de travail au cours des douze derniers mois, selon l'enquête annuelle réalisée par Malakoff Médéric Humanis. La moitié (49 %) de ces arrêts concernent les 18-34 ans.

A noter également que 36 % des salariés arrêtés durant cette période l'avaient également été l'année précédente.



L'INFO MILITANTE

RETRAITES : LA CFE-CGC TOUJOURS MOBILISÉE CONTRE UN DANGEREUX PROJET DE RÉFORME

Les annonces gouvernementales dévoilant le contenu du projet de réforme des retraites ont confirmé tous les doutes exprimés durant la concertation par la CFE-CGC qui se joindra à la mobilisation nationale du 17 décembre.

Fidèle à sa ligne de conduite et à ses analyses, la CFE-CGC a réaffirmé sa vive opposition suite aux annonces faites par Edouard Philippe le 11 décembre, dévoilant le contenu du projet gouvernemental (système universel par points, âge pivot, fin progressive des régimes spéciaux...) de réforme des retraites. *« Cette réforme ouvre des gouffres d'incertitudes pour les salariés du privé et les agents publics, souligne François Hommeril, président confédéral. Le gouvernement continue de penser qu'il a raison contre tout le monde, cela n'a aucun sens. »*

FRANÇOIS HOMMERIL : « AVEC CE PROJET, TOUT LE MONDE Y PERDRA »

Le président confédéral pointe les contours d'un projet de réforme inutile et dangereux : *« D'une façon générale, tout le monde y perdra. Les salariés du privé qui ont accumulé des réserves pour faire face au déséquilibre démographique vont évidemment y perdre. Tout le monde sait que les 130 milliards d'euros de réserves vont être utilisés pour financer la convergence des différents régimes et transformer les retraites en une annexe du budget. Le projet pénalise les carrières ascendantes et les carrières incomplètes vont être particulièrement touchées, notamment celles des femmes. »*

« Le projet a un volet qui, petit à petit, est d'inciter à la capitalisation, abonde Pierre Roger, secrétaire national confédéral en charge de la protection sociale. D'autre part, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a fait une étude qui conclut qu'il n'y a pas d'urgence à faire une réforme. »

DE NOMBREUSES SOURCES D'INQUIÉTUDE ET UN GOUVERNEMENT QUI RESTE SOURD

Nettoyé des longs développements démagogiques sur la justice et l'universalité, il reste du discours du Premier ministre une réaffirmation de la mise en place d'un régime par points, d'une pseudo gouvernance par les partenaires sociaux dans un cadrage serré et sous tutelle du Parlement, d'un effort soit non chiffré soit en deçà du niveau actuel pour les femmes. Pour la CFE-CGC, le maintien de l'âge pivot à 64 ans, sans connaître l'ampleur des décotes appliquées, continue d'être problématique. La CFE-CGC déplore également que les aménagements demandés pour prendre en compte la pénibilité et les catégories actives ne soient pas évoqués.

Autre source d'inquiétude : la confirmation que l'assiette de cotisation passe de 8 à 3 plafonds de sécurité sociale, avec pour conséquence la certitude d'un déficit structurel dans le nouveau régime pour garantir les droits acquis et l'entrée de régimes complémentaires par capitalisation pour couvrir les droits futurs au-delà de 3 plafonds.

Alors que la CFE-CGC attendait des infléchissements sensibles et l'ouverture d'espaces de négociation pour rendre possible la transition vers un système unique par point, le compte n'y est pas du tout. Dans ces conditions, la CFE-CGC a décidé de rejoindre l'appel intersyndical pour la mobilisation interprofessionnelle du 17 décembre, appelant ses fédérations à se mobiliser et à prendre part aux manifestations organisées à Paris et en province.



L'INFO MILITANTE

MOBILISATION DU 5 DÉCEMBRE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES : LA CFE-CGC ET SES MILITANTS ONT BATTU LE PAVÉ DANS TOUTE LA FRANCE !

Direction confédérale, fédérations, adhérents et militants : à Paris et en province, les structures CFE-CGC ont été nombreuses à se mobiliser le 5 décembre dernier contre la réforme gouvernementale.
Retrouvez notre sélection photo de ce grand temps fort social.





L'INFO MILITANTE

RÉFORME DES RETRAITES : STOP AUX CONTRE-VÉRITÉS GOUVERNEMENTALES !

Niveau des pensions, impacts sur les salariés de l'encadrement et sur les femmes, régimes spéciaux...
Retrouvez la seconde partie de notre vrai-faux sur une réforme inutile et dangereuse.

AVEC LA RÉFORME, LE NIVEAU DES FUTURES PENSIONS SERAIT-IL IMPACTÉ À LA BAISSÉ ?

- ➡ Parce que le régime par point serait calculé sur l'ensemble de la carrière et non pas sur les 25 meilleures années : la moyenne obtenue serait donc nécessairement inférieure à la situation actuelle.
- ➡ Parce que le système futur serait conçu tel que le poids des retraites n'excède pas 13,8 % du PIB d'aujourd'hui. Or, le nombre de retraités progressant, cela revient à programmer l'appauvrissement des futurs retraités.



LES SALARIÉS DE L'ENCADREMENT SERAIENT-ILS PARTICULIÈREMENT PERDANTS ?

- ➡ Parce que les moins bonnes années seraient désormais autant prises en compte que les meilleures années.
- ➡ Parce que l'exigence d'une durée de cotisation de 43 ans pénaliserait toujours les jeunes qui font des études et qui rentrent sur le marché du travail de plus en plus tard.
- ➡ Parce que les cadres disposant de revenus au-delà de 120 000 euros annuels ne pourraient plus acquérir des droits sur cette part de leur revenu. Les droits précédemment acquis seraient maintenus et seraient donc financés par tous, dès le premier euro.
- ➡ Parce que la pension de réversion ne permettrait pas au conjoint survivant de dépasser 70 % de la somme des pensions des



deux conjoints. En cas de décès de leur conjoint, les salariés de l'encadrement verraient donc leur pension de réversion limitée alors qu'aujourd'hui, elle est versée sans condition de ressources.

LES FEMMES GAGNERAIENT-ELLES À LA MISE EN PLACE DU SYSTÈME UNIVERSEL ?

- ➡ Parce qu'un régime par point avec une durée de cotisation impérative de 43 ans pénaliserait les carrières heurtées. Or ce sont principalement les femmes qui sont concernées.
- ➡ Parce que les années à temps partiel ne seraient plus neutralisées comme c'est le cas aujourd'hui dans le régime de base.
- ➡ Parce que les femmes percevraient 5 % de points supplémentaires par enfant mais perdraient les trimestres de majoration pour enfant qui leur étaient jusqu'à présent accordés.



LA RÉFORME N'AURAIT AUCUN IMPACT AVANT 2025 ?

- ➡ Parce que le gouvernement exige que nos régimes actuels soient à l'équilibre au moment du passage dans le nouveau système, dispensant théoriquement celui-ci d'avoir des réserves pour équilibrer le régime sur le long terme. Nous subirions donc très probablement des mesures d'économies avant fin 2024 pour être immédiatement à l'équilibre.





LE NOUVEAU SYSTÈME DONNERAIT PLUS DE GARANTIES SUR LE MONTANT DES RETRAITES ?

- ➡ Parce que, poursuivant l'objectif d'assurer un équilibre quasi permanent du régime, le gouvernement ajusterait les éventuels déficits soit par l'impôt soit par l'allongement de la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite sans décote.
- ➡ Parce que le budget de la retraite serait fondu dans celui de l'Etat et donc soumis aux arbitrages politiques.
- ➡ Parce que dans ce système étatisé, il est prévu que le conseil d'administration composé notamment de partenaires sociaux ne pourrait que donner des avis et n'aurait aucune marge de manœuvre pour contrebalancer le pilotage imposé par le gouvernement.



CETTE RÉFORME A-T-ELLE UNIQUEMENT POUR BUT DE SUPPRIMER LES RÉGIMES SPECIAUX ?

- ➡ Parce que cette réforme toucherait l'ensemble des Français. Ce serait une grave erreur de croire que le but du gouvernement consiste simplement à ramener plus d'équité entre le régime général et les régimes spéciaux. En réalité, cette réforme est avant tout une réforme financière. L'objectif est de maintenir le poids des dépenses publiques au niveau actuel, malgré l'augmentation du nombre de retraités dans les années à venir.



Y A-T-IL UN RISQUE DE RÉCUPÉRATION DES RÉSERVES DES RÉGIMES PAR L'ÉTAT ?

- ➡ Parce que les réserves constituées par tous les régimes de retraites complémentaires des actifs (136 milliards d'euros) seraient vraisemblablement transférées à l'Etat sans garantie ni contrepartie sur son utilisation finale.
- ➡ Ces réserves sont la propriété de tous les actifs qui les ont constituées. Elles doivent donc, selon la CFE-CGC, rester sous la gestion et le contrôle des paritaires et non venir renflouer les caisses de l'Etat.





L'INFO MILITANTE

LES PARTENAIRES SOCIAUX ONT REPRIS LA NÉGOCIATION SUR L'ENCADREMENT

Paralysée durant six mois, la négociation sur l'encadrement a timidement repris le 29 novembre. Alors que deux nouvelles réunions sont programmées début 2020, la CFE-CGC a réaffirmé la nécessité d'un nouvel accord national interprofessionnel.

Six mois jour pour jour après la dernière réunion plénière d'une interminable négociation débutée en décembre 2017 et régulièrement paralysée par la partie patronale, les partenaires sociaux se sont officiellement retrouvés le 29 novembre dernier pour reprendre le cours de la négociation nationale interprofessionnelle sur l'encadrement.

Outre la redéfinition indispensable des critères caractérisant les populations de l'encadrement et l'actualisation des dispositions spécifiques qui leur sont applicables, sachant que le dernier accord sur le sujet remonte à 1983, les discussions comportent également deux autres enjeux liés : les modalités de la pérennisation et d'une éventuelle modernisation du dispositif prévoyance des cadres et assimilés suite à la fusion de l'Agirc-Arrco ; et la détermination de la base des cotisants à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

« La négociation avance très laborieusement malgré un engagement signé par les organisations patronales en 2015, rappelle Gérard Mardiné, secrétaire général de la CFE-CGC et chef de file de la négociation. Si le Medef n'a toujours pas de mandat de ses instances, cette négociation est pourtant indispensable quand on voit le niveau de désaffection nuisant à l'économie chez un certain nombre de salariés de l'encadrement de moins en moins enclins à la prise de responsabilité car percevant trop de désavantages dans cette démarche. La responsabilité (technique métier ou managériale) est un des marqueurs forts de l'encadrement. Elle doit pouvoir s'exercer dans le respect de l'éthique et l'engagement associé doit être reconnu. La négociation doit intégrer ce point. »

VALORISER LA PRISE DE RESPONSABILITÉS ET LES FONCTIONS D'ENCADREMENT

Pour la CFE-CGC, qui vient adopter, à l'occasion de son 37e Congrès confédéral à Deauville, de nouvelles résolutions visant notamment à valoriser la prise de responsabilités et à former l'encadrement face aux nouveaux défis de l'entreprise, cette négociation entre partenaires sociaux doit mettre en lumière toute la valeur ajoutée qu'apporte, aux entreprises, un personnel formé, impliqué, motivé et reconnu, qu'il encadre une équipe ou qu'il mobilise son degré de technicité au quotidien.

« Dans un contexte de rude concurrence économique internationale, envoyer, par le biais d'un accord national interprofessionnel (ANI), un message de distinction et de valorisation à toutes les personnes aspirant à prendre des responsabilités ou les assumant déjà, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise, serait un acte fort pour toutes les générations au service de notre économie », souligne Gérard Mardiné.

Syndicat de l'encadrement et moteur à l'occasion cette négociation, la CFE-CGC, qui avait mis sur la table, dès janvier dernier, un projet d'accord abordant les critères distinctifs du personnel d'encadrement (autonomie, responsabilité, qualification) et les modalités d'un exercice efficace de ses missions, a donc réaffirmé la nécessité de parvenir à un nouvel accord national interprofessionnel respectant les prérogatives des branches.



LE MEDEF DOIT ENFIN PRENDRE SES RESPONSABILITÉS

À l'occasion de cette timide reprise des discussions du 29 novembre, la délégation patronale a confirmé vouloir continuer à discuter au niveau national interprofessionnel. Mais sur des sujets resserrés autour de quatorze thématiques récapitulées par titres dans un document remis aux organisations syndicales. Un document qui exclut une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement et toute évolution du régime de prévoyance spécifique...

Les organisations syndicales ont toutes réaffirmé qu'un ANI n'empêcherait pas les branches de prendre leurs propres dispositions. Non seulement elles pourraient déroger aux dispositions de l'ANI qui ne sont pas « verrouillées », mais l'accord interprofessionnel pourrait servir de filet de sécurité à celles qui n'auraient pas d'accord en la matière. Une situation qui risque de se produire dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles.

DEUX PROCHAINES RÉUNIONS LE 17 JANVIER ET LE 5 FÉVRIER

Pour la CFE-CGC, il est temps que la délégation patronale soit claire sur ses intentions au niveau national interprofessionnel et respecte ses partenaires. Il importe de dépasser les stratégies juridiques toxiques, servant l'incertitude et l'instabilité, pour favoriser la convergence de vue par la négociation au service de tous, entreprises et salariés.

Au niveau du calendrier, deux ultimes réunions ont été fixées en début d'année prochaine : le 17 janvier et le 5 février. D'ici là, les organisations syndicales se coordonneront pour déterminer une réponse collective au projet de thématiques de la délégation patronale.



GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre





ENTRETIEN

« NOUS SOMMES TRÈS SCEPTIQUES SUR L'APPLICATION MON COMPTE FORMATION QUI RISQUE DE DEVENIR UNE USINE À DÉCEPTIONS »

Secrétaire national CFE-CGC en charge de l'emploi, de la formation et des parcours professionnels, Jean-François Foucard évoque le lancement de la nouvelle application devant permettre à chaque salarié, via son Compte personnel de formation (CPF), de trouver, réserver et payer la formation de son choix.

Que pensez-vous de l'application Moncompteformation lancée fin novembre par le gouvernement ?

Il faut introduire un peu de contexte. Le Compte personnel de formation (CPF) a pris en 2015 la suite du Droit individuel à la formation (DIF) créé en 2004 qui, à l'époque, était exprimé en heures et n'était pas financé directement en tant que tel : il n'y avait pas de budget annuel associé à ce dispositif. Lorsqu'une formation était envisagée pour un salarié, son financement pouvait être pris dans la bassine de ce qu'on appelait la professionnalisation par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), qui contenait le contrat de professionnalisation, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le DIF.

La grande évolution de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, c'est que ce compteur en heures a été transformé en une somme en euros rattachée à chaque salarié. Chaque actif (hors agent public) cumule désormais 500 ou 800 euros par an sur son CPF qu'il peut utiliser pour financer la formation de son choix parmi les 12 000 offres figurant au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). On est donc passé d'une dimension collective à une dimension individuelle. Collective parce qu'auparavant, c'était les OPCA qui déterminaient le niveau de prise en charge des formations ; individuelle parce qu'aujourd'hui, vous avez votre argent et vous vous débrouillez !

Est-ce une bonne chose ?

Les sigles et les dispositifs ne sont que des outils. Derrière tout

cela, il y a une volonté politique. Le pari du gouvernement actuel est que les salariés vont se former massivement en dehors de leur temps de travail en choisissant et en payant eux-mêmes leurs formations. Et qu'ils se débrouilleront ensuite pour valoriser cela dans le cadre de leurs parcours professionnels. Le moins qu'on puisse dire est que nous sommes sceptiques.

« La formation professionnelle effectuée en dehors du temps de travail et des prescriptions de l'entreprise ne marche pas »

Pour quelles raisons ?

Parce que la formation professionnelle effectuée en dehors du temps de travail et des prescriptions de son entreprise ne marche pas. L'exemple du CNAM ou des MBA que l'on se paye soi-même à prix d'or montre qu'il est très difficile de valoriser de telles formations dans une carrière. Vous avez beau travailler comme une mule le soir et le week-end pour passer un diplôme d'ingénieur, si vous n'êtes pas accompagné par votre entreprise, il y a peu de chances qu'elle vous augmente ou qu'elle vous propose une promotion à la sortie.

Sur le plan pratique et intellectuel, il n'y a pas de doute que les cadres sauront se servir de l'application lancée par le gouvernement. Ils pourront utiliser leur CPF de façon autonome, certes, et sélectionner les blocs de compétences à leur guise. Y compris pour satisfaire des aspirations culturelles en optant pour des formations en œnologie, mycologie, découverte des étoiles, etc. Mais nous pensons que le



nombre de ceux qui vont en tirer une plus-value professionnelle va être extrêmement faible.

Pensez-vous que cette application donne aux salariés une sorte de fausse autonomie ?

À la CFE-CGC, nous pensons que pour qu'une formation professionnelle soit efficace, il ne suffit pas de cliquer dans un catalogue en ligne. Il faut, entre guillemets, « acheter » une formation par rapport à un but professionnel. La formation n'est pas une fin en soi, c'est une étape dans une carrière. Elle dépend de la connaissance que l'on a de ses capacités, de son point de départ professionnel et de l'endroit où l'on souhaite arriver. Il faut savoir si une formation est possible dans le temps imparti, si elle correspond aux attentes de l'employeur, aux besoins du marché, aux critères d'une reconversion éventuelle. Or il y a toute une frange de la population française qui ne s'est jamais posé la question des compétences qu'elle voulait acquérir, qui n'est pas habituée à se projeter dans son parcours professionnel, ne serait-ce qu'à trois ou cinq ans. Cette culture-là est très peu présente en France et elle ne vient pas toute seule. Peut-être que nous l'aurons dans 20 ans mais, en attendant, cette application risque de devenir une formidable usine à frustrations et à déceptions. Même si une infime partie y trouvera son bonheur.

Quelle serait une façon efficace de procéder ?

La seule façon que le CPF soit réellement utile dans le cadre d'un parcours professionnel, c'est de faire de la co-construction, du co-investissement entre le salarié et son entreprise. C'est-à-dire d'entrer dans une logique où l'entreprise donne son aval à la formation suivie par le salarié et participe à son financement. Une grande partie de l'enjeu va donc être de négocier des accords de co-investissement autour du CPF. Les entreprises ne s'y trompent pas : il y a un gros lobbying de leur part actuellement pour prendre la main sur le CPF des salariés en échange de leur participation au financement. Sur le fond,

**« Le compte
personnel de
formation est
dramatiquement
sous-financé »**

cela permettrait peut-être de mobiliser utilement des fonds pour les parcours professionnels et la compétitivité du pays. Mais ce n'est pas ce qui a été vendu par les pouvoirs publics, car en fait le choix dépend surtout de l'entreprise et non plus de l'individu.

Quid du financement du dispositif ?

En comptant les actifs et les chômeurs, à peu près 24 millions de personnes peuvent théoriquement tirer sur leur CPF. Si chacun le fait de façon minimale, en se contentant d'utiliser son enveloppe de 500 euros par an, on arrive à une dépense annuelle de 12 milliards d'euros. Or le CPF est doté d'un budget de 1,5 milliard d'euros par an... Le CPF est donc dramatiquement sous-financé. Je rappelle qu'on s'attend à une baisse de la formation professionnelle en 2020. Il n'y a de mutualisation de la formation que pour les entreprises de moins de 50 salariés. Au-delà de ce seuil, tous les plans de compétences qu'elles mettent en place sont entièrement payés par leurs deniers. Elles font donc des choix drastiques. Ce n'est pas un hasard si un certain nombre d'entre elles, afin de récupérer de l'argent de la formation, commencent à forcer leurs salariés à utiliser leur CPF pour des formations obligatoires. C'est illégal puisque ce type de formation doit être payé par l'employeur. Mais d'une part, le pouvoir de dire non des salariés en la matière est très relatif ; d'autre part, quel gendarme va être en mesure de prouver que le salarié n'est pas consentant, puisqu'il fait ce qu'il veut de son CPF ?

Sur le fond, comment la CFE-CGC juge-t-elle la loi Avenir professionnel dans son ensemble ?

La CFE-CGC a combattu l'instauration de cette loi mais nous souhaitons évidemment la réussite de la formation professionnelle ! Pour en revenir à l'application, nous sommes très dubitatifs. Pour réussir les transitions professionnelles, il aurait mieux valu, de notre point de vue, augmenter de façon massive le financement du CPF de transition professionnelle (ex-CIF). Une vraie transition coûte cher mais est très utile parce que les gens rebondissent. Là, il s'agit de saupoudrage.



Après, il va falloir examiner le résultat. Si l'on veut être positif, la meilleure chose serait que l'appli fasse un tabac, sauf qu'on se retrouverait face à deux problèmes : la question du financement, avec le risque que tout s'arrête faute d'argent ; et la gestion de la frustration des gens qui auront choisi une formation inappropriée à leur parcours et qui n'en retireront pas de bénéfice professionnel. L'outil marchera, on dépensera des sous, cela fera plaisir à des utilisateurs et ça fera travailler des boîtes de formation, mais quelle sera la valeur ajoutée pour la collectivité ? Était-ce le but du jeu ?

Quand pourra-t-on tirer un premier bilan ?

Au bout d'un an, on aura déjà des premiers indicateurs sur le niveau d'appropriation par les salariés et sur les types de formations qui fonctionnent. Après, pour vraiment faire un bilan factuel, je pense qu'il faudra trois ans.

Propos recueillis par Gilles Lockhart

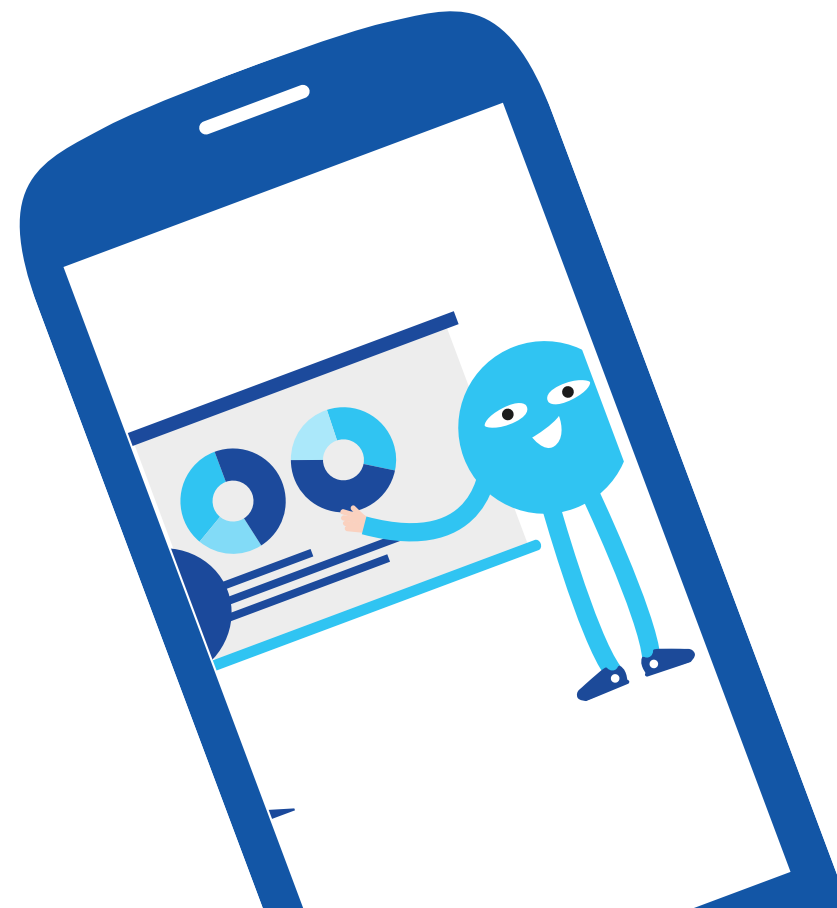
L'APPLICATION MON COMPTE FORMATION EN 5 POINTS

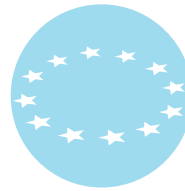
1. L'application Mon compte formation est téléchargeable sur son smartphone via les plateformes d'Apple et de Google.
2. Elle requiert un numéro de sécurité sociale et une adresse électronique valide pour s'identifier. Cette identification permet de connaître le montant du crédit disponible en euros sur son Compte personnel de formation (CPF).
3. On peut ensuite chercher et choisir une formation en ligne, la réserver et la payer en utilisant son CPF.
4. Les conditions générales d'utilisation (CGU) élaborées conjointement par la Caisse des dépôts (qui gère en pratique le CPF) et le ministère du Travail couvrent toutes les questions administratives : délais d'inscription et d'annulation, facturations, modalités de paiement, sanctions en cas de manquement aux engagements contractuels, etc.
5. Il reste toujours possible d'accéder à son compte CPF via le site internet www.compteformation.gouv.fr

UN MEMO CFE-CGC SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A destination de ses adhérents et de ses militants, la CFE-CGC a réalisé un memo synthétique et pratique (disponible sur l'intranet confédéral) sur la formation professionnelle.

- Intitulé « Formation professionnelle », sous-titré « Un atout pour l'ensemble des actifs », le memo présente toute la nouvelle architecture du dispositif.
- En une vingtaine de pages cartonnées, ce fascicule détaille les nouvelles briques du parcours de formation : individuel ou en co-construction comme le CPF, individuel pur comme le CPF de transition, axé sur les reconversions ou les formations en alternance comme le Pro-A.
- « Le plus important, c'est que vous deveniez acteur de votre parcours de formation et que la formation corresponde à votre projet », résume Jean-François Foucard.





UNE NOUVELLE COMMISSION POUR UNE NOUVELLE EUROPE ?

Renforcement de la dimension démocratique de l'Union européenne, prise en compte des enjeux numériques et environnementaux... Entrée en fonction début décembre, la nouvelle Commission européenne présidée par l'Allemande Ursula von der Leyen affiche ses ambitions.

Le 27 novembre dernier, le Parlement européen a largement validé le nouvel exécutif de la Commission européenne (461 suffrages favorables, 157 contre et 89 abstentions). La majorité parlementaire qui a intronisé la Commission et permis son entrée en fonction le 1er décembre sera-t-elle assez durable ? En effet, les principaux groupes qui ont soutenu la nouvelle présidente de la Commission, l'Allemande Ursula von der Leyen, sont le Parti populaire européen (PPE), Renew Europe, les S&D (Alliance progressiste des socialistes et démocrates) et une partie de l'ECR (Groupe des conservateurs et réformistes européens). Mais l'accueil de leur part a été plutôt variable. Les S&D, par exemple, ont regretté le manque d'engagements sur le volet social tandis que les Verts se sont carrément abstenus, préférant attendre des résultats plutôt que de signer « un chèque en blanc ».

Cette nouvelle Commission n'aura reçu, in fine, pas plus que 40 votes favorables de plus que la précédente, la Commission Juncker qui avait pris ses fonctions en 2014. Elle a dû passer par un processus d'audition assez dur pendant lequel le Parlement a utilisé toutes ses prérogatives pour valider les différents candidats aux postes de commissaires. « L'affaire Sylvie Goulard » a marqué une étape importante dans les revendications du rôle du Parlement en tant qu'institution de validation et de vérification des requis nécessaires des candidats commissaires, bien au-delà du simple rôle de chambre d'enregistrement des personnalités mises en avant par les Etats membres et validées par la future présidente.

À partir de maintenant, Ursula von der Leyen pourra compter sur un collège de 26 commissaires car le Royaume-Uni, qui aurait dû envoyer un candidat à cause du report du Brexit, a toutefois signifié à

la Commission européenne qu'il n'en enverrait pas. Ce qui a conduit au lancement d'une procédure d'infraction contre le pays de la part de l'Union européenne. Néanmoins, cette situation n'a pas empêché l'entrée en fonction de la nouvelle Commission.

NOUVELLE COMMISSION, NOUVEAU FONCTIONNEMENT

Concernant son fonctionnement, quelques nouveautés sont à signaler dans la nouvelle Commission. Désormais, il y a trois vice-présidents exécutifs qui exercent une double fonction, agissant à la fois en qualité de vice-présidents et de responsables d'un domaine d'action. Les vice-présidents exécutifs, le haut représentant/vice-président et les vice-présidents sont chargés de donner une direction politique aux travaux relevant de leur domaine d'action, tout en assurant leur coordination, notamment par le truchement des « groupes de commissaires ».

La présidente von der Leyen a constitué six groupes de commissaires couvrant les six priorités politiques suivantes : un pacte vert pour l'Europe ; une Europe adaptée à l'ère du numérique ; une économie au service des personnes ; la promotion du mode de vie européen ; une Europe plus forte sur la scène internationale et un nouvel élan pour la démocratie. Avec un mot d'ordre exprimé : la transparence autour des travaux de tous les membres de la Commission et de leurs cabinets. Tous les membres de la Commission rendront publics toutes les réunions et tous les contacts ayant trait aux politiques de l'UE et au processus décisionnel de celles-ci.



RENOUER DES LIENS FORTS AVEC LES PARLEMENTS DE CHAQUE PAYS

La nouvelle Commission s'est déclarée plus attentive à la dimension démocratique de l'Europe. Elle examinera, lors de chaque réunion du collège, toute demande d'initiative citoyenne. Les commissaires se rendront également dans les différents Etats membres pour renouer des liens forts avec les parlements de chaque pays. Le collège guidé par Ursula von der Leyen sera plus attentif à la charge administrative de la législation européenne et appliquera le principe « pas de nouvel acte sans abrogation préalable d'un acte existant » (règle du « one in, one out »), au titre duquel chaque proposition législative qui génère une nouvelle charge doit délester les citoyens et les entreprises d'une charge équivalente au niveau de l'Union dans le même domaine d'action.

Pour être cohérente avec ses engagements et ses actions politiques, la Commission sera plus numérisée avec l'objectif de parvenir à des réunions « zéro papiers » et plus vertes. Plus largement, la vigilance sera de mise quant aux incidences de ses activités sur l'environnement (consommation d'énergie, d'eau et de papier, gestion des déchets et des émissions de CO2). Elle recourra pour ce faire à de nouvelles initiatives dans le cadre de son système de management environnemental, ainsi qu'à une meilleure mise en œuvre des principes de l'économie circulaire dans les passations de marchés publics écologiques. Enfin, la Commission renforcera les capacités de son personnel à adopter un comportement écologique.

A l'aube de cette nouvelle mandature, la présidente de la Commission peut donc compter sur une équipe renouvelée et en ordre de marche pour œuvrer à la réalisation d'une « Europe plus ambitieuse », l'objectif affiché.





ONU : UN NOUVEAU PAS POUR CONTRAINDRE LES MULTINATIONALES À RESPECTER LES DROITS HUMAINS

La cinquième session de la négociation conduite par l'ONU visant à élaborer un traité contraignant les entreprises multinationales à respecter les droits humains s'est tenue en octobre dernier. Décryptage des parties prenantes et des enjeux.

En 2013, l'effondrement au Bangladesh du Rana Plaza, immeuble abritant plusieurs usines de production de textile sous-traitantes de nombreuses marques françaises ou internationales, avait entraîné la mort de plus de 1 100 ouvriers et ouvrières. Cette tragédie a marqué l'opinion publique mondiale et démontré l'urgence d'une évolution des outils de régulation des multinationales. Un an plus tard, en juin 2014, la résolution 26/9 du Conseil des droits de l'homme de l'ONU a institué un groupe de travail intergouvernemental, porté par une coalition d'Etats menée par l'Équateur, mandaté pour élaborer un instrument international juridiquement contraignant, c'est-à-dire un projet de traité pour réguler l'activité des entreprises transnationales et autres entreprises en matière de respect des droits humains.

Quatre premières sessions de négociation se sont tenues à Genève entre 2015 et 2018. La cinquième, qui s'est déroulée en octobre dernier, a marqué un tournant positif dans le processus de négociation. Pour la première fois, le processus en soi n'a pas été remis en discussion. Il est désormais installé et pris au sérieux par l'ensemble des parties prenantes. Sur les 90 Etats présents, certains ont été très actifs (Afrique du Sud, Namibie, Palestine...) alors que d'autres (Brésil, Chine, Russie) ont œuvré dans le sens d'une restriction de l'ambition du traité.

Les principales divergences sur le fond portent sur deux grandes problématiques :

- La question de savoir si des obligations directes seront imposées aux entreprises, ce que le projet de texte dans sa version actuelle ne prévoit pas. Lors de la cinquième session de négociation, peu d'Etats l'ont demandé (à l'exception de l'Afrique du Sud).
- La question de savoir si le traité résout les lacunes juridiques qui existent en droit international, notamment concernant l'obligation

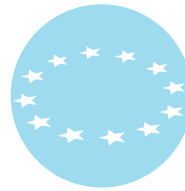
des Etats de s'assurer du respect des droits de l'homme par les personnes privées se trouvant sous leur juridiction. Or la Chine a émis des réserves inquiétantes sur ce point en invitant les Etats à identifier quels droits de l'homme on souhaite réellement protéger par le biais de ce traité.

LA POSITION AMBIGÜE DE L'UNION EUROPÉENNE

L'objet du projet de traité dépasse le cadre des compétences de l'Union européenne. De ce fait, l'UE n'est pas mandatée par ses Etats membres pour négocier un tel texte. Jusqu'à présent, l'UE s'est abstenue de toute contribution et a gardé le silence lors des négociations, au motif d'une absence de mandat. Il semble pourtant essentiel que l'UE adopte une attitude constructive en défendant un projet de traité ambitieux dont les principes garantiraient la protection des droits fondamentaux des personnes, un sujet au cœur de la construction européenne. Dans un contexte où les traités de libre-échanges négociés par l'UE sont particulièrement contestés, l'UE gagnerait sans doute à soutenir une « mondialisation encadrée ».

LA LOI FRANÇAISE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE : UN MODÈLE ?

La France a adopté en mars 2017 la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, qui introduit une obligation de vigilance s'appliquant aux entreprises de plus de 5 000 salariés, à leurs groupes de sociétés ainsi qu'à leur chaîne d'approvisionnement (sous-traitants, fournisseurs). Les sociétés mères et les entreprises donneuses d'ordre ont désormais l'obligation



de publier et de mettre en œuvre un plan de vigilance consistant à identifier et prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains et à l'environnement. Tout manquement constitue une faute susceptible d'engager la responsabilité de la société mère devant une juridiction française. Les victimes peuvent donc saisir le juge français pour obtenir réparation des dommages.

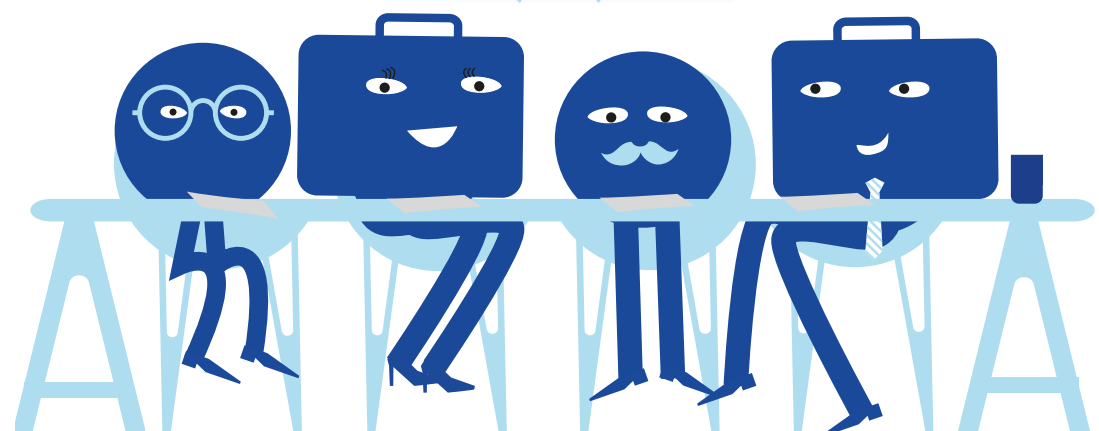
Cette loi est pionnière à l'échelle mondiale. D'autres pays ont engagé des réflexions plus ou moins abouties comme le Royaume-Uni avec le UK Bribery Act en 2015, les Pays-Bas, la Suisse et le Danemark. Toutefois, la loi française sur le devoir de vigilance est à ce jour la plus ambitieuse. Elle est devenue une référence au plan international, souvent évoquée dans le cadre du processus de négociation de l'instrument contraignant de l'ONU. Dès lors, elle offre l'opportunité à la France de jouer un rôle important dans ces négociations. En soutenant ce traité international, la France participerait à l'harmonisation des obligations pesant sur les entreprises multinationales, avec pour effet de limiter une concurrence déloyale entre les entreprises aux dépens des droits humains.

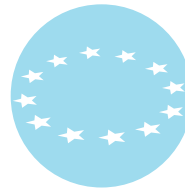
ENTREPRISES ET DROITS DE L'HOMME : LA CFE-CGC IMPLIQUÉE

Engagée sur la thématique « Entreprises et droits de l'Homme », la CFE-CGC a suivi de près les travaux menés depuis cinq ans par les Nations unies pour l'élaboration de l'instrument juridique international contraignant. Membre de la Commission nationale consultative pour les droits de l'homme (CNCDH), la CFE-CGC a contribué à l'examen, par la CNCDH, de la vision révisée du projet de texte. Dans un avis publié le 15 octobre dernier, la CNCDH, tout en se félicitant des évolutions apportées au texte, a alerté les parties prenantes sur la nécessité d'en préciser encore la rédaction. En particulier l'élargissement du champ d'application de l'instrument à toutes les activités des entreprises, au-delà des seules activités transnationales, ainsi que la référence expresse aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises (Principes Ruggie) et aux instruments internationaux des droits de l'homme permettent d'assurer la cohérence du droit international.

Comme la CNCDH, la CFE-CGC appelle la France à jouer un rôle moteur auprès de ses partenaires européens pour s'assurer que le traité aille dans le sens d'une protection renforcée des droits de l'homme dans le cadre des activités des sociétés multinationales et de toutes les entreprises. La société civile s'est quant à elle formée en coalition composée de plus de 150 organisations de 16 pays européens, dont la première action a été le lancement d'une « pétition pan-européenne demandant aux dirigeants européens de mettre fin au système de justice d'exception dont bénéficient les entreprises multinationales et d'introduire des régulations contraignantes pour qu'elles respectent les droits humains et l'environnement ».

En parallèle, la CFE-CGC contribue à défendre les droits humains à travers son action en tant que membre du Point de contact national français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Cette structure tripartite rassemblant les syndicats, les entreprises et l'administration a en effet pour mission de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes.





UE : LA POLITIQUE AGRICOLE COMMUNE À LA CROISÉE DES CHEMINS

Mise en place en 1962, la PAC, dont le fonctionnement a beaucoup évolué, est indissociable de l'Union européenne. Entre réussites et contestations, retour sur sa création, sur ses principes et sur les nouveaux enjeux afférents.

NAISSANCE ET PRINCIPES FONDATEURS

La PAC est mise en œuvre en 1962 dans un contexte d'instabilité des prix agricoles. Alors que l'agriculture occupe à l'époque une place importante dans l'économie, la variation des prix et des quantités produites met en difficulté les producteurs et les consommateurs. Afin de lutter contre ce phénomène persistant, la PAC est créée avec trois objectifs :

- assurer l'indépendance alimentaire à des prix raisonnables pour les consommateurs ;
- améliorer la productivité agricole et favoriser les transferts de main d'œuvre vers les autres secteurs d'activité ;
- garantir un niveau de vie équitable de la population agricole.

À l'origine, la PAC repose sur deux principes dont le premier est celui d'un marché agricole unique qui consiste à ce que les barrières douanières entre Etats membres soient supprimées et à ce que les règles sanitaires et les normes techniques soient harmonisées. Le second principe, reposant sur la préférence communautaire, vise à instaurer une déconnexion des prix communautaires par rapport aux prix mondiaux à travers des prélèvements sur les importations agricoles extra-communautaires et des subventions aux exportations (restitutions). Le but : imposer un prélèvement sur les produits en provenance de l'extérieur car ils sont souvent à un prix inférieur. Ce système permet ainsi de garantir un certain prix pour les agriculteurs qui peuvent dès lors produire plus.

RÉUSSITES ET REMISES EN CAUSE

La PAC a contribué à favoriser l'intégration économique en corrigeant les inégalités entre les différentes régions de l'UE et en surmontant les chocs asymétriques entre pays à travers des mécanismes de stabilisation. Elle fonctionne à travers un double principe de cohésion et de stabilisation. À l'origine, la PAC a donc une orientation productiviste afin de limiter la dépendance alimentaire extérieure. Dans un premier temps, cette politique a eu des résultats positifs permettant de faire croître les volumes produits et livrés, d'améliorer les revenus agricoles et de moderniser l'agriculture. Néanmoins, certains problèmes techniques sont apparus, alimentant des critiques politiques quant aux principes sous-jacents de la PAC.

La légitimité de la PAC a notamment été mise en doute par les difficultés financières provoquées par son fonctionnement. Dans les années 70, la production agricole a augmenté plus vite que la capacité d'absorption du marché interne, conduisant à des excédents coûteux pour le budget communautaire, et à la montée des réticences de certains pays contributeurs nets comme la Grande-Bretagne.

Par ailleurs, le passage à la monnaie unique en 1999 a instauré une rupture dans l'unicité des prix agricoles en raison de la variation des taux de change. Face à cette problématique, a été mis en place un montant compensatoire accordant une prime aux agriculteurs d'un pays dont la monnaie a été réévaluée. Cette pratique a néanmoins instauré un coté discriminant et provoqué certaines tensions. Enfin, le principe même de la PAC a été remis en cause. Dans le cadre de l'Uruguay Round entre 1986 et 1994, la PAC a été dénoncée par certains pays exportateurs de biens agricoles comme une mesure



protectionniste (problèmes de distorsions de concurrence) non conformes aux principes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

PLUSIEURS RÉFORMES SUCCESSIVES

Afin de répondre aux excédents de productions coûteux pour le budget de l'UE, les réformes sur la PAC ont consisté à réintroduire des mécanismes de marché au sein de l'espace commun. En 1992 et en 1999, le prix minimal garanti fut ainsi abaissé pour les agriculteurs. L'objectif était de rapprocher les prix européens au niveau des prix mondiaux afin de prévenir tous les excédents commerciaux. En contrepartie de la baisse des prix garantis fut créée une aide compensatoire directement versée au producteur en fonction de sa surface et d'un rendement de référence.

Par ailleurs, s'expriment aussi certaines revendications environnementales. Les conséquences écologiques de l'intensification des systèmes de production à travers l'utilisation croissante de produits non durables est de plus en plus pointée. En 2000, un ensemble de mesures visant à promouvoir l'aménagement du territoire, l'entretien des paysages et le maintien de la biodiversité furent mises en place.

UNE PAC MOINS PRÉDOMINANTE ET CONTESTÉE

Aujourd'hui, la PAC apparaît de plus en plus comme une politique secondaire. La part des dépenses agricoles dans le budget communautaire n'a cessé de diminuer : alors qu'au début des années 90, la PAC représentait 70 % du budget total de l'UE, elle n'en représente plus que 39 % en 2020. En outre, certaines décisions malheureuses, notamment la fin des quotas laitiers, ont rendu la PAC de plus en plus illisible. Ce manque de cohérence est en partie lié aux différentes approches entre Etats membres. En effet, la PAC oppose les Etats favorables à un maintien du soutien aux revenus agricoles à d'autres (Danemark, Malte, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni)

qui souhaitent une réforme radicale de la politique agricole via une réorientation des fonds vers le soutien à la croissance économique. La PAC est donc à la fois victime des différentes visions politiques et des baisses conséquentes des moyens attribués.

Les difficultés ne devraient pas se résorber puisque les premières indications du cadre financier pluriannuel de 2021-2022 laissent à penser que la politique agricole commune sera le parent pauvre de la nouvelle mandature, Bruxelles ayant annoncé une baisse de 12 % (en euros constants) du budget alloué à la PAC.

Une réforme ambitieuse de la PAC est pourtant nécessaire : les agriculteurs sont toujours confrontés à des problématiques structurelles importantes et l'agriculture reste stratégique pour le fonctionnement des autres secteurs économiques et le développement des zones rurales. Par ailleurs, agir en faveur de la transition écologique passe aussi par la modification de notre modèle agricole qui s'appuie encore trop souvent sur l'agriculture intensive.

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

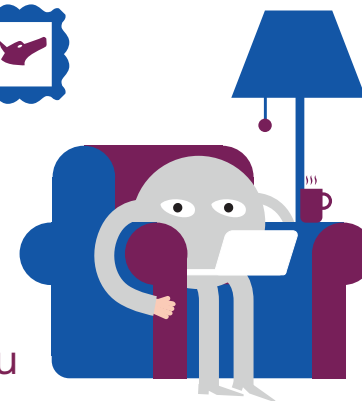
Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Louis Delbos





TENDANCES



Responsabilité, autonomie et polyvalence au cœur des compétences des cadres

Être cadre renvoie avant tout à l'idée d'occuper un poste à responsabilités selon une étude de l'Apec. Pour les cadres interrogés, la responsabilité est, avant l'autonomie, la caractéristique première des postes de cadres. L'encadrement demeure un marqueur identitaire mais plus secondaire, surtout parmi les jeunes diplômés, du fait de l'évolution des postes de cadres, souligne l'étude. Être cadre demeure par ailleurs associé à des avantages (intérêt financier, épanouissement, possibilités d'évolution,) même si plusieurs inconvénients sont mis en avant dont la surcharge de travail et le stress.

Exercer des responsabilités de cadre nécessite de trouver un juste équilibre entre polyvalence et expertise. Ainsi, 3 cadres sur 4 considèrent que faire preuve d'une grande polyvalence est plus important que de développer une forte expertise. Pour autant, délivrer une expertise particulière fait encore partie des missions prioritaires de près de 9 cadres sur 10.

L'étude met en lumière combien être cadre suppose aujourd'hui de combiner des compétences métiers, transverses et interpersonnelles. La maîtrise des savoir-faire métier reste une compétence clé, citée par une très large majorité de cadres. Autre compétence jugée indispensable : la gestion de projet, et ce dans quasiment tous les métiers. Enfin, le sens de l'organisation, l'adaptabilité et l'écoute sont les trois compétences interpersonnelles que les cadres jugent les plus importantes en entreprise.



Source

« Compétences attendues chez les cadres » (Etude Apec, novembre 2019)

Télétravail : 11 % des cadres le pratiquent au moins un jour par semaine

Remis au goût du jour avec les mouvements sociaux et la galère de nombreux salariés dans les transports pour se rendre au travail, le télétravail, s'il continue de se développer en entreprise, demeure encore peu répandu. En 2017, le dispositif était pratiqué par 11 % des cadres au moins un jour par semaine, contre 3 % seulement pour l'ensemble des salariés, selon une étude de la Dares (ministère du Travail). Pour de nombreux cadres, le télétravail correspond à une pratique occasionnelle et peu formalisée puisqu'un cadre sur sept télétravaille quelques jours ou quelques demi-journées par mois.

Si les femmes télétravaillent presque autant que les hommes, la situation familiale joue sur le recours à ce dispositif, souligne l'étude. Les salariés avec un enfant de moins de 3 ans sont par exemple plus souvent télétravailleurs. Le télétravail régulier est également plus fréquent en Île-de-France et, plus généralement, dans les aires urbaines denses, où les temps de trajet domicile-travail sont les plus longs.

A noter que dans le secteur privé non agricole, 15,5 % des établissements de plus de 10 salariés ont mis en place le télétravail, indique la Dares. Un quart des télétravailleurs de ces établissements sont couverts par un accord collectif d'entreprise, plus d'un sur cinq par un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie tandis que plus de la moitié pratiquent le télétravail en dehors de toute formalisation.



Source

« Quels sont les salariés concernés par le télétravail ? » (Etude de la Dares, novembre 2019)



BULLES TWITTER



LA TRIBUNE @LATRIBUNE - 05 DÉCEMBRE 2019

«Le projet de #Macron est de casser la #retraite par répartition !» Assurance-#chômage, #GiletsJaunes... Le président de @CFECCG @fhommeril critique la politique sociale d'un gouvernement confronté à un mvt de #grevedu5decembre de grande ampleur. <https://www.cfecgc.org/actualites/retraites>



CFE-CGC @CFECCG - 12 DÉCEMBRE 2019

En cette période de #grèves, les #salariés sont parfois amenés à travailler de chez eux. Pour que le #télétravail se passe au mieux, il doit être encadré. Notre guide permet de négocier sa mise en place. [https://www.cfecgc.org/publications/nos-guides/guide-teletravail ...](https://www.cfecgc.org/publications/nos-guides/guide-teletravail...)



CFE-CGC @CFECCG - 10 DÉCEMBRE 2019

#Retraites : Pour Pierre Roger, Secrétaire national @CFECCG «Pour l'instant, le business plan proposé ne tient pas la route. Ces questions ne concernent pas que les plus hauts salaires, mais au moins les 3/4 des #cadres.» [http://courriercadres.com/economie/politique-economique/reforme-des-retraites-les-syndicats-de-cadres-entre-prudence-et-scepticisme-09122019 ...](http://courriercadres.com/economie/politique-economique/reforme-des-retraites-les-syndicats-de-cadres-entre-prudence-et-scepticisme-09122019...)



GERARD MARDINE @GERARDMARDINE - 12 DÉCEMBRE 2019

La désinformation est du côté @gouvernementFR et @Groupe_IremAN. Rien n'est fait pour stopper l'affaîsissement de la masse salariale qui détermine 75% des recettes des #Retraites, ces nouveaux droits ne pourront être servis qu'en créant des perdants dans l'#encadrement @CFECCG



Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire et coopératif



Chèque Déjeuner



Chèque Lire



Cadhoc



Appli'CE



Chèque Domicile

EN SAVOIR +



AGENDA

MARDI

17/12

Journée de mobilisation intersyndicale et interprofessionnelle contre le projet de réforme des retraites du gouvernement.

MERCREDI

18/12

Elections des nouvelles instances dirigeantes de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec).

MERCREDI

31/12

Date butoir pour la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises de plus de 10 salariés.

LUNDI

20/01/20

A Paris, colloque CFE-CGC sur le handicap et l'égalité des chances en partenariat avec l'Agefiph.

DU

20/01
31/01/20

AU
Élections à la Mutualité sociale agricole (MSA).

VENDREDI

31/01/20

Sortie prévue du Royaume-Uni de l'Union européenne (Brexit).

VENDREDI

17/01/20

Séance officielle de négociation entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

CONTACTS

Mathieu Bahuët

mathieu.bahuët@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc

ORGANISATIONS SYNDICALES

**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

Assurances
Banque
Santé
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. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).