

VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE

70

OCTOBRE 2019



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE – FRANÇOIS HOMMERIL RÉÉLU A LA PRÉSIDENTE DE LA CFE-CGC AU TERME D'UN 37^E CONGRÈS PLACÉ SOUS LE SIGNE DE L'UNITÉ**
- P. 6 & 7** **ENCADREMENT, QVT, GOUVERNANCE D'ENTREPRISE : LA CFE-CGC ENRICHIT SON CORPUS MILITANT AVEC 37 RÉOLUTIONS**
- P. 8 & 9** **FRANÇOIS HOMMERIL : « NOUS AVONS ÉNORMEMENT TRAVAILLÉ POUR QUE L'ORGANISATION PARLE D'UNE SEULE VOIX »**
- P. 10 & 11** **À DEAUVILLE, UN CONGRÈS AU SCENARIO BIEN FICELÉ**
- P. 12 & 13** **37^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC : PAROLES DE MILITANTS !**
- P. 14** **AVEC SON GUIDE SUR LES ODD, LA CFE-CGC S'ENGAGE DURABLEMENT !**
- P. 15 À 19** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 20 À 25** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 26** **FOCUS – LES DISCRIMINATIONS SYNDICALES : UN CONSTAT ÉDIFIANT**
- P. 27** **BULLES TWITTER**
- P. 28** **AGENDA**



EN BREF

Assurance chômage : un impact négatif massif pour la moitié des nouveaux entrants, selon l'Unedic

Selon une étude de l'Unedic confirmant les craintes des organisations syndicales dont la CFE-CGC, la réforme gouvernementale de l'assurance chômage aurait, par rapport aux règles antérieures, un impact négatif sur l'indemnisation d'un entrant sur deux lors de la première année de son application. Ainsi, 9 % de ceux qui auraient pu prétendre à une indemnisation dans l'ancien système ne le pourront pas avec les nouvelles règles, et 41 % verront leur situation impactée, soit par une baisse de leur allocation journalière, soit par une ouverture de droits retardée ou une durée de droits plus courte.

Aux prud'hommes, les délais de décisions s'allongent

D'après une étude conduite par Evelyne Séverin, chercheuse au CNRS, et dont l'AFP a eu copie, les délais de décisions au fond des conseils prud'homaux ont sensiblement augmenté, passant de 12,3 mois en 2004 à 16,8 mois en 2018. Concernant les référés, les délais de traitement se sont également allongés (2,2 mois en 2018 contre 1,4 mois en 2004). L'étude souligne par ailleurs la baisse continue (119 000 en 2018, 127 000 en 2017, 150 000 en 2016, 185 000 en 2015) du nombre de recours depuis la réforme de la procédure prud'homale, en 2016.

Réforme des retraites : la plateforme de consultation citoyenne ouverte

Alors que la seconde phase de concertation (conditions d'ouverture des droits à la retraite, taux de cotisation, âge de départ, régimes spéciaux, cas des agents de la fonction publique...) a débuté entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur la future réforme des retraites voulue par l'exécutif, une plateforme de consultation citoyenne (participez.reforme-retraite.gouv.fr) est ouverte depuis début octobre. Jusqu'en fin d'année, chaque citoyen est invité à s'exprimer sur la mise en place du futur système universel prévu dans la réforme.

Les retraites complémentaires du privé revalorisées de 1 % en novembre

Conformément à l'accord national interprofessionnel (ANI) signé au printemps dernier par les partenaires sociaux entérinant la revalorisation des retraites complémentaires du privé au niveau de l'inflation pour la période 2019-2022, les pensions de 12,6 millions de retraités vont augmenter de 1 % au 1er novembre (conformément à l'inflation prévue pour 2019), a annoncé l'Agirc-Arrco. Une bonne nouvelle après quatre années de gel.

La CFE-CGC de Lubrizol mobilisée pour soutenir les salariés

Suite à l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen le 26 septembre, la section CFE-CGC du site s'est rapidement mobilisée. « La priorité numéro un des onze élus CFE-CGC au CSE est la santé de l'ensemble des salariés du site, a déclaré Francis Malandain, le délégué syndical central. Tout est mis en place pour les accompagner dans ces moments difficiles. La deuxième grande préoccupation est l'avenir de l'entreprise et des emplois. Un sentiment d'injustice persiste sur le terrain. Les salariés ne comprennent pas comment un incident d'une telle envergure peut arriver à une entreprise qui investit des millions d'euros dans la sécurité de son site. »

LE CHIFFRE

145 665



Soit, à fin 2018, le nombre d'adhérents comptables de la CFE-CGC (+1,05 % sur un an), selon le rapport financier présenté lors du 37e Congrès confédéral, à Deauville. Parmi eux, on dénombre 11 136 retraités et 22 912 primo-adhérents. Les adhérents CFE-CGC sont majoritairement des hommes (68 %) et des cadres (60 % contre 40 % pour les agents de maîtrise et assimilés).



L'INFO MILITANTE

FRANÇOIS HOMMERIL RÉÉLU À LA PRÉSIDENTE DE LA CFE-CGC AU TERME D'UN 37^E CONGRÈS PLACÉ SOUS LE SIGNE DE L'UNITÉ

Avec 91,79 % des suffrages, François Hommeril a été réélu, le 9 octobre à Deauville, pour un second mandat à la présidence de la CFE-CGC. Le nouveau trio exécutif est complété par Gérard Mardiné (secrétaire général) et Jean-Philippe Tanghe (trésorier national).

Élu en 2016 à Lyon en devenant le dixième président de l'histoire de la CFE-CGC, François Hommeril (58 ans ; Fédération de la Chimie) a officiellement été réélu pour un nouveau mandat à la tête du quatrième syndicat français, le 9 octobre dernier à Deauville à l'occasion du premier jour d'un 37^e Congrès confédéral placé sous le signe de l'unité avec ce slogan ambitieux et fort de sens : « L'avenir entre nos mains ».

A l'unanimité des congressistes (moins 39 votes blancs), le nouveau trio exécutif est complété par Gérard Mardiné (60 ans ; Fédération de la Métallurgie et précédemment secrétaire national confédéral en charge de l'Economie) et Jean-Philippe Tanghe (55 ans ; Fédération CFE-CGC Finance et Banque), respectivement élus secrétaire général et trésorier national, succédant ainsi à Alain Giffard et Franck Zid. L'élection des secrétaires nationaux et des délégués nationaux, pour la nouvelle mandature, se tiendra jeudi.

PLÉBISCITES POUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ ET LE RAPPORT FINANCIER

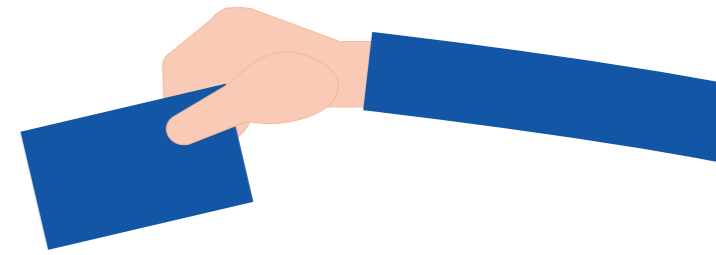
Avant la réélection de François Hommeril, à noter que **le rapport d'activité** (présenté par Alain Giffard) et **le rapport financier** (présenté par Franck Zid), pour la mandature 2016-2019, ont été plébiscités à 96,88 % et 99,34 % par les congressistes CFE-CGC issus de tous les territoires et de toutes les fédérations.

UN TRAVAIL DE FOND MENÉ CES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

Sous l'impulsion de François Hommeril, les équipes confédérales ont travaillé, ces trois dernières années, à rendre la CFE-CGC toujours plus visible et représentative, en soutenant les actions de développement sur le terrain. Grâce au travail remarquable de ses militants et des sections syndicales, la CFE-CGC a confirmé sa montée en puissance dans les entreprises, consolidant sa représentativité et sa place d'acteur incontournable du dialogue social.

En lien avec les fédérations CFE-CGC, les équipes confédérales ont notamment assidûment œuvré à ce que les sections syndicales soient les mieux formées pour s'adapter au nouveau contexte induit par les ordonnances Macron, en particulier la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) en entreprise.

Dans un contexte social difficile, avec un pouvoir exécutif qui, sur bien des dossiers, a trop souvent eu tendance à malmener et à ne pas suffisamment écouter les corps intermédiaires, la CFE-CGC est restée fidèle à son ADN de partenaire social responsable, exigeant, critique et constructif. La CFE-CGC a ainsi répondu présente à tous les grands rendez-vous de l'agenda social, poursuivant son travail de fond sur l'ensemble des champs sociaux-économiques relevant de sa compétence : emploi, formation, égalité professionnelle, salaires, fiscalité, partage de la valeur ajoutée, transition écologique, santé au travail, handicap, protection sociale, retraites, dialogue social au niveau européen et international...



LA CFE-CGC PLUS QUE JAMAIS LA PORTE-PAROLE DE L'ENCADREMENT

Dans un monde du travail en pleine transformation, la CFE-CGC demeure plus que jamais la porte-parole de l'encadrement (cadres, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, agents de la fonction publique), rouage fondamental à la réussite des entreprises.

La nouvelle mandature qui s'ouvre promet d'être dense avec plusieurs dossiers sensibles au menu de l'agenda social, à commencer par la suite de la concertation sur la réforme des retraites voulue par le gouvernement, « une réforme inutile et dangereuse » selon François Hommeril, qui a par ailleurs fustigé la réforme gouvernementale de l'assurance chômage stigmatisant les populations de l'encadrement, pourtant les principales contributrices à la solidarité nationale intercatégorielle.

« AMPLIFIER NOTRE EFFORT POUR DÉVELOPPER LA CFE-CGC, SEUL MOYEN DE FAIRE AVANCER NOTRE VISION EXIGEANTE DE L'AVENIR »

Au-delà de l'agenda social, François Hommeril, dont le discours a été suivi par une longue standing ovation de la part des militants, a fixé le cap et rappelé combien la CFE-CGC doit continuer à se développer pour peser. « Depuis plus de vingt ans, les gouvernants nous ont abandonnés au milieu d'un capitalisme fou. Un grand vent de résignation et d'inquiétude souffle sur notre époque et, plus que jamais, le moment est venu de réagir, de relever la tête et de contribuer à construire une société plus juste, plus humaine, plus respectueuse et plus durable. En plus de deux décennies, la gestion par les coûts a masqué le déficit de vision stratégique des directions jusqu'à, par endroit, la remplacer complètement. L'engagement syndical est le moyen d'agir, dans l'entreprise. L'adhésion est l'acte par lequel notre organisation accumule les moyens de son indépendance. Nous devons continuer, confirmer, amplifier notre effort pour développer la CFE-CGC dans le privé et le public, seul moyen de faire avancer notre vision exigeante de l'avenir. »

Face au nouveau contexte induit par les ordonnances Macron avec notamment la fusion des instances représentatives du personnel, le

président confédéral se veut au plus près des nouveaux besoins des sections syndicales et des militants de terrain.

« À la baisse des moyens alloués dans les entreprises pour exercer un mandat de représentation syndicale, la Confédération doit pouvoir répondre en augmentant son offre pour supporter le travail de nos militants. Cela passera par l'adaptation de nos formations aux thématiques nouvelles, le renforcement de notre capacité à faire face aux demandes, à être plus près du militant, de sa ville, de ses préoccupations et de ses besoins. »

LA CFE-CGC OU LA TROISIÈME VOIE SYNDICALE

Sur le positionnement de la CFE-CGC, François Hommeril a réitéré que la CFE-CGC ne peut en aucun cas être assignée à résidence dans tel ou tel camp idéologique (réformiste ou contestataire). « Ensemble, nous écrivons une histoire, celle d'une troisième voie syndicale : contester parfois, construire souvent, proposer toujours. Il y a plus d'intelligence, il y a plus d'expérience, il y a plus de vérité dans notre assemblée que dans tous les comités de direction de nos entreprises, dans toutes les directions centrales administratives et dans tous les gouvernements présents, passés et à venir. »

REPENSER L'ENTREPRISE

Rappelant que la nouvelle génération « porte des exigences nouvelles et radicales pour que le travail soit porteur de sens », le président confédéral souligne que les entreprises, dont la première difficulté aujourd'hui est celle du recrutement, doivent repenser leur modèle de développement. « Toutes les parties qui constituent l'entreprise doivent pouvoir contribuer aux décisions qui conditionnent son avenir, sa raison d'être et la mission qu'elle souhaite remplir dans la société. La CFE-CGC s'imposera comme un acteur majeur de la remise en question des modes de gouvernance qui ont mené dans l'impasse actuelle. »



L'INFO MILITANTE

ENCADREMENT, QVT, GOUVERNANCE D'ENTREPRISE : LA CFE-CGC ENRICHIT SON CORPUS MILITANT AVEC 37 RÉOLUTIONS

Outre les enjeux électifs, le 37^e Congrès confédéral, dans le sillage de l'université d'automne organisé l'an passé, a été le théâtre de débats ayant débouché sur l'adoption de 37 résolutions thématiques.

En amont du 37^e congrès confédéral, François Hommeril, en conférence de presse, avait planté le décor : « *Au-delà des enjeux statutaires, ce Congrès 2019 doit aussi être un temps fort de débats. Avec trois grandes thématiques : que signifie être membre de l'encadrement aujourd'hui ? Comment recréer l'attachement à l'entreprise ? Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ?* ».

Dans la droite lignée des riches travaux prospectifs (gouvernance d'entreprise, intelligence artificielle et big data, rapport des nouvelles générations au travail...) conduits un an plus tôt par les militants CFE-CGC à l'occasion de l'université d'automne CFE-CGC, le congrès confédéral a donc été le théâtre, le 10 octobre, d'une passionnante matinée d'échanges et de votes qui ont débouché sur l'adoption de 37 nouvelles résolutions qui sont à la fois le fruit de propositions confédérales et d'amendements portés par les fédérations CFE-CGC. Objectif de ces résolutions : consolider le corpus militant de la CFE-CGC et le décliner de manière opérationnelle à tous les niveaux de la négociation (nationale interprofessionnelle, branches, entreprises) au service de toutes les structures de l'organisation : Confédération, fédérations, unions territoriales, adhérents, militants et sections syndicales.

VALORISER LA PRISE DE RESPONSABILITÉS ET FORMER L'ENCADREMENT FACE AUX NOUVEAUX DÉFIS DE L'ENTREPRISE

Sur la première thématique (Que signifie être membre de l'encadrement aujourd'hui ?), 11 résolutions ont été adoptées. Syndicat de l'encadrement (cadres, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs, agents des services publics), la CFE-CGC, convaincue de l'avantage compétitif pour les entreprises que représente un personnel d'encadrement

motivé, impliqué, compétent et reconnu, souhaite ainsi valoriser la prise de responsabilités et former l'encadrement pour affronter les nouveaux défis de l'entreprise et des services publics.

Alors que les fonctions d'encadrement ne font plus rêver et que ces populations témoignent d'un sentiment de démotivation, voire de déclassement social, il s'agit notamment de faire bénéficier l'encadrement d'une confiance « a priori », d'une responsabilisation, de moyens et d'une authentique autonomie. Il convient également de promouvoir la hiérarchie intermédiaire, liant incontournable entre la direction et les équipes. Autres priorités : professionnaliser le management pour en faire une fonction reconnue ; reconnaître le droit à l'erreur et protéger le droit de retrait ; valoriser l'expérience, l'expertise et la prise de responsabilités par la progression salariale et de qualification ; veiller à la mise en œuvre effective des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des accords portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Enfin, sans un monde du travail en pleine transformation sous l'effet de la révolution numérique, il faut par ailleurs veiller à ce que toute technologie introduite dans l'entreprise soit accompagnée d'une étude d'impact sur l'évolution du rôle de la hiérarchie intermédiaire et sur l'évolution des compétences techniques.

DÉVELOPPER D'AUTENTIQUES POLITIQUES DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Sur la seconde thématique (Comment recréer l'attachement à l'entreprise ?), la CFE-CGC dresse le constat que la déshumanisation des organisations et la perte d'autonomie face à la pression du « reporting »



créent de la souffrance et de la moins-value économique. Pour enrayer cette spirale négative et la dégradation des conditions de travail des populations de l'encadrement, la CFE-CGC milite pour le développement d'authentiques politiques de qualité de vie au travail (QVT). Face à l'urgence à recréer du désir d'attachement à l'entreprise, il faut en effet repenser l'intérêt du travail, en interrogeant ses conditions et son but.

Les 14 résolutions spécifiques adoptées visent ici d'une part à améliorer le sens et l'utilité du travail ; de l'autre à changer les conditions du travail et l'environnement de travail. Dans le détail, la CFE-CGC invite toutes les parties prenantes (employeurs et représentants des salariés) à travailler conjointement sur l'organisation du travail afin de limiter les conséquences d'une organisation pathogène sur la santé des salariés et sur la compétitivité de l'entreprise. Il est notamment indispensable de promouvoir les actions en faveur de la QVT tant celle-ci est un facteur de compétitivité et de réduction des coûts pour les entreprises. Comme l'a rappelé Martine Keryer, ancienne secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la santé au travail, « *un euro investi dans la QVT rapporte 13 euros à l'entreprise* ».

La CFE-CGC plaide également en faveur de la maîtrise des temps de travail (avec une attention particulière pour les salariés au forfait-jours, trop souvent victimes de nombreux abus et dérives), d'une charge de travail raisonnable et de mesures favorisant une meilleure conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle. Dans un environnement de travail hyperconnecté, un amendement a aussi été voté afin de rendre effectif le droit à la déconnexion en fixant les règles et plages d'activité habituelles, ce qui permettra de dégager les responsabilités des salariés hors de ces périodes.

Afin de peser sur les pouvoirs publics et de faire évoluer la législation du travail en intégrant la prévention primaire permettant d'améliorer l'organisation du travail, un amendement porté par la CFE Énergie a permis l'adoption d'une résolution visant à proposer et étudier la faisabilité d'un « crédit d'impôt » Santé, Sécurité et QVT, lequel reposerait sur une évaluation externe indépendante et certifiée des actions mises en œuvre et des résultats obtenus.

REDÉFINIR L'ENTREPRISE ET EN FAIRE UN BIEN COMMUN

Enfin, sur la troisième thématique (Comment sortir de l'impasse de la gestion par les coûts ?), convaincue que la valorisation du capital humain dans l'entreprise est le seul moyen pour celle-ci de penser une stratégie adaptée à son développement à long terme, la CFE-CGC revendique une définition nouvelle de l'entreprise.

Les 12 résolutions adoptées par les congressistes ont ici pour objectif d'inventer les principes de gouvernance dans l'entreprise de demain ; de réformer la vision comptable et normative de l'entreprise ; et de promouvoir la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Cela passe notamment, pour la CFE-CGC et ses militants, par le fait que chaque entreprise doit se doter d'une raison d'être précise - non uniquement financière ou actionnariale - intégrant la dimension d'intérêt collectif et/ou de bien commun et reconnaissant les deux parties constituantes de l'entreprise que sont les actionnaires et les salariés.

Une résolution stipule par ailleurs la promotion d'un code de gouvernement d'entreprise qui garantirait des mécanismes de décision des instances de gouvernance respectant strictement la raison d'être de l'entreprise. La CFE-CGC a également adopté une résolution visant à exiger l'extension de la prise en compte des éléments extra-financiers dans les normes comptables.





L'INFO MILITANTE

« NOUS AVONS ÉNORMÉMENT TRAVAILLÉ POUR QUE L'ORGANISATION PARLE D'UNE SEULE VOIX »

Dans la foulée de l'élection du nouveau trio exécutif, le 9 octobre, François Hommeril, Gérard Mardiné et Jean-Philippe Tanghe se sont exprimés devant la presse. Morceaux choisis.



L'UNITÉ AFFICHÉE DURANT LE CONGRÈS

François Hommeril : « Ne pas avoir d'opposition interne est un des acquis du mandat. Nous avons énormément travaillé pour que l'organisation parle d'une seule voix. Nous avons un comité directeur mensuel qui réunit les présidents des 16 fédérations (sur 27) qui comptent plus de 2 000 adhérents. Toutes les décisions, sur chacun des grands dossiers, ont été prises à l'unanimité. À chaque fois, nous avons pris le temps de confronter les points de vue, de donner de l'espace pour s'exprimer, de tenir compte des avis, de convaincre et de rassembler. C'est la moindre des choses que l'on doit aux militants. »

de moins de moyens. Le but des unions territoriales, de nos structures interprofessionnelles, est de les aider à identifier les entreprises qui présentent un potentiel d'adhésion. Cela afin d'anticiper sur les élections, de nous organiser, de monter des sections syndicales. Autre priorité : le relais des positions confédérales et leur diffusion la plus large possible dans les territoires. Il y a la presse régionale et les responsables politiques. Quand les militants vont voir des élus locaux, c'est efficace car ce sont des électeurs qui leur parlent... Les réunions dans les unions locales sont souvent le seul moyen pour les militants de divers secteurs de confronter leurs problématiques. »



LES RÉSEAUX SOCIAUX

François Hommeril : « Notre organisation est démocratique, avec des structures complexes, des instances qui régulent. Un réseau social, par définition, n'est pas démocratique. Il y a donc une interface compliquée à définir. Nous avons la volonté de connecter de plus en plus notre organisation avec les codes revendicatifs qui s'expriment sur les réseaux sociaux, parfois dans des petits groupes non organisés. Je ne crains pas que cela nous disperse. »



LA FUTURE RÉFORME TERRITORIALE

François Hommeril : « Dans notre organisation, il y a une dimension horizontale - les unions territoriales - et une dimension verticale et politique : les fédérations. Au croisement, il y a parfois une difficulté de partage des informations, des moyens, des objectifs. Nous allons faire une réforme qui va être une réforme de décentralisation, de transfert d'autonomie et d'actions vers les unités territoriales qui sont des entités constituées par la Confédération. L'esprit de la réforme est de leur donner plus de liberté pour agir et plus de moyens de le faire. »



LA VOLONTÉ D'AUGMENTER L'ANCRAGE TERRITORIAL DE LA CFE-CGC

Gérard Mardiné : « Dans les régions et les territoires, des fédérations sont moins bien implantées que d'autres et disposent



LA PARITÉ HOMMES-FEMMES

François Hommeril : « Notre politique volontariste ne se dément pas. Au niveau de l'exécutif confédéral, nous aurons 4 femmes et 4 hommes parmi les secrétaires nationaux. C'est moins le cas parmi les délégués nationaux. Il faudra peut-être envisager un jour, à l'occasion d'un congrès, de demander à chaque fédération de présenter des listes mixtes. C'est un débat que nous devons avoir entre nous. »



LES DEUX GRANDES FÉDÉRATIONS CFE-CGC (MÉTALLURGIE ET BANQUE) DANS LE TRIO EXÉCUTIF

François Hommeril : « Ce n'est pas illogique que les fédérations les plus développées revendiquent une position qui soit visible. C'est un facteur de stabilité que d'avoir, au niveau de l'exécutif confédéral, une représentation équilibrée des fédérations. Cela garantit que lorsque l'exécutif s'exprime, c'est toute l'organisation qui est derrière lui. Il y a là un parallélisme des formes et des intérêts. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart





L'INFO MILITANTE

À DEAUVILLE, UN CONGRÈS AU SCÉNARIO BIEN FICELÉ

Dans la Mecque française du cinéma américain, on ne pouvait rêver meilleur scénario. La CFE-CGC a tenu à Deauville un 37^e congrès apaisé comme une comédie romantique et passionnant comme un thriller. Récit du film des événements.

C'est l'heure du déjeuner, le premier jour, un 9 octobre pluvieux. Alors que les congressistes prennent place dans la vaste salle à manger du Centre International de Deauville (CID), à deux pas des célèbres Planches et de la mer, François Hommeril s'échappe par l'escalier, son cartable à la main, happé par d'autres obligations. La presse nationale et la presse sociale sont là (AFP, AEF, Le Monde...) et le président confédéral reste bien entendu le principal « point d'entrée » médiatique. En fin de journée, il tiendra d'ailleurs, aux côtés de Gérard Mardiné (élu secrétaire général) et de Jean-Philippe Tanghe (élu trésorier national) une conférence de presse sans langue de bois, émaillée de bonnes formules dont il a le secret.

Un peu plus tôt dans l'après-midi, François Hommeril a reçu une longue standing ovation après un riche discours d'une vingtaine de minutes ([voir la vidéo ici](#)), véritable ode à l'action militante. Les congressistes se sont d'ailleurs levés spontanément à plusieurs reprises durant ces deux jours de travaux confédéraux : pour adouber le nouveau trio exécutif, pour remercier Alain Giffard (secrétaire général sortant) et Franck Zid (trésorier sortant), pour saluer la densité et la qualité d'ensemble des débats qui ont jalonné ce 37^e Congrès : discours des secrétaires nationaux, des délégués nationaux, débats et votes sur les résolutions...

UN FEU D'ARTIFICE POUR SALUER LES RÉSULTATS DES MILITANTS CFE-CGC DANS LES ENTREPRISES

Pour planter le décor, il faut se représenter un grand amphithéâtre de

plus de 1 000 places, situé à 17 mètres au-dessous du niveau de la mer, convergeant sur une large scène éclairée par un fond bleu. À droite, le bureau réservé au trio exécutif sortant puis entrant. À gauche, la table du président des assemblées confédérales, Roger Gruszka, conducteur des débats durant ces deux jours, et de la vice-présidente, Sabrina Roche. Au milieu, le pupitre des intervenants et la présence de l'animatrice, Hélène Devynck, ancienne figure de LCI.

Au début et à la fin du congrès, des animations de haut vol ont été réalisées par un magicien, en particulier un magnifique feu d'artifice pour saluer les nombreux excellents résultats électoraux obtenus par la CFE-CGC et ses militants dans les entreprises de tous secteurs. De bout en bout, une technique son et image irréprochable.

Dans la salle, les congressistes, délégués et militants se regroupent, comme de coutume, par fédérations. On s'en rend compte quand un des leurs monte sur scène. Des applaudissements et des hourras éclatent là où sont basés les supporters. Tout le monde se mélange durant les pauses qui se déroulent à l'espace partenaires (grands acteurs de l'assurance, de la protection sociale, de la prévoyance, mutuelles santé...) avec qui la CFE-CGC a tissé des liens forts et durables, au service des salariés et des entreprises. Sur le stand de la CFE-CGC tenu par les salariés confédéraux, les guides et autres supports produits durant la mandature s'arrachent comme des petits pains. Bref, une véritable ruche où se rencontrent les militants qui partagent, dans un climat convivial, leurs problématiques de terrain, les élections CSE et tout ce qui contribue à l'action syndicale.



LA GRANDE VALSE DES BOÎTIERS DE VOTE ÉLECTRONIQUE

Toutes les procédures de vote motions se font à l'aide de boîtiers électroniques. Chaque délégué ayant le droit de vote, authentifié par son badge, en reçoit un à l'entrée du grand auditorium. Il faut sélectionner des numéros avec la molette et valider avec la touche verte. De temps en temps, des bras se lèvent pour appeler un technicien. Le président des assemblées suspend alors le décompte du vote, puis le relance lorsque c'est réglé. Quelques petits retards mais aucun blocage. Les résultats apparaissent sur le grand écran quelques minutes après la clôture de chaque scrutin. Le rythme est soutenu, notamment le jeudi matin pour les travaux sur les résolutions.

PARCOURS MILITANTS ET ENGAGEMENT SYNDICAL

Durant ce 37^e Congrès, le suspense et la tension n'étaient pas les maîtres mots, une seule liste ayant concouru pour l'élection du trio exécutif. A la différence des secrétaires nationaux qui ont tous un vernis « politique », les délégués nationaux peuvent encore manquer de bouteille, surtout ceux qui se présentent pour la première fois. Prendre la parole devant plus de 1 000 personnes sous des projecteurs éblouissants n'est pas à la portée de tout le monde. De ce point de vue, les discours des 22 candidats aux 20 postes de délégué national ont représenté autant de moments forts.

Chacun(e) devait en effet se présenter en moins de deux minutes à l'assistance, présentant leur parcours et les grandes lignes de leur engagement syndical. La diversité des profils, des styles, des voix, des degrés de trac et d'aisance au micro a donné 22 « cartes postales » respirant l'authenticité, la générosité et la passion du syndicalisme. Mention à Bertrand Mahé (Finance et Banque), 53 ans, racontant qu'il aidait son père quand il avait 10 ans à coller des timbres pour le compte de la CGC. « Voilà où mène le travail des enfants ! », fit-il sourire.





L'INFO MILITANTE

37^E CONGRÈS DE LA CFE-CGC : PAROLES DE MILITANTS !

Moments forts, témoignages... Les militants et les militantes présents à Deauville nous livrent leurs impressions sur le 37^e Congrès confédéral, théâtre de riches échanges entre toutes les composantes de l'organisation.

ROGER GRUSZKA PRÉSIDENT DES ASSEMBLÉES CONFÉDÉRALES



« Je salue ces journées consensuelles et informatives sur la définition des politiques de la Confédération. Elles se sont déroulées dans un esprit vraiment convivial. Il faut saluer le gros travail de discussion effectué en amont grâce à la participation des fédérations. »

SABRINA ROCHE (ASSURANCES), VICE-PRÉSIDENTE DES ASSEMBLÉES CONFÉDÉRALES



« Le Congrès confédéral est toujours un moment fort. J'ai trouvé les interventions du trio exécutif intéressantes et de surcroît complémentaires. Outre le vote des résolutions, peut-être aurait-il été intéressant d'organiser une table ronde sur les sujets de la discrimination syndicale ou de la réforme des retraites pour donner matière à réflexion et donner une valeur ajoutée supplémentaire à tous les congressistes qui se sont déplacés, parfois sur leur temps personnel. »

ALAIN MONPEURT (MÉTALLURGIE), PRÉSIDENT DE L'UNION RÉGIONALE CFE-CGC GRAND-EST



« Je suis très fier d'avoir participé avec mes équipes à ce Congrès. Il nous a fait prendre fortement conscience du poids de notre organisation et il envoie un message clair aux militants actuels et futurs pour le développement que nous comptons mener. L'examen des résolutions et des amendements a été un peu long, mais il a permis de faire entendre l'ensemble des positions en assemblée générale. Ce fut donc un moment fort. »

AGNÈS PITEL, RÉFÉRENTE HANDICAP FÉDÉRATION ÉNERGIES



« Je retiens comme moment fort la réélection de Christophe Roth avec le plus gros pourcentage de voix de tous les délégués nationaux. Pour moi qui ai rédigé la partie « Aider en travaillant » du Guide des aidants, c'est une reconnaissance formidable de tout le travail sur le handicap et la santé. Pour le reste, l'impression générale est quand même celle de congressistes assez masculins et bien chevronnés : il y a un vrai défi de rajeunissement et de féminisation devant nous. »

AXEL RAMDANE (COMMERCE ET SERVICES), RÉÉLU DÉLÉGUÉ NATIONAL



« L'unité entre les fédérations et tous les participants a fait chaud au cœur, tout le monde l'a ressentie ! Le trio exécutif sortant et le nouveau ont su fédérer. Beaucoup de militants se sont retrouvés dans le discours du président Hommeril qui a parlé abondamment des militants de terrain et de l'avenir. Cette unité est d'autant plus importante avec tous les grands sujets qui nous attendent. »

ISABELLE FRÉRET, RESPONSABLE COMMUNICATION DE LA FÉDÉRATION CHIMIE



« Nous venons de vivre une aventure extraordinaire en fédérant près de 1 000 de nos délégués autour d'un projet de société commun basé sur l'humain. De quoi faire pâlir les entreprises qui ne jurent que par l'attrait du gain ! Militante depuis près de 20 ans au sein de la CFE-CGC, je repars de ce Congrès plus que jamais motivée. »



**JOËL MOTTIER, PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION
CFE-CGC DE L'ASSURANCE**

« Je ressors de ce Congrès avec un sentiment général de cohésion, de professionnalisme et de clarté des orientations, ce dernier point nous ayant quelquefois un peu manqué ces trois dernières années. Pour moi, les moments forts auront été les discours du trio confédéral : de bon niveau, denses et rassurants. En tant que militants, nous avons besoin de repères et ils nous ont été donnés par la direction confédérale. »



**CORINNE BOSQUET, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE
TERRITOIRE OUEST DE LA FÉDÉRATION ÉNERGIES**

« Cette participation au Congrès était pour moi une première, ainsi que mon intervention devant une telle assemblée puisqu'à la demande de ma fédération, je suis montée sur scène pour défendre notre amendement sur le crédit impôt santé, sécurité, QVT, adopté à 3 voix près ! Ces moments de débats et d'interactions avec les résolutions devrait d'ailleurs selon moi être pérennisés et amplifiés à l'avenir. »



**FABRICE TYACK (FINANCE ET BANQUE), RÉÉLU
DÉLÉGUÉ NATIONAL**

« Nous nous sommes vraiment retrouvés sur la même envie de construire un avenir ensemble. Ce n'est pas juste une punchline, c'est de la sincérité et de l'humain et ça, c'est plus fort que tout. À l'avenir, on pourrait profiter de tels rassemblements pour créer encore plus d'interactivité entre les fédérations, pour sortir de notre zone de confort. »



**SUZIE PETIT (SERVICES PUBLICS), ÉLUE DÉLÉGUÉE
NATIONALE**

« Clairement, nous sortons d'un beau Congrès consensuel. Le vote des amendements a montré toute la réactivité de la base militante. C'est ça la CFE-CGC : du consensus et des idées. En ce qui me concerne, je suis une syndicaliste

de terrain. Le fait de me présenter devant les délégués a généré un sacré trac, c'était un combat contre moi-même ! Enfin, ce serait une bonne chose si l'on pouvait féminiser un peu plus nos structures et faire rentrer davantage de compétences féminines. »



**JEAN-PHILIPPE LEROY, VICE-PRÉSIDENT DU
SYNDICAT FORMATION & DÉVELOPPEMENT (FIECI)**

« L'unité de la CFE-CGC n'a jamais été aussi forte. Les scores le prouvent et ils sont tout sauf 'soviétiques'. C'est exactement l'inverse : une équipe forte est parvenue à entraîner l'ensemble des fédérations. Je trouve aussi très intéressant qu'on ait voté des motions qui remettent l'humain au cœur de notre action, car c'est la première des valeurs à mettre en avant. »



**THIERRY NELSON (SERVICES PUBLICS), ÉLU
DÉLÉGUÉ NATIONAL**

« Il y a eu un vrai renouveau du déroulement, une variété des séquences et des dispositifs, quoique les résolutions et les amendements étaient un peu longs. C'est très intéressant de voir que certains amendements ont été votés avec des majorités serrées, cela prouve qu'il y a eu débat. Nécessairement, il faut aller plus loin afin de développer les rencontres et les échanges de problématiques entre des militants qui ne se connaissent pas. Cela permettra que des idées fusent dans le but commun du développement de l'organisation »

Propos recueillis par Gilles Lockhart



L'INFO MILITANTE

AVEC SON GUIDE SUR LES ODD, LA CFE-CGC S'ENGAGE DURABLEMENT !

Fer de lance d'un engagement éco-responsable quotidien et résolument engagée en matière de développement durable et de responsabilité sociétale des entreprises, la CFE-CGC vient d'éditer une brochure dédiée aux PME sur les Objectifs de développement durable.

Première organisation syndicale à avoir adhéré (en février 2018) au Global Compact des Nations unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement, la CFE-CGC, qui avait co-piloté le rapport 2018 du Comité 21 sur l'appropriation des ODD par les acteurs non étatiques français, vient d'éditer une brochure « Petites et moyennes entreprises : comment vous différencier grâce aux Objectifs de développement durable ». Définis en 2015 par l'ONU, les 17 ODD visent à apporter des solutions concrètes sur divers champs structurants : climat, biodiversité, énergie propre, eau, consommation et production responsables etc.

Fruit d'un travail collaboratif associant la CFE-CGC, le Global Compact, le Comité 21, France Chimie ou encore la Kedge Business School, ce guide pédagogique présente les Objectifs de développement durable et expose les actions concrètes mises en place sur le terrain par de nombreuses entreprises - issues de tous les secteurs d'activité - pour une application efficiente des ODD.

UN OUTIL DE SENSIBILISATION POUR PROMOUVOIR LES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE RSE

Outil de sensibilisation à destination des PME, des militants et de tous les acteurs engagés pour promouvoir les actions de développement durable et de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), cette brochure, qui a reçu le soutien du ministère de la Transition écologique et solidaire, de l'Institut de l'économie circulaire et de l'Institut national de la relation client, a vocation à donner envie à d'autres entreprises et

organisations de s'emparer des Objectifs de développement durable. L'intégration des ODD dans un business model apporte en effet une valeur ajoutée et est gage de différenciation dans un marché de plus en plus concurrentiel pour les entreprises. Cette démarche est également porteuse de sens pour l'ensemble des salariés, en particulier les jeunes générations de plus en plus exigeantes sur tous ces sujets liés à la RSE.

Pour la CFE-CGC, ces impératifs - promouvoir la transition énergétique et écologique, déployer l'économie circulaire, décarboner nos activités, faire de la RSE un facteur de compétitivité - ne sont pas un frein au développement économique. C'est au contraire une opportunité en termes de viviers d'emplois et pour coconstruire un monde où il fera bon vivre durablement pour les générations futures.

Pour consulter et télécharger la brochure, cliquez sur le lien suivant : <https://www.calameo.com/read/0036645663f8a724b99c5>

N'hésitez pas à la diffuser largement dans vos entreprises et auprès de vos collègues !





QU'EST-CE QUE LE PROJET LIBRA, LA CRYPTOMONNAIE DE FACEBOOK ?

L'ambitieux projet de cryptomonnaie que souhaite lancer en 2020 le géant américain du numérique suscite de nombreuses interrogations. Éléments de réponses.

En juin dernier, Facebook (2,3 milliards d'utilisateurs) a annoncé officiellement son intention de lancer en 2020 le Libra, une cryptomonnaie destinée à faciliter les paiements sur un certain nombre de sites marchands affiliés à Facebook tels que Whatsapp ou Messenger, et à ses partenaires. Ce projet confirme l'intérêt porté par Facebook sur les données (sur lesquelles le réseau social crée sa valeur). Il se positionne en concurrence directe avec les Etats (qui exercent leur souveraineté monétaire) et les banques centrales, seules habilitées à « battre monnaie ».

Ce projet proposé par Facebook est sérieux, en témoigne la liste des membres du Libra Association, organisme à but non lucratif composé par les associés au lancement de la monnaie virtuelle. Elle comprend des sites marchands (eBay, Uber, Spotify etc.), des groupes de téléphonie mobile (Vodafone, Iliad), des ONG (Women's World Banking...) et des acteurs de l'industrie du paiement tels que Visa et Mastercard.

Malgré les récentes difficultés (départ de membres du projet, pression des régulateurs) qui ont repoussé le projet au-delà de 2020, le Libra va-t-il permettre une acceptation plus large des cryptomonnaies comme moyen de paiement ?

QU'EST-CE QUE LA CRYPTOMONNAIE ?

La cryptomonnaie désigne une monnaie virtuelle alternative à la monnaie classique. Elle permet de réaliser des transactions financières, des achats ou du stockage de valeur. Ces transactions sont inscrites dans une technologie de stockage et de transmission d'informations transparentes et sécurisée appelée blockchain. Cette base de données numérique et décentralisée contient la trace de toutes les transactions électroniques (le « chain » dans Blockchain) réalisées entre les utilisateurs depuis sa mise en place.

Les cryptomonnaies sont apparues dès 2009, avec l'arrivée de ce qui deviendra par la suite la figure de proue de cette technologie : le Bitcoin. Cette monnaie électronique, lancée en pleine crise financière, avait pour objectif la création d'une monnaie indépendante des banques centrales, c'est-à-dire hors de contrôle de la puissance publique. Avec aujourd'hui une capitalisation de plus de 150 milliards de dollars ⁽¹⁾, et un volume de transactions journalières dépassant les 14 milliards de dollars ⁽²⁾, le Bitcoin a su trouver sa place dans l'économie mondiale.

Si elle reste la cryptomonnaie la plus importante, elle n'est pas la seule. En effet, on dénombre, en 2019, plus de deux milles cryptomonnaies différentes telles que l'Ethereum (capitalisation de plus de 19 milliards de dollars) ou le Ripple (plus de 12 milliards de dollars).

COMMENT LA CRYPTOMONNAIE EST-ELLE CRÉÉE ?

A l'inverse de la monnaie traditionnelle, l'émission de cryptomonnaie et les décisions la concernant ne sont pas décidées par une banque centrale. Elle se fait par un processus appelé le « minage ». A l'aide de matériel informatique, les mineurs enregistrent des transactions sur une blockchain en résolvant des algorithmes de plus en plus complexes, en l'échange de quoi ils sont rémunérés sous forme de nouvelles unités de la cryptomonnaie en question.

QUELS SONT LES APPORTS DU LIBRA ? QUELLES DIFFÉRENCES AVEC LES AUTRES CRYPTOMONNAIES ?

A l'inverse des systèmes actuels de transfert d'argent (Western Union, Moneygram, etc.), les transactions effectuées à partir du Libra seraient instantanées et peu coûteuses. Le Libra se veut également accessible à des personnes ne disposant pas de compte bancaire.



C'est d'ailleurs le premier public ciblé par Facebook, qui précise que « *la moitié des adultes dans le monde n'ont pas de compte bancaire* », notamment dans les pays en voie de développement, les femmes étant principalement concernées.

Le Libra pourrait alors être utilisé dans les pays où les systèmes de paiement actuels sont insuffisants, ou dans ceux où les échanges internationaux sont importants (notamment du fait d'achats frontaliers ou de rapatriement de fonds par des émigrés en direction de leurs familles). À ce titre, la Banque mondiale estime à 529 milliards de dollars en 2018 ⁽³⁾ le montant des rapatriements personnels à l'intention des pays à faible et moyen niveau de revenus.

Les différences entre le Libra et les autres cryptomonnaies, telles que le Bitcoin, sont légion : différences en termes d'objectif, de cause poursuivie ou encore de caractéristiques techniques. Une différence notable réside dans la détermination du cours du Libra. Il ne serait pas le fruit de l'activité de minage, comme cela est le cas pour les autres monnaies virtuelles, mais serait adossé à un panier de monnaies comme l'euro et le dollar. On pourrait donc s'attendre à ce que son cours soit nettement moins volatile que le Bitcoin, par exemple.

QUELS PROBLÈMES POSENT LE LIBRA ?

Le projet soulève une pléthore de questions. Premièrement, celle de la confidentialité des données. On se souvient du scandale de la société Cambridge Analytica en 2018, accusée d'avoir utilisé des données de 87 millions d'utilisateurs de Facebook ⁽⁴⁾ recueillies sans leur consentement. Si la Libra Association a été créée à Genève pour gérer la monnaie avec l'ensemble des membres du projet, il n'en reste pas moins que Facebook en fera partie à travers sa filiale Calibra. On peut donc émettre quelques doutes quant à la confidentialité et l'utilisation des données.

Ensuite, contrairement aux autres monnaies virtuelles, le Libra se base sur une blockchain privée, et non publique. On peut donc s'interroger quant au contrôle de l'usage de la monnaie, laissé aux mains d'entreprises répondant à des intérêts privés. Doit-on s'attendre à ce que des comptes d'utilisateurs soient gelés ou à des

censures de transactions privées ?

Enfin, et surtout, se pose la question de la confiance en la monnaie. La valeur d'une monnaie se fonde sur la confiance des gens qui l'utilisent, et donc sur son acceptation. Selon l'économiste français Michel Aglietta, « *avoir confiance dans la monnaie, c'est avoir confiance dans l'institution qui la légitime, dans le souverain, dans l'ordre social* ».

Il sera donc impératif pour Facebook de corriger la mauvaise réputation qui lui colle à la peau concernant le respect de la vie privée et la protection des données personnelles. Il s'agit aussi de donner les gages indispensables en termes de réglementation pour ne pas subir l'image qui entache les cryptomonnaies, accusées de financer le terrorisme et de blanchir de l'argent, et autour desquelles peuvent se constituer des fraudes. Sans quoi il sera difficile de devenir un moyen de paiement comme les autres.

ENTREPRISES, RÉGULATEURS, ÉTATS : QUELLES RÉACTIONS ?

Face à ces divers problèmes posés par le Libra, les réactions des entreprises et des autorités divergent. Tout d'abord, sept membres se sont retirés du projet Libra. C'est le cas de Paypal, Visa ou encore Booking, alors qu'au même moment, 1 600 sociétés ont postulé pour rejoindre le projet.

De leur côté, les régulateurs se sont rapidement emparés du dossier en appelant à une régulation et une réglementation efficace dans un monde technologique toujours plus innovant, notamment en matière de lutte contre le blanchiment, le financement du terrorisme et la fraude fiscale pour que le projet prenne forme. C'est le cas de François Villeroy de Galhau, gouverneur de la Banque de France, qui insiste sur la nécessité de réguler le projet, de garantir la stabilité du système financier et la confiance dans la monnaie, et d'assurer la protection des consommateurs. Les régulateurs japonais, américain et britannique exigent quant à eux des garanties sur la conformité du projet à la réglementation.

Le Etats ont également réagi, la France, l'Allemagne et l'Italie rejetant catégoriquement le projet. En marge des réunions du 18 octobre avec le FMI et la Banque mondiale, Bruno Le Maire a annoncé :



« Nous prendrons dans les semaines qui viennent, notamment avec mes homologues allemand et italien, un certain nombre d'initiatives pour marquer clairement que le Libra n'est pas le bienvenu en Europe, parce que c'est notre souveraineté qui est en jeu. Nous n'accepterons pas qu'une entreprise multinationale privée ait (...) la même puissance monétaire que les Etats souverains, qui sont soumis au contrôle démocratique ; car la grande différence entre Facebook et les Etats, c'est que nous sommes soumis au contrôle démocratique, c'est-à-dire au contrôle du peuple. »

Le chemin est encore long pour Libra, même s'il apparaît comme un instrument totalement disruptif et qu'il présente des enjeux considérables, à l'heure où 1,7 milliard de personnes dans le monde peinent encore à accéder aux services financiers. Mais pour que le Libra - et plus généralement les cryptomonnaies - se démocratisent et deviennent un véritable moyen de paiement, il faudra non seulement franchir l'obstacle de mise en conformité avec la réglementation, mais également donner des garanties de gouvernance démocratique. C'est une question de confiance dans la monnaie, que les Etats ne sont pas encore prêts à abandonner.

(1) Source : Coinmarketcap, au 14 octobre 2019

(2) Source : Coinmarketcap

(3) Barron's 11 juillet 2019, The street, 23 juin 2019

(4) : <https://www.bbc.com/news/technology-43649018>





L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 354 MDS €

PIB France 2018

+ 0,3 %

Croissance du PIB en volume au T2 2019

1,31 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin septembre)

2 368 MDS €

Dettes publiques (fin du 1^{er} trimestre 2019) soit 99,6 % du PIB

333 MDS €

Dépenses publiques (fin du 1^{er} trimestre 2019) soit 56 % du PIB

-53,95 MDS €

Balance commerciale (douze derniers mois à fin août 2019)

8,5 %

Chômage au sens du BIT (2^{ème} trimestre 2019)

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Taux de croissance	2,2%	1,6%	1,3%	1,5%	2,2%	1,4%	0,5%	1,5%	1,7%	0,9%	0,1%	0,7%	3,0%	2,6%	2,1%	1,9%	1,8%	1,4%	1,3%	1,3%
Taux de chômage (% de la population active)	9,4%	9,1%	8,8%	8,5%	3,8%	3,4%	3,1%	2,7%	11,2%	10,6%	10,9%	11,0%	17,2%	15,3%	13,5%	12,2%	4,4%	4,0%	4,1%	4,2%
Solde public (% du PIB)	-2,8%	-2,5%	-3,1%	-2,2%	1,0%	1,7%	1,0%	0,8%	-2,4%	-2,1%	-2,5%	-3,5%	-3,1%	-2,5%	-2,3%	-2,0%	-1,9%	-1,5%	-1,5%	-1,2%
Dettes publiques (% du PIB)	98,4%	98,4%	99,0%	98,9%	64,5%	60,9%	58,4%	55,6%	131,4%	132,2%	133,7%	135,2%	98,1%	97,1%	96,3%	95,7%	87,1%	86,8%	85,1%	84,2%



Commission européenne, printemps 2019



Contacts

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire national
en charge du secteur
Économie et Industrie
raphaelle.bertholon@
cfecgc.fr

Service Économie
Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos
Renan Francastel



DÉCLARATION DU CENTENAIRE DE L'OIT : UN NOUVEAU SIÈCLE D' ACTIONS AU SERVICE DE LA JUSTICE SOCIALE S'OUVRE

Adoptée le 21 juin dernier à Genève au terme d'intenses discussions,
la déclaration de l'Organisation internationale du travail sur l'avenir du travail en appelle
à un indispensable dialogue social tripartite dans chaque État membre.

Cette année, l'Organisation internationale du travail (OIT) a célébré son centenaire dans un contexte de mutations profondes dans le monde du travail, en raison des innovations technologiques, de l'évolution démographique, du changement climatique et de la mondialisation. Ces mutations ont un impact significatif sur la nature, l'avenir du travail, la place et la dignité des travailleurs.

La déclaration adoptée à Genève le 21 juin dernier, pendant la 108ème Conférence internationale du Travail, définit la voie à suivre par l'OIT pour saisir les opportunités et remédier aux défis afin de façonner un avenir du travail équitable, inclusif et sûr, avec un travail décent pour tous. La déclaration part d'un constat sur la situation actuelle et indique de pistes pour l'avenir. Pour un avenir soit durable et juste, il est primordial, pour l'OIT, d'investir dans les ressources humaines avec une approche centrée sur l'humain.

INVESTIR DANS LES EMPLOIS, LES COMPÉTENCES ET LA PROTECTION SOCIALE

Cela signifie investir dans les emplois, les compétences et la protection sociale. Et concrétiser l'égalité entre les femmes et les hommes. L'OIT préconise d'investir dans les institutions du marché du travail pour que les salaires soient appropriés, la durée du travail limitée, la sécurité, la santé et les droits fondamentaux au travail garantis. Enfin, il s'agit aussi adopter des politiques de promotion d'un environnement propice aux entreprises

durables, à la croissance économique et au travail décent pour tous.

Pour atteindre ces objectifs, une seule méthode : un dialogue social tripartite mené dans chaque État membre avec l'appui de l'OIT. La valeur de cette déclaration réside également dans son adoption intervenue non sans difficulté après des discussions intenses où certains participants ont manifesté leur souhait de ne pas aller au-delà de la déclaration de Philadelphie de 1944. Il semble que le principe de base - la justice sociale comme fondement de la paix mondiale - ne soit plus un diagnostic partagé, ce qui explique les difficultés pour parvenir à un consensus... La déclaration de 2019 a donc le mérite d'avoir remis en avant la mission principale de l'OIT.

LUTTER CONTRE LES INÉGALITES, PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT ET DES SALAIRES ÉQUITABLES

Le G7 qui s'est tenu à Biarritz en août dernier a soutenu le travail de l'OIT en soulignant son objectif de la réduction des inégalités. Dans les documents conclusifs du G7, on peut lire en effet un appel à un multilatéralisme renouvelé et à une coopération plus forte entre les différentes organisations internationales devenues interdépendantes : l'Organisation internationale du travail (OIT), la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). C'est seulement en agissant de cette façon qu'on pourra



lutter contre les inégalités, promouvoir le travail décent et des salaires équitables. Et ainsi parvenir à une croissance plus inclusive, une prospérité partagée et une mondialisation plus juste.

Plus récemment, le 16 septembre, l'Assemblée générale des Nations Unies (AGNU) a adopté une résolution saluant la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, et appelé les organismes des Nations Unies à étudier l'intégration des propositions politiques de la déclaration dans leurs activités.

Cette résolution de l'AGNU, tout en reconnaissant la nécessité d'adopter une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, demande aussi aux organismes de l'ONU - programmes, institutions spécialisées, fonds et institutions financières - d'étudier comment intégrer les politiques de la déclaration, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs dans leurs activités. Elle désigne en particulier les Plans-cadres des Nations Unies de coopération pour le développement durable (anciennement PNUAD) qui sont le principal instrument de planification des Nations Unies à l'échelon national.

LA CFE-CGC IMPLIQUÉE ET MOBILISÉE

La CFE-CGC, très investie dans les travaux de l'OIT, porte en particulier la spécificité de l'encadrement et défend ses convictions pour remettre l'humain au cœur des processus. Sur la scène internationale, la CFE-CGC continue, au quotidien, à être force de propositions pour bâtir un monde durable plus solidaire, équitable et respectueux de l'environnement.





LES NOUVEAUX VISAGES DE LA GOUVERNANCE DE L'UNION EUROPÉENNE : UN NOUVEAU SOUFFLE DÉMOCRATIQUE ?

Les élections européennes du printemps dernier ont sensiblement modifié le Parlement européen et la Commission européenne. Charge désormais à l'UE de relever les prochains défis au service des citoyens.

UN RENOUVELLEMENT PROFOND DU PARLEMENT EUROPÉEN

Au lendemain des élections européennes de mai dernier, le Parlement européen a connu un profond renouvellement. En effet, sur les 748 eurodéputés qui composent la nouvelle législature, 58 % des élus ne détenaient pas le mandat de député européen jusqu'alors. En parallèle, avec 302 députées, soit 40,4 %, le nouveau Parlement enregistre la plus forte représentation féminine, en hausse de 8 points par rapport à 2014.

Les députés européens issus des élections ont également été mieux élus que leurs prédécesseurs, avec un taux de participation de 50,62 %, le plus élevé depuis 1994. À noter également : les grands équilibres traditionnels du Parlement ont été bousculés, mettant fin notamment au monopole des deux grands partis : PPE (conservateurs) et S&D (socio-démocrates). D'autre part, la montée des partis nationalistes, populistes et eurosceptiques, sensible dans la plupart des États membres de l'UE, ne s'est pas traduite par une augmentation de leur poids au sein du Parlement.

Ce renouvellement marque la fin du bipartisme entre conservateurs et socialistes. Pour la première fois, ces anciens grands partis sont aujourd'hui obligés de composer avec les autres grandes forces politiques afin de conserver une capacité de ratification parlementaire. Les sensibilités politiques et culturelles sont désormais mieux représentées au sein de l'institution, ce qui rend le Parlement européen incontestablement plus démocratique.

UNE NOUVELLE COMMISSION EUROPÉENNE QUI PEINE A S'INSTALLER

Le 16 juillet dernier, l'ancienne ministre de la Défense allemande, Ursula von der Leyen (61 ans), a été élue présidente de la Commission

européenne par le Parlement européen, à une très courte majorité de neuf voix. Une élection à l'image de l'installation laborieuse de la nouvelle Commission européenne.

Chaque État membre a désigné, durant l'été, un candidat au poste de commissaire européen. Une fois la liste finalisée, tous les commissaires proposés sont soumis à un vote d'approbation du Parlement européen. Alors que le processus d'audition des commissaires européens désignés par leurs gouvernements respectifs a débuté le 30 septembre, trois candidats ont été écartés, dont la commissaire désignée par la France, Sylvie Goulard. Il s'agit d'une première dans l'histoire européenne : le refus d'un commissaire jugé trop faible n'avait jusqu'à présent concerné que des candidats présentés par des petits pays comme la Slovaquie, la Bulgarie ou la Hongrie.

La candidature de Sylvie Goulard, dont la compétence avait pourtant été soulignée par de nombreux acteurs politiques européens, a en effet été rejetée le 10 octobre à une écrasante majorité (82 contre, 29 pour). L'ancienne députée européenne avait fait l'objet d'une audition musclée et de deux séries de questions écrites. Les interrogations des élus ont porté notamment sur l'enquête en cours relative aux assistants fictifs du Modem, dans laquelle elle est impliquée. Mais aussi sur ses activités de conseil auprès de l'Institut Berggruen entre 2013 et 2016, en parallèle de son mandat de députée. Les ruptures politiques que ce vote révèle fragilisent l'ensemble de la Commission d'Ursula von der Leyen.

Désormais, trois commissaires doivent donc être remplacés. La Française, mais aussi le Hongrois et la Roumaine, rejetés la semaine précédente pour conflit d'intérêts. Les trois commissaires à remplacer doivent recommencer l'ensemble du processus : entretien avec Ursula von der Leyen, examen des risques de conflit d'intérêts par la commission des Affaires juridiques du Parlement, questions et réponses écrites par la



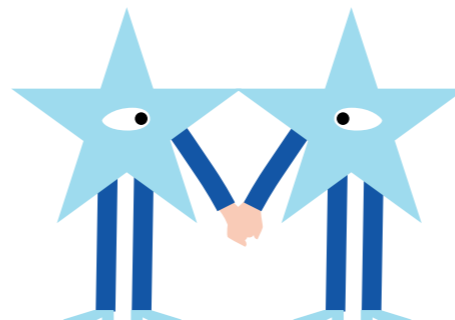
commission parlementaire compétente et, enfin, audition et évaluation par les coordinateurs.

Or le nouveau collège de commissaires doit être soumis au vote d'approbation des eurodéputés le 23 octobre, au cours d'une session plénière à Strasbourg. Cette date pourrait néanmoins être modifiée, ce qui retarderait d'autant le lancement des travaux législatifs européens.

LA VISION ET LES ATTENTES DE LA CFE-CGC ENVERS L'UE

A la lumière des récents rebondissements concernant le processus de nominations aux postes clés de l'UE, apparaît clairement la volonté du nouveau Parlement européen d'être exemplaire. Au-delà des tensions politiques et de la rivalité institutionnelle, le Parlement est appelé à s'investir davantage dans l'élaboration des projets de l'UE et de ses réformes futures. Pour la CFE-CGC, cela semble une bonne nouvelle pour les citoyens européens dont le Parlement européen est le représentant direct. L'instance pourra d'autant mieux assumer ce rôle si les différents groupes politiques parviennent à établir des lignes générales pour coopérer. La CFE-CGC regrette néanmoins le risque de report de l'approbation du nouveau collège de commissaires, causé par le bras de fer institutionnel et les tensions politiques qui se sont cristallisés au cours des auditions.

Le défi pour les décideurs européens est désormais de parvenir à trouver des équilibres permettant la mise en œuvre des réformes de l'UE permettant des avancées concrètes pour les citoyens européens. À court terme, la CFE-CGC attend notamment de la nouvelle Commission européenne une meilleure déclinaison du Socle européen des droits sociaux, ainsi que l'approfondissement des dossiers sociaux n'ayant pas pu aboutir lors de la précédente mandature, tels que la révision des règlements relatifs à la coordination des systèmes de sécurité sociale ou encore la mise à l'agenda de la question des risques psychosociaux par le biais d'un projet de directive européenne.



ORGANISATIONS
SYNDICALES



Credit photo : Eric Andras / 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



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.



UNION EUROPÉENNE–MERCOSUR : UN ACCORD COMMERCIAL CONTROVERSÉ

Conclu le 28 juin, l'accord de libre-échange entre l'UE et le Mercosur, qui doit encore être ratifié par les États membres de l'UE, revêt de forts enjeux économiques.

En juin dernier a été signé un accord de principe entre l'Union européenne (UE) et les pays du Mercosur (Argentine, Brésil, Paraguay et Uruguay) soit un marché potentiel de 780 millions d'habitants. L'accord vise à organiser et à approfondir les relations commerciales entre les deux espaces économiques afin de permettre de stimuler les échanges de biens et de services.

Alors que les tensions commerciales sont de plus en plus vives - en témoigne la dernière annonce faite par les États-Unis de taxer les importations chinoises à hauteur de 300 milliards d'euros - l'annonce d'un accord de libre-échange entre l'UE et le Mercosur apparaît à rebours de l'actualité et des évolutions récentes en matière de politiques commerciales. Retour sur les négociations et les principaux enjeux économiques derrière cet accord commercial.

SUPPRESSION DES DROITS DE DOUANE ET DE TAXES A L'IMPORTATION

Actuellement, les échanges commerciaux de l'UE avec le Mercosur s'élèvent à 88 milliards d'euros par an pour les biens et à 34 milliards d'euros pour les services. L'UE exporte vers le Mercosur des biens s'élevant à 45 milliards d'euros et importe des produits du Mercosur qui atteignent 43 milliards d'euros. En ce qui concerne les services, l'UE exporte plus de deux fois ce qu'elle importe : les services fournis par des entreprises européennes à des clients établis dans les pays du Mercosur s'élèvent à 23 milliards d'euros contre 11 milliards d'euros pour le Mercosur.

Aujourd'hui, les marchés au sein du Mercosur sont fermés et caractérisés par des barrières tarifaires et non tarifaires élevées. À titre d'exemple, on peut citer, pour les biens, les voitures (taxées à 35 %), les machines (14 à 20 %), les produits chimiques (18%) et les produits pharmaceutiques (14 %). Concernant les denrées alimentaires, les mesures les plus restrictives

concernent les produits laitiers (28 %), le chocolat (20 %), les spiritueux (20 à 35 %) et les vins (27 %).

L'accord prévoit ainsi à terme la suppression des droits de douane sur 91 % des biens exportés par les entreprises de l'UE vers le Mercosur, et la suppression des droits de douanes à l'importation sur 92 % des biens du Mercosur exportés vers l'UE.

DES AVANTAGES POTENTIELS

Un accord de libre-échange permet théoriquement de baisser les prix pour les consommateurs, de favoriser la productivité, et d'améliorer les débouchés à l'exportation des entreprises nationales. En effet, la baisse généralisée des barrières tarifaires et non tarifaires entraîne une baisse des coûts de transaction et d'implantation au profit des consommateurs. Les consommateurs ont plus de diversité (une gamme plus étendue) dans le choix des produits et cette hausse de l'offre participe à diminuer le prix final payé par chacun. Le libre-échange a donc un impact positif sur le pouvoir d'achat des ménages.

Par ailleurs, à long terme, la hausse des échanges a un impact positif sur la productivité dans le sens où elle permet de sélectionner les entreprises les plus productives. En effet, la hausse de la concurrence va inciter à la réallocation de production des entreprises les moins productives vers les entreprises les plus productives. Ceci aura pour conséquence d'augmenter la productivité agrégée (qui a également des conséquences négatives sur le court terme). Les gains de productivité ainsi créés permettent de soutenir la croissance économique et donc l'emploi : l'amélioration de la productivité permet d'augmenter la richesse créée et donc théoriquement de soutenir la hausse des salaires impactant positivement la consommation et stimulant la demande globale.

Enfin, la baisse des droits de douane doit permettre aux entreprises européennes de mieux s'implanter dans une région importante qui représente plus de 260 millions de consommateurs. En augmentant les exportations à destination du Mercosur, les entreprises européennes remplissent leurs carnets de commandes, ce qui se répercute favorablement sur l'emploi.

UN ACCORD QUI SUSCITE DES INQUIÉTUDES

Si les accords de libre-échange permettent de réduire les prix et de favoriser la croissance des exportations, ils peuvent également entraîner, sur le marché intérieur, une plus grande concurrence qui, si elle est mal régulée, peut générer des conséquences négatives. Les producteurs sont en effet parfois mis en difficulté sur leur marché par la libéralisation des échanges et l'abaissement des droits de douane qui rendent les produits importés plus compétitifs. À cela s'ajoute un différentiel sur les conditions de travail et les coûts de production qui peuvent entraîner une concurrence déloyale et, in fine, impacter négativement l'emploi local.

Dans le cas de l'accord UE-Mercosur, la principale crainte réside sur les denrées alimentaires. Au-delà du risque sanitaire et des normes en matière de sécurité alimentaire, les agriculteurs européens craignent une trop grande pénétration des produits agricoles tels que le sucre, l'éthanol ou la viande bovine en provenance d'Argentine, du Brésil, du Paraguay et d'Uruguay. Pour les agriculteurs français, le risque est notamment élevé puisque selon certaines estimations, la viande bovine en provenance du Mercosur pourrait être 30 % moins chère après la ratification de l'accord commercial. Cet effet prix contribuerait à déstabiliser une filière déjà bien fragile.

UN ACCORD À CONTRE-COURANT ?

Les relations commerciales ont toujours été soumises à des vents favorables ou contraires. Les dernières décennies ont plutôt contribué à solidifier une vision multilatérale. Cependant aujourd'hui, les vives tensions



commerciales laissent entrevoir un recours croissant à l'unilatéralisme qui consiste à décider seul des mesures relatives au protectionnisme et au libre-échange. La Chine et les États-Unis, par exemple, cherchent à limiter la pénétration des produits étrangers sur leur marché local en mettant en place des politiques protectionnistes qui s'illustrent à travers la hausse des droits de douanes. Dans ce contexte, la politique de l'UE semble à contre-courant avec le risque d'apparaître incapable de protéger ses concitoyens, favorisant seulement le libre-échange et la concurrence. Un grief récurrent...

Par ailleurs, la part croissante des questions environnementales et la prise de conscience de l'impact écologique dans notre manière de consommer ont fait émerger certaines préoccupations dont un retour au « localisme » qui s'oppose à une vision mondiale des échanges. Dans un contexte de transition écologique, il semble a priori de moins en moins pertinent de favoriser les échanges de biens et de services. L'UE et le Mercosur répondent en partie à ces préoccupations puisqu'ils se sont engagés à mettre en œuvre l'accord de Paris de 2015 sur le climat qui comprend notamment la lutte contre la déforestation illégale.

LES MODALITÉS DE L'ACCORD

- **L'UE et le Mercosur doivent soumettre cet accord de principe à une révision juridique afin de produire la version finale de l'accord. La Commission européenne traduira ensuite le texte dans toutes les langues officielles de l'UE et transmettra l'accord au Conseil européen et au Parlement européen pour approbation.**
- **À noter qu'à la suite des tensions avec le Brésil, qui a décidé de ne pas respecter ses engagements climatiques ni de s'engager en matière de biodiversité, Emmanuel Macron a indiqué, lors du G7 organisé à Biarritz en août dernier, qu'il ne signerait pas un tel accord en l'état.**



TRAITÉ DE COOPÉRATION FRANCO-ALLEMAND D'AIX-LA-CHAPELLE : OÙ EN EST-ON ?

Le traité d'Aix-la-Chapelle, signé le 22 janvier dernier entre la France et l'Allemagne, fixe le cadre d'une stratégie de convergence entre les deux pays qui porte notamment sur l'approfondissement de l'intégration européenne conformément aux principes du Socle européen des droits sociaux.

Une liste de 15 projets prioritaires a été annexée au traité parmi lesquels la création d'un groupe d'experts dans le domaine social sur l'avenir du travail. Ce dernier sera chargé de présenter des éléments d'analyse et de diagnostic relatifs aux réalités du travail de demain, et formulera des propositions sur les mutations du monde du travail afin notamment de sécuriser les nouveaux parcours professionnels et de fluidifier le marché du travail.

LA CFE-CGC RAPPELLE SON ATTACHEMENT AU GROUPE D'EXPERTS FRANCO-ALLEMAND

Le lancement officiel du groupe d'experts, composé de représentants des administrations, de France Stratégie et de la Denkfabrik, ainsi que des partenaires sociaux français et allemands, a eu lieu le 11 octobre. Une première réunion dédiée à la formation s'est ensuite tenue en amont du Conseil des ministres franco-allemand du 16 octobre.

La CFE-CGC a notamment rappelé son attachement au groupe d'experts franco-allemand qui permet de renforcer la convergence entre les deux pays, et d'alimenter les travaux de la Commission européenne dans des domaines d'action jugés prioritaires. La Confédération a également pris part aux travaux sur les sujets liés à la formation.

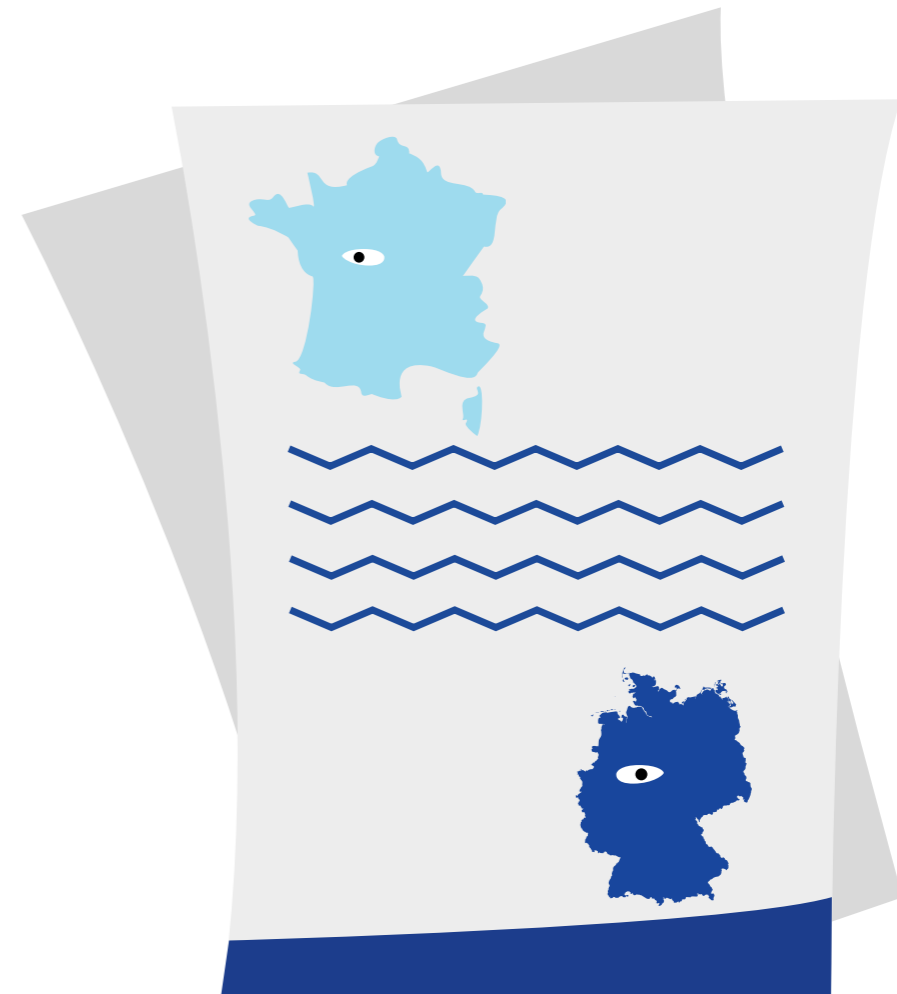
Contacts

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





FOCUS

DISCRIMINATION SYNDICALE : UN CONSTAT ÉDIFIANT

Le Défenseur des droits de la République française, Jacques Toubon, a récemment braqué les projecteurs sur la discrimination syndicale, à l'occasion de la présentation du 12ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Un phénomène de grande ampleur puisque 50 % des personnes exerçant une activité syndicale estiment que celle-ci a freiné leur évolution professionnelle et leur rémunération.

Très fouillé, ce Baromètre (**consultable ici**) dresse un constat accablant des discriminations syndicales avec des pourcentages de pratiques illégales constatées tout à fait ahurissants mais qui ne surprendront aucun militant.

L'étude comprend également un document fort utile aux syndicalistes : « Mémento sur la lutte contre les discriminations syndicales dans l'emploi privé » (**consultable ici**), qui a pour objectif « d'être mis à disposition des représentants du personnel et, plus largement, de tous les salariés ayant une action militante et revendicative », explique le Défenseur des droits. Le support permet, très concrètement, d'analyser quelles preuves recueillir afin de constituer un dossier, et aborde toute la dimension pratique : textes applicables, outils à la disposition des syndicalistes, nombreuses jurisprudences, moyens d'action (médiation, recours judiciaires, règles de prescription, etc.)

QUELQUES CHIFFRES...

42 % de la population active (et 67 % des personnes syndiquées) perçoivent l'engagement syndical comme un risque professionnel.

35 % des personnes en activité citent « la peur des représailles de la part de la direction » comme le facteur qui les dissuade le plus de s'engager. Près de la moitié (46 %) des personnes syndiquées interrogées affirment avoir déjà été discriminées.

46 % des personnes discriminées ayant tenté de faire cesser la situation ont fait l'objet de mesures de rétorsion. (Source : 12ème Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi. Enquête réalisée auprès de 1 000 personnes représentatives de la population active et 33 000 adhérents des huit principales organisations syndicales françaises dont la CFE-CGC).

PAROLES D'EXPERTS

➡ Le point de vue de Cyril Cosme, directeur du bureau de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour la France

« La lutte contre les discriminations syndicales est une obligation juridique et constitutionnelle française, mais aussi internationale. Le principe de la liberté syndicale est au cœur des principes fondateurs de l'OIT. Le droit syndical est un droit dont découlent tous les autres. Si on ne peut pas faire entendre sa voix sur le lieu du travail, c'est l'ensemble du droit du travail qui en pâtit. La montée en charge des pathologies mentales au travail est sans doute un reflet du manquement au respect de la liberté syndicale. »

➡ Le point de vue de Marielle Chappuis, responsable des études et de l'Observatoire du Défenseur des droits

« Les personnes les plus investies (tracts, grèves, négociations) sont celles qui ont le risque le plus fort d'être discriminées. Idem pour les personnes syndiquées de longue date. Les manifestations les plus courantes sont l'absence d'évolution de carrière et de perspectives, un blocage de la rémunération, la dégradation des relations, du climat et des conditions de travail. Il est possible que les femmes sous-estiment la discrimination syndicale qu'elles subissent et qu'elles l'imputent à la discrimination liée à leur sexe. »



BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECCG - 09 OCTOBRE 2019

« @CFECCG continuera sans cesse à défendre la place et les intérêts des salariés de l'encadrement, pas dans un esprit catégoriel étroit mais parce qu'il en va de l'intérêt général et de la préservation d'une économie durablement performante. » @gerardMardine #CongrèsCFECCG



 **BERNARD DOMERGUE** @BDOMERGUE
10 OCTOBRE 2019

Contre l'adversité, la @CFECCG affiche son unité (accès libre) #CongrèsCFECCG <https://actuel-ce.fr/content/contre-ladversite-la-cfe-cgc-affiche-son-unite>



 **CFE-CGC** @CFECCG - 10 OCTOBRE 2019

« L'avenir est entre nos mains, parce c'est l'enjeu de notre action syndicale. C'est dans les sections syndicales que les choses se passent désormais pour que les choses changent. Vive la CFE-CGC, vive le syndicalisme. » @fhommeril #CongrèsCFECCG



 **CFE-CGC** @CFECCG - 09 OCTOBRE 2019

Pour celles et ceux qui n'ont pu assister à notre congrès, découvrez en vidéo, le travail accompli lors de la dernière mandature dans chacun de nos secteurs : un bel aperçu de nos actions concrètes #JeVoteCFECCG ? <https://www.youtube.com/watch?list=PL6PX8JdMtcP6Wl6GfklZA9EKNUBUGNzP&v=WcQg1I4WO6M>

On ne sait pas à quoi ressemblera la famille dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours innover pour mieux la protéger.



OCIRP.FR

VEUVAGE
ÉDUCATION
HANDICAP
DÉPENDANCE
AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir



AGENDA

VENDREDI

01/11

Entrée en vigueur de la revalorisation (1 %) des pensions complémentaires suite à l'accord signé au printemps dernier par les partenaires sociaux.

DU **05/11**
AU **08/11**

53^e Congrès de la CFTC organisé à Marseille.

JEUDI

21/11

Lancement du site et de l'application «Mon compte formation» pour chaque titulaire d'un Compte personnel de formation (CPF).

JUSQU'À LA FIN

DE L'ANNÉE

Concertation sur la réforme des retraites avec les partenaires sociaux et consultation citoyenne via la plateforme en ligne (participez.reforme-retraite.gouv.fr)

VENDREDI

01/11

Entrée en vigueur des nouvelles règles concernant l'assurance chômage suite à la réforme gouvernementale.

VENDREDI

15/11

À Nantes (Cité des Congrès), deuxième édition de Social Change, le grand rendez-vous de la RSE.

JUSQU'EN

DÉCEMBRE

Examen, au Parlement, du projet de loi de finances (PLF) 2020.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECGC #cfecgc