



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - ENCADREMENT : UN PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL CONCRÉTISE LA NÉGOCIATION**
- P. 5** **ÉGALITE HOMMES-FEMMES : LA CFE-CGC LANCE SON MOOC !**
- P. 6** **ÉGALITÉ DES CHANCES : LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS**
- P. 7 & 8** **ENTRETIEN CHRISTOPHE ROTH : « IL FAUT QUE LE MONDE DU TRAVAIL S'ADAPTE AU HANDICAP INVISIBLE »**
- P. 9 À 12** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 13 À 16** **REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**
- P. 17 & 18** **FOCUS - GROSSE RÉORGANISATION EUROPÉENNE CHEZ SANOFI**
- P. 19** **BULLES TWITTER**





EN BREF

La réforme de l'indemnisation du chômage reportée au 1er septembre

Suite à la crise sanitaire du coronavirus, la réforme de l'indemnisation du chômage, qui devait entrer en vigueur le 1er avril, va être reportée au 1er septembre, a annoncé Muriel Pénicaud, la ministre du Travail. Cette réforme durcit notamment le calcul de l'allocation pour les travailleurs qui alternent contrats courts et périodes de chômage et qui sont nombreux dans les secteurs les plus touchés par la crise (tourisme, restauration, événementiel...).

Retraites : le projet de loi adopté en première lecture à l'Assemblée nationale

Sans surprise, le projet de loi gouvernemental sur la réforme des retraites a été adopté à l'Assemblée nationale le 5 mars en première lecture grâce au recours à l'article 49-3 permettant de faire adopter le texte sans vote, en engageant la responsabilité du gouvernement. La réforme va poursuivre son parcours au Sénat. Le gouvernement a indiqué viser une adoption définitive du texte avant l'été.

Retraites : face à l'urgence sanitaire, l'intersyndicale demande une suspension du processus législatif

Dans un communiqué commun (CFE-CGC, CGT, FO, Solidaires, FSU, FIDL, MNL, UNL et UNEF), les organisations font valoir que « face au coronavirus, l'urgence n'est pas la retraite par points », appelant à la suspension du processus législatif. « Le coronavirus génère une urgence sanitaire et va avoir un impact sur l'exercice des droits démocratiques fondamentaux. Dans ce contexte exceptionnel, l'urgence est bien d'endiguer le coronavirus et non le passage en force de la réforme. »

Memo RSE et FAQ épargne salariale : des outils pour les adhérents CFE-CGC !

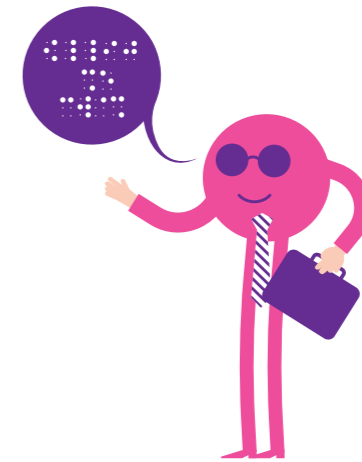
Les services confédéraux ont produit un memo ([consultable ici](#)) sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) pour répondre aux questions pratiques liées à la prise en compte des enjeux éthiques, sociaux et environnementaux. Autre ressource militante : une foire aux questions dédiée à l'épargne salariale, disponible en se connectant sur l'Intranet CFE-CGC. Évolutions législatives, plan d'épargne salariale, fiscalité applicable en cas de départ à la retraite... Vous saurez tout sur l'épargne salariale !

La Cour de Cassation requalifie en contrat de travail le lien entre Uber et un chauffeur

Dans un avis rendu le 4 mars, la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français a validé la requalification en contrat de travail du lien entre Uber et un de ses anciens chauffeurs, rejetant le pourvoi formé par Uber et confirmant une décision de la cour d'appel de Paris. Cette décision est une première en France, dans un contexte de forts débats sur le statut des travailleurs des plateformes.

LE CHIFFRE

495 676



Soit le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap en 2019, selon les données de Pôle emploi citées par Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées.

L'an dernier, le taux de chômage des personnes handicapées s'est établi à 16 %, contre 17 % en 2018. A noter que ce taux reste deux fois plus élevé que celui de la population active en général.



L'INFO MILITANTE

ENCADREMENT : UN PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL CONCRÉTISE LA NÉGOCIATION

À l'issue de la dernière séance du 28 février, les partenaires sociaux ont abouti à un projet d'accord national interprofessionnel sur l'encadrement. Moteur durant la négociation, la CFE-CGC va consulter ses instances avant de se prononcer.

Résultant d'un engagement pris dans l'accord national interprofessionnel de 2015 sur les retraites complémentaires actant la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO et initiée en 2017, la négociation sur l'encadrement a connu de nombreuses vicissitudes liées au positionnement changeant de la délégation employeurs. L'évocation de parvenir à un accord national interprofessionnel (ANI) entre partenaires sociaux, concrétisant l'engagement de 2015, n'est que très récente.

TROIS CRITÈRES DISTINCTIFS : LA QUALIFICATION, LA RESPONSABILITÉ ET LE DEGRÉ D'AUTONOMIE

Le texte proposé à l'issue de la dernière séance de négociation du 28 février dernier inclut une définition interprofessionnelle du personnel d'encadrement reprenant des éléments formulés par l'OIT (Organisation internationale du Travail), et citant les trois critères distinctifs que sont la qualification, la responsabilité et le degré d'autonomie. Ces critères ont été paritairement identifiés au cours de la négociation. Cette définition sera une référence pour tous les salariés de l'encadrement des entreprises dont les conventions collectives de branche n'incluent pas de dispositions applicables sur ce point. Des accords de branche peuvent cependant décider d'en retenir une autre définition avec des critères plus restrictifs ou plus larges.

Le projet d'ANI désormais soumis à signature des organisations syndicales et d'employeurs vise à conforter le rôle important d'accompagnement des personnels d'encadrement et la

légitimité du pilotage paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), ainsi que le périmètre de ses cotisants qui reste inchangé. Le maintien du caractère obligatoire de la prévoyance des personnels d'encadrement est mentionné via le rappel de l'application de l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

Cependant, si le préambule du projet de texte décrit les transformations récentes qui affectent les modalités d'exercice des fonctions d'encadrement, la CFE-CGC regrette que ces éléments n'aient pas servi à actualiser le vocabulaire définissant les catégories de personnels d'encadrement. Le projet d'ANI continue à se référer à des catégories fondées sur des niveaux d'arrêtés ministériels de mise en ordre des salaires minima pouvant dater de 1947.

UN ACCORD QUI POURRAIT SERVIR DE BASE AUX NÉGOCIATIONS D'ACCORDS DE BRANCHE

Au final, ce projet d'ANI catégoriel traduit la réalité de la vie des entreprises en rendant plus visibles les spécificités du personnel d'encadrement. Il pourrait servir de base aux négociations d'accords de branche et serait en tout état de cause applicable en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise traitant de ces thèmes.

Au terme d'une relecture conduisant à quelques corrections et clarifications de forme du texte qui ont été transmises à la délégation employeurs, la CFE-CGC proposera désormais cet accord à l'approbation de ses instances.



L'INFO MILITANTE

ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES : LA CFE-CGC LANCE SON MOOC !

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, la CFE-CGC a dévoilé son MOOC de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un outil pratique et pédagogique de formation à distance.

Pour sensibiliser et accompagner ses structures et ses militants en leur apportant des réponses concrètes, la CFE-CGC a conçu une formation à distance sous la forme d'un MOOC (Massive open online course) constitué de plusieurs thématiques approfondissant les différentes facettes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité salariale ; équilibre des temps de vie ; violences sexistes et sexuelles en entreprise ; déroulement de carrière ; mixité des métiers ; représentation des femmes dans les instances décisionnaires.

D'une durée de 45 minutes, les trois chapitres qui structurent ce MOOC permettent de visualiser facilement, au fil des vidéos, les enjeux liés à l'égalité professionnelle, ainsi que les leviers à mettre en œuvre. Des quiz permettent de tester vos connaissances à l'issue de chaque vidéo et d'accéder à des ressources complémentaires. Le MOOC CFE-CGC est accessible sur le site internet confédéral à l'adresse suivante (<https://mooc-egalitepro.cfecgc.org/>). Une adresse mail dédiée est également disponible afin de répondre aux questions des structures : mooc.egalitepro@cfecgc.fr

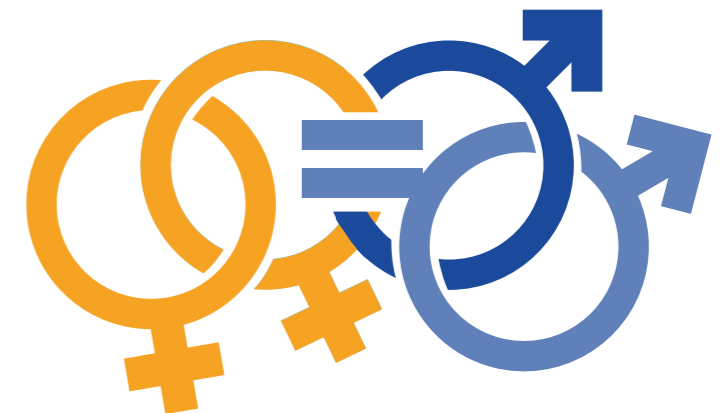
En écho à la journée internationale des droits de la femme du 8 mars, la CFE-CGC rappelle que promouvoir au quotidien les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité. La CFE-CGC et ses militants prônent l'égalité de traitement au travail à tous niveaux : organisation du travail, égalité salariale, prise de décision, conciliation vie professionnelle-vie privée.

Plus de 72 ans après l'inscription du principe « à travail égal, salaire égal » dans la déclaration universelle des droits de l'homme, des écarts de salaire injustifiés persistent entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les résultats de l'obligation faite aux

entreprises de publier leur index de l'égalité femmes-hommes, instauré sous l'impulsion des partenaires sociaux, posent question. Le premier bilan est mitigé avec plusieurs entreprises en alerte rouge, la persistance d'un plafond de verre pour la rémunération ou encore le non-respect de l'obligation légale d'augmentation au retour de congé maternité si des collègues occupant le même type de poste l'ont été. Malgré des items bien identifiés (rémunérations, augmentations, promotions, parité du top management) et des pénalités financières pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale, les lois ne parviennent toujours pas à résorber les déséquilibres.

Pour la CFE-CGC, la question salariale constitue la pièce maîtresse et doit permettre de résoudre d'autres déséquilibres : recours quasi exclusif par les femmes au congé parental d'éducation, inégalités en matière de retraite, surexposition à la précarité... Pour la CFE-CGC, l'accès aux congés familiaux (congé parental éducation ou congé paternité) constitue aussi un vrai levier d'action en faveur de l'égalité. La CFE-CGC a notamment été la première organisation syndicale à revendiquer la création d'un congé paternité.

Sur tous ces sujets, poursuivons nos efforts pour contribuer à faire tomber les barrières !





L'INFO MILITANTE

ÉGALITÉ DES CHANCES : LA CFE-CGC SUR TOUS LES FRONTS

Prise en compte des risques psychosociaux comme facteurs de pénibilité dans le projet de réforme des retraites, prévoyance, santé au travail... Secrétaire nationale CFE-CGC en charge de l'égalité des chances et de la santé au travail, Mireille Dispot détaille les grands chantiers de son secteur.

Déléguée nationale sortante et militante de l'Union protection sociale santé (UP2S), Mireille Dispot a été élue secrétaire nationale CFE-CGC en charge de l'égalité des chances et de la santé au travail lors du congrès confédéral d'octobre 2019.

LE PÉRIMÈTRE DU SECTEUR « ÉGALITÉ DES CHANCES »

Mireille Dispot : Le 37^{ème} congrès a porté l'ambition de la CFE-CGC de placer l'humain au centre des priorités de cette nouvelle mandature. La création du secrétariat national « Égalité des chances » dont j'ai la charge traduit cette volonté. Donner la même chance à chacune et à chacun dans le monde du travail avec la garantie de conserver son capital santé, d'être couvert contre les aléas de la vie et de ne faire l'objet d'aucune discrimination en constituent les objectifs. Ce secteur couvre donc les domaines de la santé au travail, la prévoyance, le handicap et l'égalité professionnelle.

LA DOCTRINE DE LA CFE-CGC SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Mireille Dispot : Elle consiste à traiter en transversalité avec les autres secteurs et les branches les problématiques qui touchent à la dimension humaine d'un salarié dans son environnement professionnel. Nous nous situons aux confins du droit du travail et de la sécurité sociale dans le privé et celui des trois fonctions publiques.

LES CHANTIERS PRIORITAIRES DE LA MANDATURE

Mireille Dispot : Ils sont quadruples :

- contribuer à la mise en place d'une véritable politique de prévention des facteurs de risques professionnels tout en y

intégrant le risque psychosocial ;

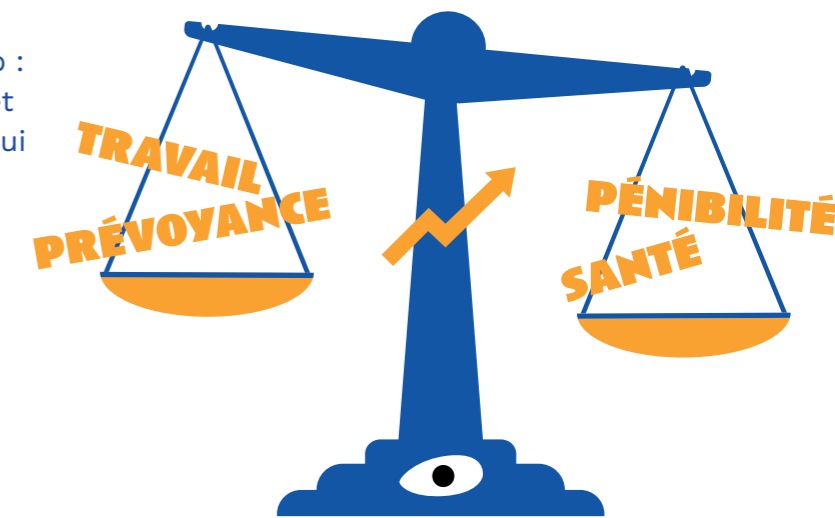
- pérenniser une prévoyance lourde à la hauteur des enjeux pour les populations de l'encadrement ;
- contribuer à des mesures rendant le monde du travail plus inclusif ;
- passer de la parole aux actes sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

LES PRINCIPAUX ENJEUX ET DÉFIS LIÉS AU HANDICAP AU TRAVAIL

Mireille Dispot : Depuis longtemps déjà, la CFE-CGC est un leader reconnu et un partenaire apprécié sur le sujet du handicap. Elle inscrit ses actions dans une démarche qui va au-delà des approches communément appréhendées en la matière en faisant du handicap psychique un sujet phare.

La montée en puissance du numérique et la place des travailleurs handicapés face aux nouvelles formes de travail constituera pour les années à venir un autre chantier dans lequel la CFE-CGC souhaite apporter sa pierre. Enfin, la thématique « femme et handicap : double peine » est un autre volet important de la discrimination qui me tient à cœur.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





ENTRETIEN

« IL FAUT QUE LE MONDE DU TRAVAIL S'ADAPTE AU HANDICAP INVISIBLE »

Délégué national CFE-CGC en charge du handicap, premier vice-président du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et administrateur national de l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), Christophe Roth analyse la montée préoccupante du handicap invisible et évoque la récente conférence sur le handicap organisée à l'Élysée.

Que recouvre la notion de handicap invisible ?

Le handicap invisible est un concept très complexe qui s'applique à tout ce qui est sensoriel, psychique, cognitif. Cela comprend des manifestations aussi diverses que la bipolarité, la schizophrénie, la dépression, l'hyper-émotivité, les troubles graves de la personnalité (personnalité borderline par exemple), la psychose, certains troubles névrotiques comme les troubles obsessionnels compulsifs (TOC). Il faut savoir que 80 % des personnes déclarées en situation de handicap en France le sont avec un handicap non visible. À titre de comparaison, les personnes en fauteuil roulant ne représentent que 2 %.

Etant par essence invisibles, ces handicaps présentent tous un point commun qui est la difficulté d'être reconnus par le monde extérieur. Les personnes qui y sont sujettes ne sont pas acceptées à leur juste place. De façon caricaturale, des collègues de travail diront : « Untel arrive plus tard que nous, ce n'est pas normal. »

Vous voulez dire que le handicap invisible provoque des crispations au travail ?

Nous sommes dans un monde dicté par la culture du résultat, dans lequel le handicap invisible peut provoquer de la jalousie dans les services, donner une impression de favoritisme. Alors que, tout simplement, il s'agit d'aménager le poste de travail pour que la personne puisse travailler malgré son handicap invisible. Ces

« Tout le monde peut subir un handicap invisible et celui-ci doit être compensé »

supposés « avantages » entrent dans le champ de la compensation du handicap : c'est la loi qui les prévoit. Il y a des restrictions d'aptitude qui sont dictées par des prescriptions médicales.

Quelles sont les actions de la CFE-CGC en la matière ?

Nous essayons de faire passer le message que tout le monde peut subir un handicap invisible et que celui-ci doit être compensé. Dans la sphère professionnelle, il existe des opérateurs spécialisés que l'on appelle les « Job coachs », dotés de références nationales comme Club House, Club Arihm, Messidor, qui facilitent la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Ils sont capables de re-stimuler des gens qui ont vécu un épuisement professionnel par exemple. Ils accompagnent de nombreuses entreprises privées et publiques dans le champ du maintien dans l'emploi et de la vulnérabilité psychique.

Une personne qui souffre d'un handicap invisible, si sa qualité de travailleur handicapé est reconnue, a toute sa place dans une entreprise ou dans la fonction publique. Elle ne doit pas vivre la souffrance ni la discrimination.

Ces questions sont-elles intégrées dans vos modules de formation intitulés « Mettre en place une politique Handicap en entreprise » ?

Pas directement, mais j'anime un module spécifique intitulé « La prise en compte du handicap invisible dans le monde du travail », d'une durée de quatre heures. Cette prise en compte est ardue



ENTRETIEN

parce qu'il n'y a pas les mêmes compensations tangibles que pour le handicap physique, comme un fauteuil roulant, un clavier braille ou une canne... Les collègues voient moins ce qui est à l'oeuvre.

Dans le handicap d'origine psychique, c'est l'organisation qui est en cause comme l'organisation du temps, l'anticipation des conséquences d'un acte, la possibilité de communiquer de façon participative, de mémoriser, de concevoir les réactions des autres. Le tout associé à l'absence de participation sociale. La solution passe par un véritable dialogue avec l'employeur, le management, le collectif de travail. Nous militons avec les représentants du personnel pour que les entreprises incluent le thème du handicap psychique dans le cadre des accords handicap. Malheureusement, beaucoup font encore la sourde oreille puisque c'est un handicap qui fait peur.

« Un catalogue d'annonces certes ambitieuses mais dotées de peu de moyens »

Une Conférence nationale du handicap s'est tenue le 11 février dernier à l'Élysée. Qu'en avez-vous pensé et retenu ?

Pour parler vrai, j'ai intitulé cette réunion « Tout ça pour ça ! ». Le 11 février 2020 a marqué les 15 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Le président de la République a réuni un parterre de 500 à 600 invités. Nous avons eu droit à un catalogue d'annonces certes ambitieuses mais dotées de peu de moyens et assorties de délais dont on peut se demander s'ils sont raisonnables.

Sur quels points êtes-vous dubitatif ?

Il y a eu deux annonces principales. Réussir l'école inclusive, autrement dit, former des enseignants d'ici à la fin de l'année 2020 pour prendre en compte les besoins particuliers des enfants en situation de handicap. Un million de personnes dépendent du ministère de l'Éducation nationale et nous sommes déjà en mars, donc c'est ambitieux. Deuxième annonce : gagner le pari de la

qualification et de l'emploi en faisant de l'apprentissage un levier majeur. L'objectif fixé par Emmanuel Macron est de 10 000 apprentis en 2021 parmi lesquels un minimum de 6 % d'apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

Cela semble a priori une bonne direction...

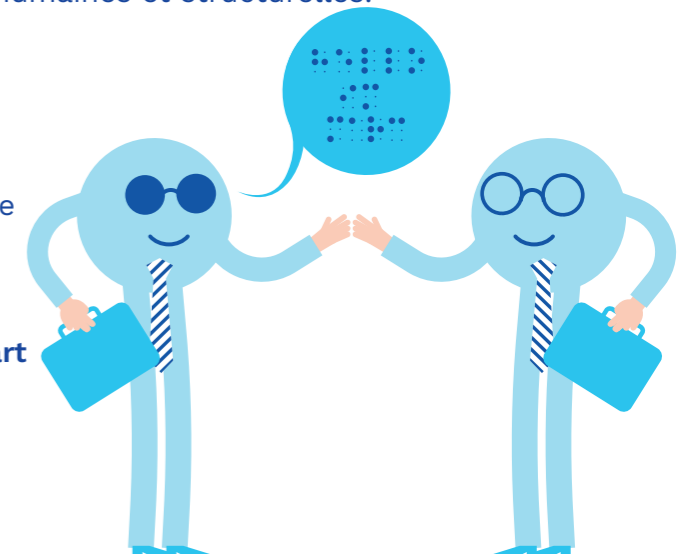
Oui, mais le message ne passe pas sur le territoire. L'apprentissage n'est pas une donne qui séduit le monde du travail. L'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique est une réalité très complexe. Les gens n'ont pas la culture de l'apprenti en tant que fonctionnaire. Une fois qu'on a dit cela, l'ambition de faciliter l'entrée dans le monde du travail des personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas faire d'études supérieures ou qui ont des potentiels différents est une bonne chose.

Y a-t-il eu d'autres annonces significatives ?

Le fait de garantir aux aidants des personnes en situation de handicap des droits à la retraite pour toutes les périodes constitue plutôt une avancée. L'accélération de la notion d'accessibilité universelle pour tout ce qui concerne le numérique (accessibilité de la communication gouvernementale, de l'audiovisuel, des outils numériques liés à l'intelligence artificielle, etc.) représente également une bonne étape. Mais, là encore, sans qu'il y ait des moyens derrière. Pour tous ces grands enjeux, il faudrait des fléchages de budgets, des ressources humaines et structurelles.

Je retiens quand même que, depuis trois ans, la politique handicap est à l'honneur et qu'on n'en avait jamais autant parlé depuis 2005 et l'époque de Jacques Chirac. On peut donc voir le verre à moitié plein.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





CORONAVIRUS : DE LA CRISE SANITAIRE À LA CRISE ÉCONOMIQUE

La crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de Covid-19 s'accompagne de graves conséquences économiques et laisse planer le doute d'une crise financière majeure à laquelle doivent répondre les États et les banques centrales.

Le monde est aujourd'hui suspendu à la propagation du virus Covid-19 dit nouveau coronavirus. Venant de Chine, ce virus s'est rapidement propagé aux quatre coins du monde touchant l'ensemble des pays. Avec plusieurs milliers de morts, il s'est rapidement installé comme une menace sérieuse pour la santé des individus. Force est de constater que la crise n'est pas seulement sanitaire, mais également économique. Avec les cours des bourses qui s'effondrent (-20 % depuis ce début d'année pour les principales bourses européennes), la prise de parole de plusieurs gouvernements qui ont alerté sur l'impact économique et la baisse des taux d'intérêt de la Réserve fédérale américaine (FED) et de la Bank of England (BoE), les choses semblent se précipiter. Alors pourquoi une telle panique et comment un virus peut-il déstabiliser l'ensemble de l'économie mondiale ?

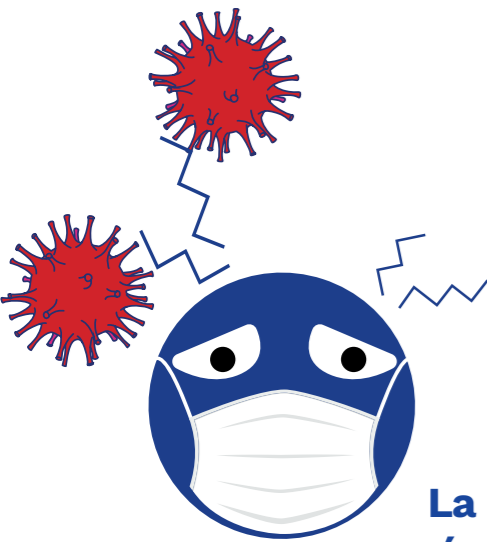
POIDS DE LA CHINE DANS LE COMMERCE INTERNATIONAL, CHAÎNE DE VALEUR ET INTERDÉPENDANCE DES ÉCONOMIES

En réaction au coronavirus, la Chine a agi principalement par le biais de deux leviers : elle a stoppé sa production et limité de manière drastique ses expéditions de stock. Ces deux mesures, si elles peuvent paraître justifiées sur le plan sanitaire, ont des impacts importants en termes économiques. Deuxième puissance économique au monde, premier pays exportateur de marchandises, la Chine représente à elle seule plus de 11 % du commerce mondial. Dans ce contexte, le coronavirus a un impact direct sur la demande : les modifications des comportements vont faire chuter la consommation de biens ainsi que les consommations

intermédiaires des entreprises, impactant négativement la croissance. Le ralentissement de la demande chinoise va également entraîner une baisse des importations chinoises et donc des exportations des autres pays. Les pays qui ont une balance commerciale structurellement excédentaires vis-à-vis de la Chine, tels que le Japon, la Corée du Sud ou l'Allemagne, vont ainsi en pâtir.

Par ailleurs, la Chine est devenue en 30 ans le véritable atelier du monde, dans la mesure où un grand nombre d'entreprises ont délocalisé leur production ou une partie de leurs procédés de fabrication dans ce pays où la main d'œuvre est très compétitive. Selon une étude du Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), en 2019, près de 30 % de la production mondiale est réalisée en Chine et elle est le premier fournisseur de 65 pays à travers le monde. Elle est ainsi la véritable chaîne d'approvisionnement de l'économie mondiale. En conséquence, les interruptions de productions liées aux coronavirus dans les usines chinoises peuvent laisser craindre des ruptures d'approvisionnement sur un certain nombre de composants. Ce choc d'offre peut déstabiliser de nombreux producteurs qui n'arrivent pas à substituer un autre fournisseur au producteur chinois, et bloquer ainsi l'ensemble de la production.

Les mesures mises en place par les autorités chinoises pour limiter la contagion et essayer d'endiguer l'épidémie ont donc eu pour conséquences de déstabiliser la demande et l'offre et, compte tenu du poids de l'économie chinoise dans l'économie mondiale, cela a également un impact important sur les autres économies.





LE RISQUE D'UNE CRISE FINANCIÈRE ?

La propagation du coronavirus sur le sol européen décuple les difficultés. Pour la France, ce choc touche principalement les secteurs exposés à la Chine à savoir l'industrie, le tourisme et le luxe, mais également les services où la demande est freinée par les mesures sanitaires mises en place pour contenir l'épidémie : transports, hébergement-restauration, événementiel et

intérim...

L'incertitude ralentit l'activité, ce qui se traduira par un ralentissement de la croissance. À cet égard l'OCDE ⁽¹⁾ a modifié ses prévisions économiques à la baisse et a prévenu que si l'épidémie se poursuivait, l'Europe tomberait en récession. Ces difficultés économiques, à l'échelle européenne comme à l'échelle mondiale, font craindre principalement un risque sur l'endettement privé. De nombreuses entreprises sont en effet fortement endettées et le ralentissement de l'activité économique induit par le coronavirus peut engendrer de graves difficultés de trésorerie entraînant une crise de confiance, et provoquer une surréaction en chaîne. En effet, le risque de liquidité ⁽²⁾ (qui peut aussi engendrer une crise de solvabilité) pour certaines entreprises peut avoir un effet de contagion à toute la chaîne de valeur y compris les banques dans leur activité de financement, entraînant de facto une crise boursière et une crise bancaire ⁽³⁾.

Cette perte de confiance s'est manifestée la semaine du 9 mars par des ventes massives de titres et donc par un effondrement général de la valeur des titres sur plusieurs places boursières. Fort heureusement, la crise de confiance ne s'est pas étendue, pour le moment, au système bancaire et au marché interbancaire. C'est tout l'enjeu actuel : éviter un effondrement général de la confiance qui aurait pour conséquence une contraction brutale du crédit (credit crunch) amplifiant ainsi la crise de surendettement et provoquant une véritable crise financière.

LES RÉPONSES DES ÉTATS ET DES BANQUES CENTRALES...

Dans ce contexte d'instabilité et où les difficultés économiques risquent de se propager à la sphère financière, les États et les banques centrales ont l'impérieuse nécessité d'intervenir via notamment des mesures budgétaires et monétaires. Les États doivent, par une politique de la demande, soutenir l'activité et limiter, dans la mesure du possible, les problèmes de trésorerie des entreprises. C'est ainsi que le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a annoncé notamment des allègements de cotisations et des dégrèvements d'impôts, un élargissement de la garantie BPI pour les prêts de trésorerie et un recours facilité au chômage partiel.

Par ailleurs, pour éviter l'effondrement du crédit et donc de l'investissement, les banques centrales ont également décidé d'intervenir en mettant en place des conditions financières accommodantes. On constate ainsi que la baisse des taux se multiplie : l'Australie a réduit les siens à un plus bas historique, la FED a récemment abaissé ses principaux taux d'un demi-point et va augmenter fortement les montants qu'elle injecte dans le marché monétaire. Quant à la Banque centrale européenne (BCE), sa présidente Christine Lagarde a annoncé la mise en place de nouveaux financements pour les banques à des taux très bas et une hausse de l'enveloppe consacrée à son programme d'achat d'actifs.

... LIMITÉES PAR LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE DE 2008

Aujourd'hui, les effets de la crise financière de 2008 n'ont toujours pas été soldés. Une grande majorité des États sont toujours fortement endettés et ne dispose plus de la même marge de manœuvre que par le passé. Or pour avoir un certain impact, les politiques budgétaires doivent avoir une certaine ampleur. En l'état actuel des finances publiques, et dans le cas d'une accélération de la propagation du coronavirus et de la mise en place de mesures sanitaires plus restrictives, ce levier d'action apparaît fortement limité.

De manière identique, les banques centrales ne peuvent pas tout



régler. Depuis l'éclatement de la crise financière de 2008, elles ont maintenu une politique monétaire extrêmement accommodante (qualitative et quantitative easing) et ont presque atteint les limites de leurs instruments : le taux de la facilité de dépôt, le taux de refinancement et celui de la facilité de prêt marginal sont à des niveaux historiquement faibles. Alors certes, cette politique expansionniste a permis de soutenir la croissance mais elle a également conduit à l'élévation anormale du niveau des actifs financiers complètement décorrélée des fondamentaux économiques, favorisant ainsi l'émergence d'une nouvelle bulle spéculative.

Face au risque d'une nouvelle crise financière, les réponses apportées par les États et les banques centrales ne pourront donc pas être les mêmes qu'en 2008. Une plus grande interaction entre les politiques monétaires, budgétaires et prudentielles sera nécessaire. Il s'agira ainsi de revenir notamment sur le degré d'indépendance des banques centrales afin de mettre en place de nouveaux instruments. Pour l'Europe, cette question se posera avec d'autant plus d'acuité dans la mesure où elle nécessitera une plus grande intégration politique des États membres de la zone euro via notamment un budget commun (fédéralisme budgétaire) et des politiques sociales communes (emploi, revenus, protection sociale etc.).

1 L'OCDE a sérieusement assombri ses prévisions de croissance pour 2020 avec un PIB mondial à 2,4% contre 2,9% en novembre dernier.

2 On parle de risque de liquidité lorsque les agents économiques (en particulier les entreprises), par insuffisance de leurs avoirs liquides, ne peuvent plus faire face à leurs engagements.

3 Une crise financière résulte de la combinaison d'une crise boursière et d'une crise bancaire. La plupart du temps, il y a également une crise de change.

CORONAVIRUS : L'ŒIL DU MILITANT

Les lourdes conséquences économiques liées à une crise sanitaire mondiale comme celle que nous connaissons avec le Coronavirus étaient prévisibles. Dès juillet 2009, Christophe Roque alors délégué syndical central CFE-CGC de Sanofi SARD alertait dans une lettre qu'il adressait à l'ensemble des élus de la nation (députés et sénateurs) des conséquences néfastes qu'allaient engendrer les délocalisations des activités de recherches « *d'un ensemble industriel stratégique pour notre pays* ». « *La sauvegarde d'un tel groupe industriel dépasse l'enjeu de l'emploi et concerne directement la nation* », écrivait-il, appelant les élus à « *une réponse politique offensive pour garantir la couverture des besoins fondamentaux de nos peuples face à une sphère financière irresponsable* ».

Aujourd'hui, Christophe Roque, président du syndicat CFE-CGC Chimie Méditerranée, vit la crise du coronavirus comme un effet boomerang de « *cette abandon de souveraineté* », se traduisant par une double peine pour les concitoyens qui vont subir à la fois les conséquences économiques et sanitaires du virus. Il espère que cette crise permettra une réelle prise de conscience et que « *l'humain reprendra le pas sur la finance* ».



L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 420 MDS €

PIB France 2019

+ 0,1 %

Croissance du PIB en volume au T4 2019

1,15 %

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

2 415 MDS €

Dette publique (fin du 3^{ème} trimestre 2019) soit 100,4 % du PIB

337 MDS €

Dépenses publiques (fin du 3^{ème} trimestre 2019) soit 55,5 % du PIB

-60,2 MDS € €

Balance commerciale (douze derniers mois à fin janvier 2020)

8,1 %

Chômage au sens du BIT (4^{ème} trimestre 2019)

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Taux de croissance	1,7%	1,2%	1,1%	1,2%	1,5%	0,6%	1,1%	1,1%	0,8%	0,2%	0,3%	0,6%	2,4%	2,0%	1,6%	1,5%	1,3%	1,3%	1,2%	1,2%
Taux de chômage (% de la population active)	9,1%	8,8%	8,5%	-	3,4%	3,1%	2,7%	-	10,6%	10,9%	11,0%	-	15,3%	13,5%	12,2%	-	4,0%	4,1%	4,2%	-
Solde public (% du PIB)	-2,5%	-3,1%	-2,2%	-	1,7%	1,0%	0,8%	-	-2,1%	-2,5%	-3,5%	-	-2,5%	-2,3%	-2,0%	-	-1,5%	-1,5%	-1,2%	-
Dette publique (% du PIB)	98,4%	99,0%	98,9%	-	60,9%	58,4%	55,6%	-	-	133,7%	135,2%	-	97,1%	96,3%	95,7%	-	86,8%	85,1%	84,2%	-



Commission européenne, prévisions économiques d'hiver 2020 pour le taux de croissance et de printemps 2019 pour les autres données



Contacts

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

Service Économie
Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos
Renan Francastel



FACE AU DÉSASTRE HUMAIN ET FINANCIER DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, LES 6 PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

Moteur depuis des années sur la problématique grandissante des risques psychosociaux, la CFE-CGC a remis au gouvernement, dans le cadre des discussions sur la pénibilité du travail, plusieurs propositions structurantes.

Depuis de nombreuses années, la CFE-CGC alerte les pouvoirs publics sur les risques pour la santé des salariés que constitue toute exposition à un ou plusieurs facteurs de risques psychosociaux (RPS) : intensité du travail, surcharge de travail, conflits de valeur, violences... L'explosion, ces dernières années, des pathologies psychiques liées au travail (épuisement professionnel, dépressions...) ne peut laisser personne indifférent.

Dans le cadre de la consultation sur la réforme des retraites, la CFE-CGC n'a pas manqué de le rappeler à la ministre du Travail lors des échanges relatifs à la pénibilité du travail. Répondant à son invitation, la CFE-CGC a transmis à la ministre ses propositions en six axes, et demandé leur intégration par amendement au projet de loi instituant un système universel de retraite.

Ces mesures sont, pour la CFE-CGC, indispensables pour renforcer la prévention des maladies psychiques et physiques engendrées par le travail. En 2018, le silence des autorités sur les dangers des risques psychosociaux s'est traduit par la reconnaissance de 1 000 maladies professionnelles et 20 000 accidents du travail engendrés par des facteurs de RPS.

Les propositions de la CFE-CGC sont volontairement circonscrites à des situations bien documentées scientifiquement et difficiles à récuser. Il est urgent d'agir pour une organisation du travail qui tienne davantage compte du capital santé des femmes et des hommes !

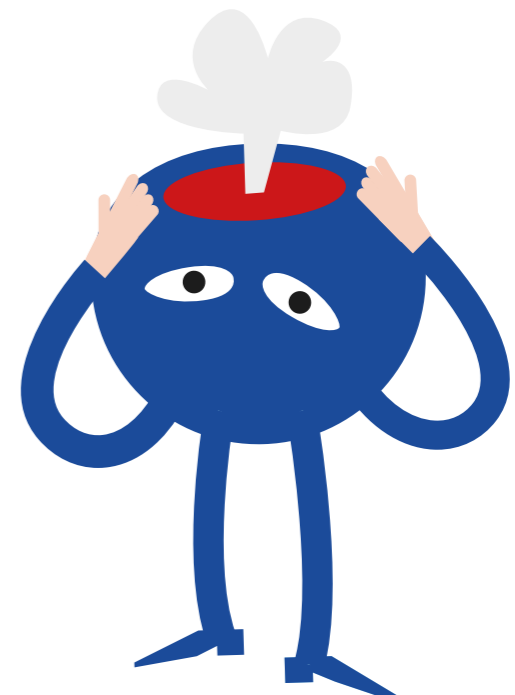
1 AJOUTER LES FACTEURS DE RPS A LA LISTE DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ENTRANT DANS LE CHAMP DE LA PRÉVENTION

La CFE-CGC demande l'adjonction, aux facteurs de pénibilité devant être évalués dans les accords de prévention de la pénibilité et dans les référentiels de branche, des contraintes liées à l'organisation du travail : surcharge de travail ; violences internes ; violences externes ; contact avec un public en souffrance ou difficile.

2 DÉVELOPPER LES ACCORDS DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Les accords de prévention de la pénibilité constituent une réelle avancée en prévention. La CFE-CGC propose, pour en développer les effets, de supprimer les seuils ouvrant obligation de négocier ces accords. Agir en prévention des risques professionnels est l'affaire de toutes les entreprises.

La CFE-CGC propose par ailleurs de contraindre davantage les entreprises à négocier des accords de prévention de la pénibilité, en soumettant à une pénalité financière celles qui ne sont pas couvertes par un tel accord ou par un plan d'action.





3 AMÉLIORER LES RÉFÉRENTIELS DE BRANCHE

De nombreux référentiels de branche ne reflètent pas les risques auxquels sont exposés les salariés dans leurs entreprises. La CFE-CGC a fait plusieurs propositions pour améliorer ces référentiels, notamment de faire participer les organisations syndicales représentatives à leur construction qui est aujourd’hui le monopole des organisations patronales.

La CFE-CGC demande également que la sinistralité de la branche soit prise en compte dans la construction de ces référentiels.

4 REVOIR LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS OUVRANT DROIT AU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

La CFE-CGC demande que le facteur de risque « surcharge de travail » ouvre droit à l’acquisition de points dans le C2P : travailler plus de 50 heures par semaine augmente en effet de 30 % la probabilité de faire un accident vasculaire cérébral (AVC), et travailler plus de 50 heures par semaine pendant 10 ans augmente ce risque de 45 %*. Pour quantifier la surcharge de travail, la CFE-CGC préconise un système qui ouvrirait des droits à toute personne travaillant plus de 50 heures par semaine :

Facteur	Action	Intensité	Durée
Surcharge de travail	Travailler plus de 50 heures par semaine		4 semaines par an

Ce système s’appliquerait uniquement aux personnes en forfait annuel en jours. En matière de temps de travail, les seules durées minimales de repos leurs sont applicables ; ces personnes peuvent donc légalement travailler plus de 50h par semaine.

5 INTÉGRER LES FACTEURS DE RPS AU SYSTÈME DE RETRAITE ANTICIPÉE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE

Aujourd’hui, les pathologies découlant d’une exposition à des facteurs

de RPS ne sont inscrites à aucun tableau de maladie professionnelle. Les salariés atteints n’ont donc pas accès au dispositif simplifié de retraite pour incapacité permanente. La CFE-CGC demande la création du tableau de maladie professionnelle suivant :

Désignation	Délai	Liste indicative des facteurs susceptibles de provoquer ces maladies
Dépression Anxiété généralisée Infarctus du myocarde et coronaropathies	6 mois	Surcharge de travail Exposition à des violences internes Exposition à des violences externes Contact avec un public en souffrance ou difficile

6 CRÉER UN NUMÉRO D’APPEL

Une exposition prolongée à des facteurs de risques psychosociaux peut conduire le salarié à un état de détresse psychologique nécessitant une aide d’urgence. À situation d’urgence, numéro d’urgence. Toute femme victime de violence peut appeler le 0 800 05 95 95. Toute personne sourde et malentendante qui nécessite une intervention d’urgence peut appeler le 114.

La CFE-CGC propose la création d’un numéro d’urgence visant à accompagner tout salariés en situation de détresse liée à une exposition à des facteurs de RPS.

Vous pouvez retrouver nos propositions en détail sur l’Intranet CFE-CGC.

* Étude de juin 2019 menée par une équipe française de l’hôpital Raymond-Poincaré AP-HP, de l’Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, de l’Université Paris Saclay et de l’Inserm.



RETRAITE ET HANDICAP : LES MESURES EXISTANTES SERONT-ELLES MAINTENUES ?

Le projet de réforme gouvernemental de réforme des retraites actuellement examiné au Parlement pourrait avoir des impacts sur les dispositifs de droits à la retraite de personnes en situation de handicap.

Être en situation de handicap ou aidant ayant à charge une personne en situation de handicap a une incidence certaine sur la carrière professionnelle (temps partiel subi, absences, évolution de carrière freinée...). Ces situations nécessitent une compensation, notamment en matière de droits à la retraite. À ce stade du projet de réforme, si les principes de compensation existants faisant suite à un handicap semblent maintenus, rien ne permet d'affirmer que ces droits resteront équivalents.

RETRAITE ANTICIPÉE DANS LES CAS DE CARRIÈRES EN SITUATION DE HANDICAP

Aujourd'hui, il est possible pour les salariés et agents de la fonction publique ayant effectué leur carrière ou une partie de celle-ci en situation de handicap, de partir à la retraite avant l'âge légal de départ. Ce dispositif vient compenser les difficultés liées à l'exercice de l'activité professionnelle en situation de handicap.

Ainsi, toute personne reconnue travailleur handicapé (RQTH*) avant 2016, ou justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 50 %, peut demander à partir en retraite anticipée et bénéficier du taux plein si elle compte, depuis la reconnaissance de son handicap, une certaine durée d'assurance dont une partie a donné lieu à des cotisations retraite. Par exemple, si vous êtes né en 1966, et que vous justifiez, depuis la reconnaissance de votre handicap, de 119 trimestres d'assurance dont 99 cotisés, vous pouvez partir à 56 ans.

Par ailleurs, si votre durée d'assurance ouvre droit à un départ anticipé mais qu'elle est inférieure à la durée d'assurance fixée pour votre génération pour atteindre le taux plein, vous pouvez bénéficier d'une majoration de votre pension. Son montant dépend de la durée cotisée pendant laquelle vous étiez en situation de handicap. La pension majorée ne pourra dépasser le montant de la pension que vous auriez touché avec la durée d'assurance maximum. Cette majoration de retraite peut vous être accordée même si vous n'avez pas choisi un départ anticipé.

Le projet de loi gouvernemental visant à réformer les retraites maintient cette possibilité de départ anticipé et de majoration de la pension sous conditions, pour le privé et la fonction publique. En revanche, le projet repousse la possibilité de départ anticipé, dans une fourchette allant de 55 à 60 ans (alors qu'actuellement la loi n'exige pas une activité au-delà de 59 ans). Par ailleurs, le cœur du dispositif, à savoir la fixation de la durée d'assurance cotisée ainsi que la valeur de la majoration, est renvoyée à un décret. Un recul des droits n'est donc pas à exclure.

MAJORATION DE TRIMESTRE POUR PARENT D'UN ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

Aujourd'hui, tout salarié ou agent de la fonction publique ayant élevé un enfant en situation de handicap peut bénéficier, sous conditions, d'une majoration de sa durée d'assurance prise en compte pour sa



retraite. Un trimestre supplémentaire est attribué à toute personne ayant élevé un enfant en situation de handicap pendant 30 mois. Cette majoration est plafonnée à huit trimestres pour le privé et quatre pour la fonction publique, et bénéficie à chacun des deux parents.

L'enfant à charge doit être atteint d'une incapacité permanente partielle d'au moins 80 % et bénéficier du complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou encore de l'allocation d'éducation spéciale et de son complément. Cette majoration pour enfant en situation de handicap, est cumulable avec la majoration de trimestre « ordinaire » ouverte pour tout enfant.

Le projet de loi visant à réformer les retraites maintient ce principe. En revanche, un enfant en situation de handicap n'ouvre plus droit à majoration de trimestre, mais à l'attribution de points dont la valeur et le nombre limite annuel ne sont à ce jour pas fixées.

RÉFORME DES RETRAITES : L'AMENDEMENT PROPOSÉ PAR LA CFE-CGC

Afin de limiter les effets néfastes d'un texte gouvernemental injuste et dangereux qui fait basculer le système des retraites dans l'inconnu, la CFE-CGC a notamment proposé un amendement visant à maintenir la retraite anticipée pour carrière en situation de handicap, entre 55 et 59 ans.

* La RQTH est une reconnaissance administrative d'une réduction des possibilités d'obtenir ou de se maintenir en emploi en raison d'un handicap. Elle est délivrée sous conditions par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Contacts

Mireille Dispot
Secrétaire nationale Égalité
des chances et santé au
travail
Mireille.dispot@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national santé au travail
et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@
cfecgc.fr

**Service Économie et Protection
sociale**
Anne Bernard
Emérance de Baudouin





FOCUS

GROSSE RÉORGANISATION EUROPÉENNE CHEZ SANOFI

**Lors du CSE central du 25 février dernier, Sanofi Chimie a annoncé une réorganisation d'une partie de ses sites de production de principes actifs (molécules servant de base à la composition des médicaments).
Décryptage avec Jean-Marc Burlet, coordinateur CFE-CGC du Groupe.**

SIX USINES DE MÉDICAMENTS REGROUPÉES EN EUROPE

L'opération porte sur six sites européens parmi lesquels deux français : ceux de Saint-Aubin-lès-Elbeuf (Seine Maritime), spécialisé dans la production de vitamines D pour antibiotiques, et de Vertolaye (Puy-de-Dôme), qui fait de la transformation de corticoïdes. Ces six usines seraient regroupées au sein d'une nouvelle entité européenne, indépendante de Sanofi, mais dont le groupe pharmaceutique conserverait 30 % du capital. Son siège social serait basé en France et « elle deviendrait le deuxième acteur mondial de production de principes actifs pharmaceutiques avec environ un milliard d'euros de ventes attendues en 2022 », anticipe Philippe Luscan, vice-président exécutif de Sanofi. Sa création officielle aurait lieu d'ici fin 2021, une fois l'ensemble des processus sociaux finalisés. La nouvelle entité inclurait 3 100 collaborateurs et un portefeuille de près de 200 produits. L'un des objectifs stratégiques avoués consiste à rééquilibrer la forte dépendance de l'industrie aux principes actifs provenant d'Asie.

DEUX SITES FRANÇAIS CONCERNÉS

Les sites français d'Elbeuf et de Vertolaye sont confrontés depuis plusieurs années à un problème de sous-activité chronique. Pour le résoudre, la direction leur a confié du travail à façon (fabrication de produits pour des sociétés extérieures au groupe). Un projet de production de corticoïdes, selon un nouveau procédé qui aurait permis de concurrencer les Chinois, a été à l'ordre du jour. Prometteur au stade de la recherche, il n'a pas tenu ses promesses à l'étage industriel et a capoté il y a deux ans. En d'autres termes, ces deux implantations ne sont plus stratégiques pour Sanofi. Dans de tels cas, les géants de la « pharma » ont pris l'habitude de vendre leurs usines à des façonniers (sous-traitants) « où les salariés se retrouvent avec un statut social moindre et un avenir

incertain », explique Jean-Marc Burlet, coordinateur CFE-CGC chez Sanofi. Dans le cas présent, le projet semble porteur, au moins sur le papier, d'une ambition industrielle.

UNE INFORMATION-CONSULTATION À VENIR

Les instances représentatives du personnel vont être convoquées en septembre-octobre prochain, dans le cadre du processus d'information-consultation légal. « D'ici là, vont se tenir des CSE locaux et centraux dans lesquels nous allons jouer pleinement notre rôle, explique Jean-Marc Burlet. Sachant qu'à ce stade, le seul document écrit dont nous disposons est une présentation succincte du projet émanant de Philippe Luscan. Nous sommes obligés d'attendre les éléments que va nous transmettre la direction. Nous affinons toutes nos questions et réfléchissons au choix du cabinet d'expertise qui va nous apporter un éclairage sur la viabilité du projet. »

LE SORT DES SALARIÉS : UN SUJET DE VIGILANCE

Au terme de ce projet, 3 000 collaborateurs quitteraient juridiquement Sanofi dont environ 1 100 en France : un millier à Elbeuf et à Vertolaye, plus une centaine de salariés des fonctions supports, basés principalement en région parisienne. « L'idéal serait de conserver nos collègues chez Sanofi, bien entendu, réagit Jean-Marc Burlet. En attendant, il est important pour la CFE-CGC de connaître leurs attentes : les gens demandent à avoir des éléments concrets sur le projet, en particulier sur le business plan et sur leur futur statut social : prévoyance, mutuelle, épargne salariale, congés... »

La direction indique qu'elle accordera « des conditions sociales





équivalentes (à celles de Sanofi) pour ses collaborateurs ». Mais quid de la participation qui est basée légalement sur les résultats de l'entreprise ? Est-ce que les bénéficiaires seront là dès les premières années pour servir un même niveau de participation ? Est-ce que cette nouvelle société va vouloir négocier un accord d'intéressement ?

LA POSITION DE LA CFE-CGC

Sanofi est une entreprise atypique qui conserve une forte empreinte industrielle en France où elle détient 18 sites de production, 5 plateformes de distribution, 6 sites tertiaires et 5 centres de R&D. « *Le fait de créer une entreprise autonome et qui aurait une croissance suffisante pour assurer son développement est plutôt de nature à rassurer, analyse Jean-Marc Bulet. Tout comme le fait que Sanofi conserverait 30 % du capital et que Jacques Brom, actuel directeur général de Sanofi Chimie, passerait dans la nouvelle structure. Nous n'aurions pas réagi de la même manière s'il avait été question de vendre les deux sites à des façonniers. Encore faut-il nous apporter la preuve et les éléments qui nous permettent de vérifier les objectifs de ce projet.* »

La CFE-CGC acteur de poids du dialogue social chez Sanofi

- Au chapitre de la représentativité chez Sanofi, la CFE-CGC se tient dans un mouchoir de poche avec la CFDT. L'une ou l'autre passe devant, suivant les élections et les modes de comptage. Fin 2019, la CFE-CGC totalisait 28,27 % des suffrages sur les deux collèges cadres et agents de maîtrise (première organisation syndicale) et 25,20 % en global (deuxième) derrière la CFDT à 26,08 %. Elle compte 25 sections dans ce groupe de 25 000 salariés en France et environ 80 militants actifs.
- Au mois d'avril, une assemblée générale ordinaire de la CFE-CGC Sanofi se réunira pour renouveler les mandats de ses deux coordinateurs. Le coordinateur adjoint, Michel Moine, faisant valoir ses droits à la retraite, il sera remplacé par un des deux candidats en lice. Quant à Jean-Marc Bulet, il devrait hériter d'un troisième mandat de trois ans puisqu'il n'a pas de candidat face à lui : « *J'y vois un signe de confiance de mes équipes et le fait que nous ayons pu mettre en place un certain nombre d'actions.* »



**J'anticipe
dès aujourd'hui
pour préserver
ma famille.**



**Garantie
Obsèques
Financement
et organisation
anticipés***

**Ce qui est essentiel pour moi,
c'est de pouvoir anticiper pour
soulager ma famille demain.**

Grâce au contrat Garantie Obsèques de la Macif, j'organise et finance mes obsèques dès à présent selon mes volontés pour épargner à mes proches la prise en charge de mes funérailles*.

La Macif s'engage à vos côtés.

Découvrez Garantie Obsèques et ses avantages, en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



* Les sommes garanties peuvent s'avérer insuffisantes pour couvrir la totalité des frais d'obsèques au moment du décès. Le contrat **Garantie Obsèques** distribué par la Macif est assuré par **PRÉVOYANCE AÉSIO MACIF**, société anonyme au capital de 30 000 000 euros. Entreprise régie par le code des assurances. RCS Paris 841 505 787. Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 Paris.

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).



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 09 MARS 2020

Notre mémo **#RSE** vient de sortir ! Il répondra à vos questions : Que faire ? Comment agir en tant que citoyen et salarié ? Quels gains pour l'entreprise et la société ? ... A découvrir ici : [#https://cfecgc.org/publications/nos-guides/lindispensable-de-la-rse.....#ODD](https://cfecgc.org/publications/nos-guides/lindispensable-de-la-rse.....#ODD) **#social** **#environnement** **#économie**



CFE-CGC @CFECGC - 10 MARS 2020

La Suède a réformé son système de **#retraite** en introduisant une retraite par **#capitalisation**. Aujourd'hui, les Suédois s'inquiètent pour leurs retraites en partie placées en Bourse. Est-vers ce modèle que nous voulons aller ? NON. **#Capitalisation** https://lemonde.fr/europe/article/2009/02/23/les-suedois-s-inquietent-pour-leurs-retraites-en-partie-placees-en-bourse_1159142_3214.html



PUBLIC SÉNAT @PUBLICSENAT - 09 MARS 2020

Thierry Amouroux (SNPI CFE-CGC) : «On découvre que les commandes de masques stratégiques ont été stoppées par les gouvernements (...) Si l'épidémie se développe (...) les soignants vont être contaminants pour les autres patients» **#Covid2019** **#ALPL**



CFE-CGC @CFECGC - 11 MARS 2020

#AssuranceChômage La CFE-CGC demande @gouvernementFR d'abandonner la mise en œuvre des nouveau modes de calcul des indemnités et de la dégressivité pour les **#cadres** <https://urlz.fr/c3St>



AGENDA

En raison de la crise sanitaire liée au coronavirus et à l'annulation de nombreux événements suite aux diverses mesures de restriction, votre traditionnelle rubrique « Agenda » ne figure pas dans ce numéro. Rendez-vous le 21 avril pour le prochain Bulletin confédéral.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC **#cfecgc**