

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE - CONCERTATION SOCIALE :
LA CFE-CGC VEUT AMÉLIORER LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE**
- P. 6 L'INFO MILITANTE : « LA CFE-CGC EXIGE LE MAINTIEN D'UN VÉRITABLE STATUT, LISIBLE
ET APPLICABLE, POUR LES AGENTS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE »**
- P. 8 REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 11 INTERVIEW : PATRICK BERNASCONI, PRÉSIDENT DU CONSEIL ÉCONOMIQUE,
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)**
- P. 14 FOCUS : LE MANAGEMENT PAR LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE
CRÉE-T-IL DE LA VIOLENCE DANS LES ORGANISATIONS ?**
- P. 17 PORTRAIT DE DÉCIDEUR : QUI EST PIERRE-ANDRÉ IMBERT,
LE NOUVEAU CONSEILLER SOCIAL DE MATIGNON ?**
- P. 18 PROSPECTIVES : CES JEUNES CADRES RECONVERTIS DÉCLARENT
LA GUERRE AUX « JOBS À LA CON »**
- P. 19 VU D'AILLEURS : POUR SE RECONVERTIR,
LES EXPATRIÉS MISENT SUR LE COACHING... D'EXPATRIÉS**
- P. 21 TENDANCES**
- P. 23 BULLES TWITTER**
- P. 24 AGENDA**





EN BREF

À Marseille, la CFE-CGC en première ligne sur la RSE

À l'occasion du Forum national ReSET qui s'est tenu le 22 juin dans la cité phocéenne, la délégation CFE-CGC conduite par François Moreux (délégué national) a fait la promotion des bonnes pratiques en matière de responsabilité sociétale des entreprises. La CFE-CGC rappelle combien la RSE constitue « un facteur de compétitivité indéniable pour les entreprises et de nouvelles perspectives pour l'emploi ».

Suppression de 1 500 emplois en France chez Michelin : la CFE-CGC vigilante

Le géant mondial du pneu se réorganise et va concentrer ses sites français sur des emplois à forte valeur ajoutée, entraînant la suppression de 1 500 emplois dans l'Hexagone, sans départ contraint. « Les salariés concernés par le plan seront tous volontaires et bénéficieront d'avantages que la CFE-CGC négociera au mieux des intérêts de chacun », a fait savoir la CFE-CGC Chimie.

« Attaque du statut » dans l'énergie : une avancée grâce à l'intersyndicale

À la faveur de la mobilisation intersyndicale (CFE-CGC, CGT, FO et UNSA), les employeurs des industries électriques et gazières (IEG) ont renoncé à demander que la future réforme du travail par ordonnances prévoit la possibilité de faire évoluer les règles de la branche. Les organisations syndicales dénonçaient une « attaque du statut » des salariés du secteur.

Santé et sécurité au travail : 25% des entreprises sans plan d'action

D'après le cabinet Atequacy, spécialiste de la prévention et de la gestion des risques professionnels, plus de 8 entreprises sur 10 recensent les risques professionnels pesant sur leurs salariés mais un quart d'entre elles n'ont pas mis en place de plan d'action pour prévenir ces risques. Par ailleurs, moins d'une entreprise sur deux a réalisé un diagnostic des risques psychosociaux (RPS) listant les risques liés aux conditions de travail.

Évolution professionnelle : regain de confiance chez les cadres

« Dans un marché de l'emploi cadre très porteur, les cadres en poste sont plus optimistes », souligne la dernière étude de l'Apec. Plus des deux tiers envisagent une mobilité professionnelle dans les trois ans à venir (+ 4% en un an). Parmi eux, 42 % ont l'intention de changer de poste dans leur entreprise, 39 % songent à une évolution externe, et 10 % envisagent de créer leur entreprise.

LE CHIFFRE



C'EST LE POURCENTAGE DE FRANÇAIS INTERROGÉS QUI PENSENT QUE LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL, VOULUE PAR LE GOUVERNEMENT D'EMMANUEL MACRON, NE FERA PAS BAISSER LE CHÔMAGE. DES CHIFFRES ISSUS D'UN SONDAGE OPINIONWAY POUR TILDER-LCI-OPINIONWAY.

+ Source

« La question de l'éco, juin 2017 », OpinionWay, 01/06/2017



L'INFO MILITANTE

CONCERTATION SOCIALE : LA CFE-CGC VEUT AMÉLIORER LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

À l'occasion de ses deux rencontres avec le ministère du Travail sur la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche, première étape de la réforme du Code du travail souhaitée par le gouvernement, la CFE-CGC a rappelé la nécessité de modifier en profondeur la gouvernance d'entreprise.

Pleinement mobilisée dans la concertation sociale ouverte le 9 juin dernier par le gouvernement visant à réformer le Code du travail par ordonnances d'ici «à la fin de l'été», la CFE-CGC a été reçue au ministère du Travail le 14 juin puis le 20 juin. Au menu des échanges : «*la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche, et l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective*», première étape de la réforme du Code du travail voulue par l'exécutif dont le projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnances a été présenté en conseil des ministres le 28 juin.

À l'occasion de ces deux entretiens, la CFE-CGC a rappelé l'impérieuse nécessité d'améliorer la gouvernance d'entreprise. Les salariés doivent ainsi être davantage partie prenante des décisions dans les organes de gouvernance où s'élaborent les stratégies. « *La CFE-CGC milite pour l'entrée significative de représentants de salariés dans les conseils d'administration des entreprises, quelle que soit leur taille* », détaille Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC.

« La CFE-CGC milite pour l'entrée significative de représentants de salariés dans les conseils d'administration des entreprises, quelle que soit leur taille »

Depuis 2015, des représentants de personnel sont autorisés à siéger au conseil d'administration d'entreprises de plus de 1000 salariés, contre 5 000 auparavant. « *C'est très bénéfique mais insuffisant, souligne Gilles Lécuelle. Cela permet aux autres administrateurs d'avoir une vision plus proche de la réalité des entreprises. En revanche, le faible poids des administrateurs salariés ne leur donne pas les moyens d'orienter davantage la stratégie d'entreprise vers la croissance interne, l'investissement et donc la pérennité de l'activité et des emplois sur le long terme. D'autre part, le fait de participer au débat de la stratégie de l'entreprise permet de mieux la comprendre et de l'expliquer à l'ensemble des salariés.* »



L'INFO MILITANTE

Salaires minimums, classifications, formation...

La branche devrait conserver le primat sur l'accord d'entreprise

S'agissant de l'articulation entre la convention de branche et l'accord d'entreprise, la concertation avec les partenaires sociaux devrait contribuer à ce que la branche continue de primer sur l'entreprise dans les six domaines où c'est actuellement la règle : salaires minimums, classifications, protection sociale complémentaire, formation, égalité professionnelle hommes-femmes et pénibilité. *« La pénibilité restera à la branche mais il y a un débat sur ce qu'est la pénibilité, précise Gilles Lécuelle. Mais la charge mentale ne sera pas intégrée à la pénibilité, nous le regrettons. »*

Fermement attachée au rôle de la branche, la CFE-CGC a notamment réaffirmé son exigence que l'ensemble des éléments de rémunération fasse l'objet de dispositions impératives afin d'éviter un dumping social au sein d'une même activité. Selon le ministère du Travail, d'autres thèmes pourraient être ajoutés aux six sujets auxquels un accord d'entreprise ne pourrait pas déroger dans un sens moins favorable pour les salariés.

Plus largement, la CFE-CGC a fait valoir combien le projet gouvernemental d'accentuer la décentralisation vers l'entreprise exigeait de reconstruire un partenariat profitable à tous (salariés, entreprises, territoires...). L'économique et le social sont les deux faces d'une même pièce devant être toutes deux être reconnues à leur juste valeur, rappelle la CFE-CGC.

Pour le syndicat de l'encadrement, *« le temps est venu de construire une vraie définition de l'entreprise, de lui permettre de s'attribuer une mission, de la gouverner en conséquence, de permettre la valorisation de stratégies de pérennité et de développement du long terme ».*

Le projet de fusion des IRP désormais au menu de la concertation

En termes d'agenda, la deuxième partie de la concertation sociale, intitulée *« simplification et renforcement du dialogue social »*, a débuté cette semaine et doit s'étendre jusqu'au 7 juillet. Objectif : simplifier et rationaliser les consultations et les négociations obligatoires. Au cœur des discussions : l'épineux dossier du projet de fusion des instances représentatives du personnel (IRP) en une délégation unique.





L'INFO MILITANTE

« LA CFE-CGC EXIGE LE MAINTIEN D'UN VÉRITABLE STATUT, LISIBLE ET APPLICABLE, POUR LES AGENTS DES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE »



Effectifs, statut, rémunération, droits à la retraite et régimes spécifiques, représentativité...

Simon-Pierre Policciardi passe en revue les grandes actualités des trois fonctions publiques

(État, Territoriale et Hospitalière). À l'aube de ce nouveau quinquennat, le secrétaire national confédéral

en charge du secteur public invite l'exécutif à respecter l'indispensable dialogue avec les partenaires sociaux.

Le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, a réaffirmé la volonté gouvernementale de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires sur le quinquennat, un engagement du président de la République. Quelle est la position de la CFE-CGC ?

En premier lieu, la CFE-CGC a critiqué la suppression du ministère de la Fonction publique dans le nouveau gouvernement, un mauvais signal donné aux cinq millions et demi d'agents publics de notre pays. L'annonce de la baisse sensible des effectifs est une source d'inquiétude forte. Sans être fermée à la discussion, la CFE-CGC déplore une simple logique comptable et exige l'ouverture sans délai d'un espace de discussion sur le sujet. Plus largement, notre organisation s'inquiète, depuis l'élection d'Emmanuel Macron, du quasi-silence sur l'avenir réservé aux fonctions publiques et sur l'indispensable dialogue social qui doit s'instaurer avec les partenaires syndicaux du Conseil commun de la fonction publique (CCFP).

« Nous serons très vigilants sur la question des droits à la retraite et des régimes spécifiques »

Quels seront, pour la CFE-CGC, les principaux points de vigilance ?

La CFE-CGC reste indéfectiblement attachée au statut des agents titulaires de toutes les administrations. Nous exigeons un véritable statut, lisible et applicable, pour tous les versants. Je pense notamment au million d'agents contractuels de droit privé ou de droit public « oubliés » par les statuts de la fonction publique comme par le droit du travail. Ce « no man's land » est insoutenable ! Nous serons aussi très vigilants sur la question des droits à la retraite et des régimes spécifiques. Contrairement à ce que certains veulent faire croire, le régime de retraite du secteur public, en moyenne, n'est pas plus avantageux que celui du secteur privé, comme l'a notamment démontré le Conseil d'orientation des retraites (COR). Sur l'ensemble d'une carrière, les deux systèmes sont équivalents. Affirmer le contraire est un mensonge. La CFE-CGC s'insurge également contre l'idée selon laquelle un euro cotisé donnerait la même chose à tous. Cette simplification, dangereuse et démagogique, ne tient compte d'aucun historique ni des contraintes propres à chaque métier.



L'INFO MILITANTE

La problématique de la rémunération, avec le probable gel du point d'indice cette année, cristallise encore et toujours les critiques...

La CFE-CGC demeure amère quant aux six longues années de gel du point d'indice des fonctionnaires. La dernière revalorisation salariale intervenue au printemps 2016 – un relèvement de 1,2% de l'indice gelé depuis 2010 – était clairement insuffisante au regard du travail et de l'investissement quotidien de millions d'agents. La CFE-CGC continuera donc de se battre pour une véritable reconnaissance salariale des agents des trois fonctions publiques.

Comment moderniser les fonctions publiques ?

La CFE-CGC attend que l'ensemble du service public – en particulier les services les plus « pauvres » : la fonction publique territoriale, hospitalière, les administrations centrales et les unités de missions régaliennes – fasse l'objet d'une profonde et ambitieuse réforme sur le numérique, le télétravail et l'emploi des personnes handicapées. Sur le handicap, la CFE-CGC dénonce les ponctions financières sur le fonds d'insertion à l'emploi des personnels handicapés dans le public. Idem s'agissant des grandes administrations comme l'Éducation nationale, qui ne respectent pas le taux d'embauche réglementaire de collègues en situation de handicap.

« La CFE-CGC en ordre de marche pour les élections professionnelles de 2018 »

La mort dans ses fonctions du policier Xavier Jugelé, le 20 avril dernier sur les Champs-Élysées, a suscité une vague de réactions. Quel est le message de la CFE-CGC vis-à-vis d'une corporation en souffrance ?

Comme l'avait alors rappelé François Hommeril, il n'y a pas de démocratie sans une force républicaine pour la défendre. On ne rend pas suffisamment justice à ces hommes et ces femmes prêts à sacrifier leur vie pour garantir nos libertés. Les syndicats affiliés à la CFE-CGC, ceux du ministère de l'Intérieur et les Douanes sont solidaires des agents de tous grades et de tous corps. La douleur de perdre un collègue n'enlève rien au sens du devoir qui anime chaque jour les effectifs de la Police nationale et des forces de l'ordre. La CFE-CGC et ses syndicats affiliés (parmi lesquels Alliance Police Nationale, Synergies Officiers, le Syndicat indépendant des commissaires de police...) travaillent au quotidien avec l'autorité de tutelle pour que l'environnement de travail de ces personnels, aux missions si particulières, s'améliore.

Comment la CFE-CGC prépare-t-elle l'échéance décisive des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, qui se dérouleront en décembre 2018 ?

Par la qualité et le sérieux de ses engagements, la CFE-CGC abordera avec confiance et ambition ce scrutin important pour sa représentativité. La CFE-CGC se met progressivement en ordre de marche. Nous allons nous appuyer sur nos militants, sur la fédération CFE-CGC des services publics et l'ensemble de nos structures. Depuis le dernier scrutin en 2014, notre organisation a créé des centaines de nouvelles sections dans tous les versants du public – notamment l'Hospitalière – pour tous les grades et les corps, y compris les docteurs scientifiques et la fonction publique territoriale. Chacun mesure combien les organisations affiliées à la CFE-CGC, dans le privé comme le public, sont attachées aux choix du personnel qu'elles représentent.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



RÉACTIONS DE LA CFE-CGC AUX PROPOSITIONS DE RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE À LA FRANCE

Les recommandations, très générales, que la Commission Européenne formule à la France ne sont – une fois encore – pas une surprise : réduction du déficit public, consolidation des mesures de réduction du coût du travail, révision du système fiscal, réforme du marché du travail, réduction des charges réglementaires pour les entreprises, renforcement de la concurrence dans les services, amélioration du système d'aides à l'innovation...

Elles résultent principalement de l'analyse de conformité aux critères européens et de comparaisons avec la moyenne des autres pays européens mais prennent peu en compte la situation spécifique de la France et les mesures qui seraient les plus adaptées pour consolider son économie.

C'est le cas par exemple sur le volet 'compétitivité'. La CFE-CGC regrette vivement que dans ses recommandations, la Commission Européenne ne mette pas davantage en avant – comme elle l'a pourtant fait dans son 'rapport France' – l'existence d'un déficit de compétitivité coût et hors coût. En effet, la majorité des recommandations visant l'amélioration de la compétitivité française sont une fois encore ciblées sur le coût du travail. Or, pour la CFE-CGC, seule une politique publique ambitieuse favorisant la montée en gamme des produits français peut permettre de remédier de façon durable à notre problème de compétitivité.

Par ailleurs, il est fait référence dans les recommandations aux effets sur l'emploi et l'investissement des mesures de réduction du coût du travail, la Commission demandant à ce que ceux-ci soient accrus. Or, nous tenons à rappeler que les travaux effectués dans le cadre du comité de suivi du CICE n'aboutissent pas aux mêmes conclusions*.

Enfin, la Commission Européenne ne manque pas de saluer les réformes engagées par la Loi Travail et notamment les changements concernant le licenciement économique et la place des accords d'entreprise. Il est développé par la suite le fait que les effets de seuils sociaux et fiscaux demeurent malgré tout et empêcheraient les entreprises françaises de se développer.

Pour la CFE-CGC, les faits contredisent ce postulat. C'est la taille du carnet de commandes des entreprises qui détermine leur activité et les embauches !

*ZOOM

Les deux équipes de recherche mandatées par le comité de suivi du CICE s'accordent à dire que sur la période étudiée (2013-2014), le CICE n'a pas eu d'effet sur l'investissement, la R&D et les exportations. Concernant les effets sur l'emploi, les deux équipes n'obtiennent pas les mêmes résultats : l'une conclut à la création ou à la sauvegarde de 45 000 à 115 000 emplois sur 2013 (sans impact supplémentaire en 2014), tandis que l'autre équipe ne met pas en évidence d'effet positif sur l'emploi.

QUELQUES CHIFFRES

2 222,9 Mds €

PIB France 2016

0,68 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin mai)

2 147 Mds€

96 % du PIB
Dette publique
(fin du 4^e trimestre 2016)

- 56,8 Mds€

Balance commerciale (douze derniers mois à fin avril 2017)

9,6 %

Chômage au sens du BIT
(1^{er} trimestre 2016)

1 257 Mds€

56,6 % du PIB
Dépenses publiques 2016



DES SIGNAUX ENCOURAGEANTS POUR L'ACTIVITÉ UNE BAISSÉ DURABLE DES CHIFFRES DU CHÔMAGE TOUJOURS ATTENDUE

La croissance du PIB au 1er trimestre légèrement révisée à la hausse.

L'Insee vient de publier les résultats détaillés du 1er trimestre. La croissance du PIB est légèrement revue à la hausse (0,5 % contre 0,3 % lors de la première estimation).

Le revenu disponible brut des ménages croît de 0,6 % contre 0,4 % au dernier trimestre de l'année 2016, la masse salariale perçue par les ménages progressant plus vite qu'en fin d'année 2016 (+ 0,9 % contre +0,6 %). Le pouvoir d'achat des ménages est quant à lui relativement stable (+ 0,1 % pour le pouvoir d'achat par ménage, +0,0 % pour le pouvoir d'achat par unité de consommation), du fait de la remontée de l'inflation.

Au niveau des entreprises, on observe au 1er trimestre 2017 une légère baisse du taux de marge des sociétés non financières (31,7 % contre 31,8 % au 4ème trimestre 2016).

ENTREPRISES

- **Un climat des affaires record**

En mai 2017, l'indicateur du climat des affaires s'améliore (+ 1 point) et se situe 5 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100).

Cette embellie concerne la majorité des secteurs et même celui du bâtiment, où l'indicateur du climat des affaires progresse de 2 points pour atteindre un niveau inédit depuis 5 ans. Dans l'industrie, l'indicateur est stable (109) à un niveau très au-dessus de sa moyenne de long terme tandis que dans le commerce de détail, l'indicateur progresse de 2 points. Seule légère ombre au tableau, l'indicateur recule de 1 point dans les services. Il reste néanmoins au-dessus de sa moyenne de long terme.

- **Production dans l'industrie**

En avril, la production manufacturière se replie de 1,2 % après la hausse de 2,8 % en mars, principalement du fait d'une forte baisse de la fabrication de matériel de transport (-6,2 %). La production dans l'industrie agro-alimentaire est également en baisse (-0,7 %), tout comme dans l'industrie de fabrication de biens d'équipement (-1,6 %).

MÉNAGES

- **Confiance des ménages**

Alors que depuis le début de l'année, l'indicateur de confiance des ménages est stable, il progresse de 2 points au mois de mai (102) pour se situer au-dessus du niveau de sa moyenne de long terme (100). Il atteint son plus haut niveau depuis août 2007.





En particulier, les ménages français sont plus nombreux à se déclarer confiants quant à leur capacité financière future. De même, on constate un regain d'optimisme sur le niveau de vie en France. Pour finir ce tour d'horizon des facteurs expliquant le niveau de confiance particulièrement haut des ménages français, leurs craintes concernant le chômage sont au plus bas.

- **Consommation des ménages**

Après deux mois de recul, les dépenses de consommation des ménages progressent de 0,5 % en volume en avril. La baisse des dépenses en biens fabriqués (-0,8 %) est compensée par la hausse quasi équivalente des dépenses alimentaires (+0,9 %) tandis que les dépenses énergétiques progressent de 3,1 % après plusieurs mois de baisse.

CHÔMAGE

A fin mai 2017, le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A progresse de 0,6 % (+ 23 300 personnes) pour s'établir à 3 750 900. Sur les trois derniers mois, il augmente de 0,9 % mais est toujours en baisse sur un an (-1,0 %).

En prenant en compte les catégories A, B et C, (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite) le nombre de demandeurs d'emploi progresse de 0,5 % en mai (+ 2,3 % sur un an).

A noter également que le chômage au sens du BIT s'établit en France à 9,6 % de la population active au premier trimestre 2017, soit une baisse de 0,4 point par rapport à son niveau de fin d'année 2016. Sur un an, il diminue de 0,6 point.



CONTACTS :

Gérard Mardiné,
secrétaire national en
charge du secteur
Économie et Industrie,
Développement
durable, RSE, Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard,
Justine Vincent
Francine Didier,
Kevin Gaillardet
kevin.gaillardet@cfecgc.fr

MAISON DE LA CFE-CGC

59 rue du Rocher
75008 Paris
+33 (0)1 55 30 12 12
www.cfecgc.org



L'INFO MILITANTE

« LE CESE EST UN OUTIL INDISPENSABLE POUR TRAVAILLER AVEC LES CORPS INTERMÉDIAIRES ET FAIRE ENTENDRE LA VOIX DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ORGANISÉE »



Président du Conseil économique, social et environnemental (CESE), Patrick Bernasconi revient sur le rôle et les missions de la troisième assemblée de la République, composée de 61 organisations. L'ancien président de la Fédération nationale des travaux publics passe également en revue les grands sujets d'actualité et nous livre sa vision du paritarisme et du dialogue social. Entretien.

Le CESE a publié, fin mai, son rapport annuel sur l'état de la France. Qu'en ressort-il ?

Ce rapport annuel, qualitatif et chiffré, s'appuie sur dix indicateurs autres que le PIB : taux d'emploi, endettement, espérance de vie en bonne santé, inégalités de revenus, sorties précoces du système scolaire, etc. Il met en exergue l'extrême pessimisme collectif qui règne dans la société française, alimenté par un certain nombre d'inégalités (éducation, logement...) et de fragilités, sans oublier le contexte anxieux lié au terrorisme. À titre personnel, je perçois aussi parfois un sentiment de déclassement ressenti par nos concitoyens quand ils comparent la France à d'autres pays européens.

« Le CESE est au rendez-vous de chacun des grands sujets d'actualité »

Parmi ses préconisations, le CESE en appelle notamment à une refondation de la cohésion nationale.

Si la France reste un des pays les moins inégalitaires, notamment grâce à la redistribution opérée par l'action publique, ces inégalités se sont sensiblement accrues ces dernières années. Il s'agit donc, face aux grandes mutations auxquelles nous sommes confrontés, de refonder cette cohésion nationale par divers leviers dont la scolarité – une priorité absolue – et l'emploi. La France se trouve à un carrefour de son histoire qui nécessite un sursaut collectif. Notre pays rencontre de réels problèmes en matière d'emploi, d'innovation, d'endettement ou de réponses à la crise écologique. Notre incapacité à définir un projet commun aggrave cette situation. Il faut donc se mobiliser pour capitaliser sur les nombreux atouts que compte notre pays. Et ainsi répondre aux nouveaux défis du XXI^e siècle.



L'INFO MILITANTE

Comment la troisième assemblée de la République, composée de représentants sociaux (dont le Groupe CFE-CGC), contribue-t-elle à nourrir le débat public ?

Outre ce rapport obligatoire sur l'état de la France, le CESE traite des grandes problématiques économiques, sociales et environnementales sur saisine du gouvernement ou du Parlement, ou par auto-saisine. Le CESE fait entendre la voix de la société civile organisée. En irriguant les travaux des pouvoirs publics par nos recommandations proposées par les citoyens que sont les représentants de la société civile organisée, le CESE est un incubateur de réformes contribuant régulièrement à nourrir la loi. En lien avec les grands sujets d'actualité, nous articulons nos travaux avec certains de ceux menés par la Cour des comptes (ex : pôles de compétitivité, addictions, emploi des seniors), France Stratégie et le défenseur des droits (culture du dialogue social, discriminations syndicales, violences faites aux femmes...). Nous sommes prêts à travailler sur de nombreux sujets. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a d'ailleurs déjà fait part de son intention de saisir le CESE. Tout comme Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées.

Quels ont été les grands avis et temps forts de cette année ?

En début d'année, le CESE a adopté, en présence de François Hollande, une résolution afin de « *poursuivre résolument la lutte contre la grande pauvreté* » faisant suite au rapport de Joseph Wresinski. Nous travaillons avec d'autres organismes pour faire une évaluation des diverses politiques publiques sur cette thématique. Nous avons par ailleurs produit divers avis sur le revenu minimum garanti, sur la fonction publique, sur les travailleurs détachés... Le CESE est au rendez-vous de chacun des grands dossiers : transition énergétique, impacts du numérique, déserts médicaux, etc. À l'occasion de notre prochaine conférence plénière (11 et 12 juillet), un travail de prospective sera mené en croisant nos précédents travaux, notre programme et la feuille de route du nouveau gouvernement.

«Le CESE est une assemblée active à l'écoute des Français, de leurs préoccupations et de leurs aspirations»

Vous avez mis en place une plateforme de participation citoyenne. Quel en est l'objectif ?

Le CESE doit s'adapter car il représente la société civile, elle-même en perpétuel mouvement. Les citoyens veulent plus que jamais prendre part aux débats qui les concernent. L'évolution technologique facilite cette prise de parole à laquelle s'adapte notre institution. Guidée par la seule recherche de la défense et de l'intérêt général, le CESE est une assemblée active à l'écoute des Français, de leurs préoccupations et de leurs aspirations au changement. Nous avons souhaité élargir l'espace de la pétition citoyenne en créant une plateforme d'expression dédiée ainsi qu'un comité de veille pour les pétitions numériques, de manière à pouvoir nous autosaisir d'une pétition circulant sur les réseaux citoyens.



L'INFO MILITANTE

Mal connu par l'opinion publique, le CESE fait parfois l'objet de critiques quant à son utilité.

Il n'est jamais bon de s'en prendre aux outils de la démocratie, qu'il s'agisse d'attaques à l'encontre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du CESE. La démocratie a besoin d'outils pour bien fonctionner. Tout comme nous avons besoin de travailler avec les corps intermédiaires et les syndicats, eux aussi parfois victimes d'attaques injustifiées alors qu'ils sont des facteurs d'équilibre pour la République. Le CESE – dont plus de 70 pays sont aujourd'hui dotés ! – est un outil indispensable permettant de travailler avec les corps intermédiaires et de faire entendre la voix de la société civile.

« Les corps intermédiaires sont un relais indispensable »

Quel regard portez-vous sur le paritarisme ? Comment améliorer l'efficacité du dialogue social ?

Les règles de la représentativité issues de la loi de 2008 sont en train de produire leurs effets pour les organisations syndicales de salariés et patronales. Il y a de gros enjeux autour du paritarisme, certains sont peut-être à clarifier. Au-delà, il faut surtout louer le rôle d'amortisseur que joue traditionnellement, en France, le paritarisme et les partenaires sociaux qui font office de filtre entre les pouvoirs publics et les diverses corporations. Les corps intermédiaires sont donc un relais indispensable. Mais il convient de les moderniser, en allant encore plus loin en termes de transparence, de financement, de méthodologie de négociation... Autant de sujets sur lesquels il faut prendre le temps de réfléchir sereinement.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet

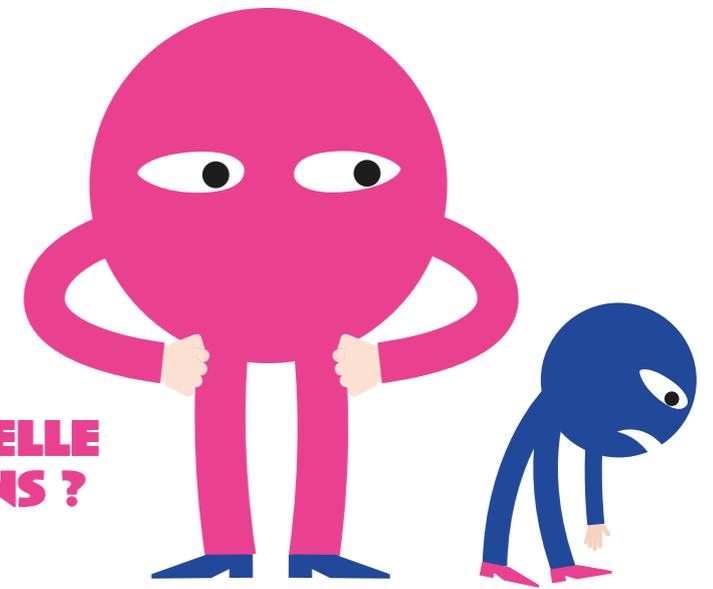
La 3^e assemblée constitutionnelle de la République

- **Troisième assemblée constitutionnelle de la République après l'Assemblée nationale et le Sénat, le CESE, créé en 1925, est chargé de favoriser le dialogue entre les composantes de la société civile organisée en assurant l'interface avec les décideurs politiques. Le CESE conseille le gouvernement et le Parlement, et participe à l'élaboration et à l'évaluation des politiques publiques dans ses champs de compétences.**
- **Regroupant des personnalités associées ainsi que des membres désignés par les principales associations françaises, les syndicats de salariés, les organisations patronales et de nombreux acteurs de la société civile, le CESE est présidé depuis fin 2015 par Patrick Bernasconi (61 ans), chef d'entreprise, ancien président de la Fédération nationale des travaux publics et ancien vice-président du Medef.**



FOCUS

LE MANAGEMENT PAR LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE CRÉE-T-IL DE LA VIOLENCE DANS LES ORGANISATIONS ?



« Si l'on se tue aujourd'hui plus qu'autrefois, ce n'est pas qu'il nous faille faire, pour nous maintenir, de plus douloureux efforts [...] mais c'est que nous ne percevons plus le sens de nos efforts. »

Cette citation, qui fait écho à certaines problématiques actuelles relayées par les médias, est pourtant tirée d'un ouvrage d'Émile Durkheim publié en 1897. Les violences au travail sont aujourd'hui au cœur de l'actualité, par la médiatisation des vagues de suicides, les menaces d'explosion d'entreprises ou les séquestrations de dirigeants. Et ce alors que, paradoxalement, les recherches démontrent un déclin historique de la violence dans les sociétés démocratiques.

Repenser les conditions et l'organisation du travail

En fait, les violences au travail changent de formes : dans les années 1920, les répercussions du travail sur la santé étaient étudiées sous l'angle physique dans les organisations de travail tayloriennes. De nos jours, les violences liées au travail sont principalement caractérisées par les pathologies mentales comme le stress prolongé, le burn-out et la dépression. Il n'est pas anodin de parler de « violence » plutôt que

de « risques psychosociaux (RPS) ». En effet, la violence renvoie au contexte économique et social, à la question du pouvoir et des conditions de travail, tandis que les RPS renvoient aux personnes, aux conséquences physiques et psychiques individuelles du contexte de travail. La notion de violence incite à repenser les conditions et l'organisation du travail alors que les RPS invitent à une gestion individualisée du mal-être, sans lien avec l'organisation du travail et dont les solutions sont déconnectées de l'activité réelle de travail.

Les recherches ont en effet mis en évidence les effets pathogènes de certains modes d'organisation et pratiques managériales, comme l'évaluation individuelle ou le contrôle excessif. L'hypothèse d'une augmentation des violences et problèmes de santé liée à ces déterminants organisationnels, sans pour autant réduire la situation à une simple causalité, doit être prise au sérieux : le manager peut être aussi régulateur de violence. Le véritable problème est le « management empêché », soit l'absence de management. Celui-ci apparaît quand les managers sont confrontés à des injonctions paradoxales : par exemple prendre en charge la régulation de l'activité et être au cœur des processus collaboratifs, alors que la période est propice aux outils de gestion automatisés. Ce management entravé génère de la souffrance et du mal-être car le manager ne peut gérer le conflit au travail avant qu'il dégénère.



FOCUS

Les effets paradoxaux de l'évaluation individuelle

La recrudescence de la violence au travail est aussi sans doute liée à la pratique de l'évaluation individuelle. Cette dernière, associée à la pratique de la rémunération au mérite qui en découle, est peu contestée dans le monde des organisations, voire même considérée comme juste. Mais les recherches en management et en économie sur cette thématique mettent en évidence des effets paradoxaux et négatifs, car l'évaluation individuelle ne tient pas compte des

interactions entre les individus, et donc des effets de synergie.

En effet, les situations de travail nécessitent de développer la coopération tandis que les compétences collectives sont difficilement mesurables et absentes des critères d'évaluation. Il est donc impossible de quantifier ce qui relève de la coopération et de la performance individuelle. L'évaluation individuelle peut donc provoquer un sentiment d'injustice entre collègues et risque de détériorer la cohésion, alors que cette dernière est essentielle pour prévenir les tensions au travail.



Source

« Libérons les entreprises des violences au travail ! », *The Conversation*, 31/05/2017

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Au service des représentants du personnel

CE | CCE | CHSCT | DP | DUP | OS



www.secafi.com
contact@secafi.com • Tél. : 01 53 62 70 00

**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**



La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)

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.



Essentiel pour moi



PORTRAIT DE DÉCIDEUR



QUI EST PIERRE-ANDRÉ IMBERT, LE NOUVEAU CONSEILLER SOCIAL DE MATIGNON?

Âgé de 47 ans, Pierre-André Imbert est diplômé d'économie du travail et de politiques sociales.

Il a un parcours essentiellement marqué à gauche : ancien professeur d'économie à Paris 1, des articles publiés dans Le Monde diplomatique, il a été antilibéral dans ses jeunes années en participant au conseil scientifique d'Attac. Il a aussi conseillé Henri Emmanuelli autour d'un appel aux économistes à sortir de la pensée unique. Il a ensuite été formé par Raymond Soubie, le Monsieur social des gouvernements de droite de Georges Pompidou à Nicolas Sarkozy, aussi propriétaire des cabinets de conseil aux entreprises Altedia puis Alixio. Lors de son passage dans ces cabinets, M. Imbert travaille sur des enjeux de restructuration et prête main forte aux projets du patronat.

Membre du conseil national du PS au début des années 2000, il intègre le gouvernement sous François Hollande comme conseiller chargé des relations avec les entreprises et des mutations économiques pour Michel Sapin. Il devient ensuite directeur de cabinet de deux ministres du Travail : François Rebsamen en 2014, puis

Myriam El Khomri en 2015. Il a ainsi passé 51 mois dans la machine gouvernementale en enchaînant les réformes comme la loi sur la sécurisation de l'emploi en 2013, sur la formation professionnelle en 2014 et sur le dialogue social en 2015.

Un des principaux artisans de la loi Travail

Le nouveau conseiller social d'Emmanuel Macron est surtout connu pour avoir été l'un des principaux artisans de la loi Travail. Pierre Jacquemain, longtemps conseiller au cabinet de Mme El-Khomri, confirme d'ailleurs que «*la réforme est arrivée toute écrite sur le bureau de la ministre. Sa marge de manœuvre a été réduite à néant. C'est Pierre-André Imbert qui a tout géré*». Ce qui ne l'empêche pas d'inspirer un certain respect à la plupart des syndicalistes. Chez FO comme à la CFDT, on loue sa maîtrise des dossiers, ainsi que son pragmatisme. Si certains ironisent sur sa réelle appartenance politique, il porte également la réputation d'avoir une très grande capacité de travail.

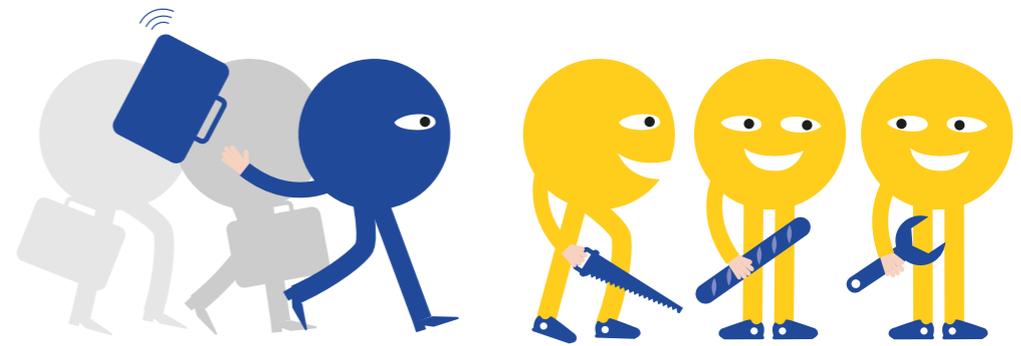


Sources

- « Exécutif : quatre experts du social pour la loi Travail », *Le Monde*, 23/05/2017
- « Réforme du code du travail : les hommes de l'ombre », *France Culture*, 23/05/2017



PROSPECTIVES



CES JEUNES CADRES RECONVERTIS DÉCLARENT LA GUERRE AUX « JOBS À LA CON »

On voit régulièrement dans la presse des profils désignés comme «néo-artisans» : des banquiers devenus fromagers, des consultants reconvertis dans l'ébénisterie ou des chefs de projet ouvrant des foodtrucks.

Pourtant, les profils varient peu : ce sont essentiellement des jeunes cadres ultra-spécialisés, souvent diplômés de grandes écoles. Après avoir été consultants, managers ou professionnels de la communication et du marketing, ils ont fait le choix d'abandonner leur métier et le confort associé pour tenter des reconversions radicales.

Pour Jean-Laurent Cassely, ce n'est pas une ultime manifestation de «l'hipsterisation» des centres urbains mais un phénomène de masse. Les chiffres de l'APEC soulèvent que 14% des jeunes diplômés, de niveau bac + 5 ou plus, auraient entrepris une réorientation professionnelle dans les deux ans suivant l'obtention de leur diplôme. Et 7000 d'entre eux choisissent chaque année de se tourner vers l'artisanat. Pour M. Cassely, cette «*anomalie sociologique*» trouve son origine dans «l'appauvrissement des tâches des métiers à dominante intellectuelle». Celui-ci se base sur les témoignages de ces «néo-artisans» pour constater un décalage croissant entre les attentes de ces jeunes ex-cadres et la réalité du travail qui leur est confié. «*Beaucoup se voyaient comme avant-garde de la mondialisation, et non comme de bons petits soldats de la suite Microsoft Office*», résume ainsi le journaliste.

Vie de bureau et perte de sens

Le philosophe Matthew B. Crawford appelait dès 2009 au rejet massif de la vie de bureau dans son ouvrage *Éloge du carburateur*. La modernité, qui recoupe dans sa pensée la globalisation de l'économie,

aurait considérablement éloigné le travail du travailleur, jusqu'à le rendre totalement étranger du processus de production. Après avoir touché les ouvriers de l'industrie manufacturière au milieu du XX^e siècle, cette logique se prolongerait maintenant dans l'économie «*post-industrielle*», faisant des intellectuels les victimes d'une nouvelle forme de taylorisme globalisé et dont l'extrême rationalisation aurait abouti à une déréalisation totale du travail.

Les open-spaces seraient les nouveaux espaces d'une division forcenée de travail où s'accumulent des «*process*» et des normes. L'hyperspécialisation des tâches est toujours plus poussée par la digitalisation croissante de l'économie. Dans ce contexte, les anciens «*manipulateurs d'abstraction*» abandonnent les powerpoints et les indicateurs de performance pour devenir bouchers, mécaniciens ou pâtisseries, en tentant ainsi de rendre à nouveau visible, matérielle et palpable leur contribution à la réalité. Face à l'éclatement des processus de production, ils répondent par la reconquête totale de la chaîne de production tout en développant une forme de «*localisme*», opposée aux préceptes de la mondialisation.

On aurait cependant tort de voir dans ces «néo-artisans» de farouches altermondialistes. Leurs projets de reconversion s'intègrent parfaitement à l'économie de marché. «*Par leur capacité à aborder différents secteurs de l'artisanat sous l'angle abstrait de leur ancienne formation, ils reclassent des secteurs autrefois dévalorisés*», nous explique M. Cassely. Ils entretiennent également les logiques de gentrification des centres urbains, tout en répondant à la demande d'une clientèle dont ils maîtrisent parfaitement les codes, puisqu'ils en sont issus.



Source

«Quand les surdiplômés déclarent la guerre aux "jobs à la con"» *Le Figaro*, 29/05/2017



VU D'AILLEURS

POUR SE RECONVERTIR, LES EXPATRIÉS MISENT SUR LE COACHING... D'EXPATRIÉS

Avant de partir à l'étranger, ils étaient psychologues, sages-femmes, décorateurs d'intérieur ou profs. Dans leur pays d'expatriation, ils ont conservé leur métier tout en se lançant dans l'activité de conseil nomade. Ce sont maintenant des coachs d'expatriés. Cette activité comprend de nombreux avantages : elle peut être poursuivie sur place et à distance tout en permettant de réinvestir ses connaissances. La clientèle est souvent constituée d'autres expatriés, majoritairement francophones, qui ont besoin de conseils techniques sur les problématiques d'expatriation.





VU D'AILLEURS

Les expatriés qui se lancent dans le coaching peuvent à la fois être en situation de reconversion ou de poursuite de leur activité professionnelle. Le domaine de la santé est ainsi un secteur porteur en coaching pour ceux qui ne peuvent obtenir d'autorisation d'exercer dans leur pays d'expatriation. Stéphanie Wampach, sage-femme, s'est spécialisée sur les créneaux des femmes enceintes francophones installées à l'étranger. Elle exerce par Skype, en particulier sur les aspects psychologiques d'une grossesse à l'étranger. Autre cas, Delphine Renard, qui exerce comme psychologue à Manchester en se spécialisant notamment sur l'expatriation, ou Pauline Raoul, ingénieure en agroalimentaire à Rome, qui s'est reconvertie comme diététicienne nutritionniste pour les Français du monde. Le conseil aux entreprises francophones en communication, marketing et exportation, peut aussi se pratiquer à l'étranger.

Les professionnels de santé ne sont pas les seuls à pouvoir exercer à distance. Les expatriés s'activent dans des domaines comme le coaching interculturel (en particulier en entreprise), le conseil conjugal et familial, le conseil fiscal, en import-export et même le coaching en décoration d'intérieur. La gestion de carrière et l'aide à la reconversion sont aussi des spécialités prisées, portées par de nombreux cabinets de consulting. Les coachs de carrière ciblent les conjoints expatriés, comme Camille Gautry qui exerce au Texas auprès de « *femmes expatriées impatientes de travailler* ». Le conseil aux entreprises francophones en communication, marketing et exportation, peut aussi se pratiquer à l'étranger.

Rien de tel qu'un expat pour conseiller un autre expat !

D'autres se sont lancés dans le conseil immobilier. La demande ne manque pas au vu des difficultés existantes pour chercher un logement dans une langue et un endroit inconnus. Agathe a lancé sa société en Australie pour assister les nouveaux arrivants dans leurs démarches d'installation personnelles et professionnelles. Quant à Valérie, ex-expat, elle conseille les parents afin de les aider à choisir l'établissement scolaire de leurs enfants, en France ou à l'étranger. D'ailleurs, l'enseignement à distance est une autre possibilité de reconversion : la demande est soutenue pour les cours en français, mais aussi sur d'autres types de formation comme les cours de couture ou de décoration.

Enfin, le coaching culinaire a le vent en poupe, à l'image d'Oliva Guinebault, vivant en Chine, qui a développé son académie de cuisine en ligne afin d'aider les familles expatriées à former leur employée de maison à la cuisine occidentale. Pour ceux qui souhaitent aménager leur logement, des décorateurs d'intérieur proposent leurs services à distance, comme Sandra. Depuis l'Angola, elle a créé sa société de conseil en décoration et aménagement d'intérieur. Au final, la reconversion des expatriés vers le conseil aux nomades a de beaux jours devant elle parce qu'il « *n'y a rien de tel qu'un expat pour conseiller un autre expat* ».



Source

« Comment les expats se (re)lancent grâce au coaching », *Courrier International*, 06/06/2017



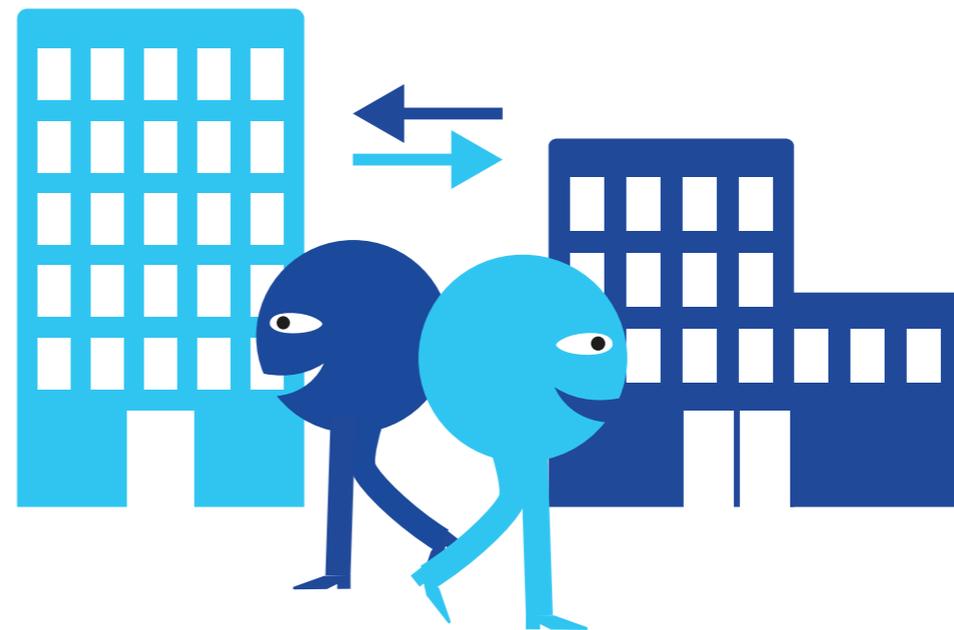
TENDANCES

Il est désormais possible d'échanger des salariés entre entreprises

Nous connaissons les plateformes pour s'échanger des appartements, des voitures, des petits services. Il est désormais possible d'échanger des salariés entre entreprises, un mouvement qui se développe et peut permettre d'éviter les licenciements. Des sites comme Mibiliwork, Masolutionemploi ou Flexojob se sont ainsi spécialisés sur ce créneau.

Pour illustrer le concept, on peut prendre l'exemple d'une entreprise qui se retrouve momentanément avec un surplus de personnel. À proximité, une entreprise B, située dans le même secteur, a besoin d'un coup de main, pas suffisant pour embaucher, mais bienvenu pour faire face à la surcharge de travail. La plateforme permet alors de mettre en relation les deux entreprises, à la demande complémentaire, à condition que le salarié qui se déplace soit volontaire et que sa mission ne dépasse pas un an. Il reste d'ailleurs sous la responsabilité de son entreprise d'origine.

Le salarié prêté évite ainsi un éventuel licenciement ou une mise au placard, et son poste lui permet de découvrir de nouvelles méthodes de travail et de développer ses compétences. Pour l'entreprise qui prête, c'est un moyen d'adapter sa masse salariale tout en conservant ses talents. Celle qui reçoit s'évite un processus de recrutement coûteux et dispose d'un collaborateur opérationnel et motivé, puisqu'il est volontaire.



« C'est mon boulot. Le prêt de salariés entre entreprises se développe », *France Info*, 05/06/2017



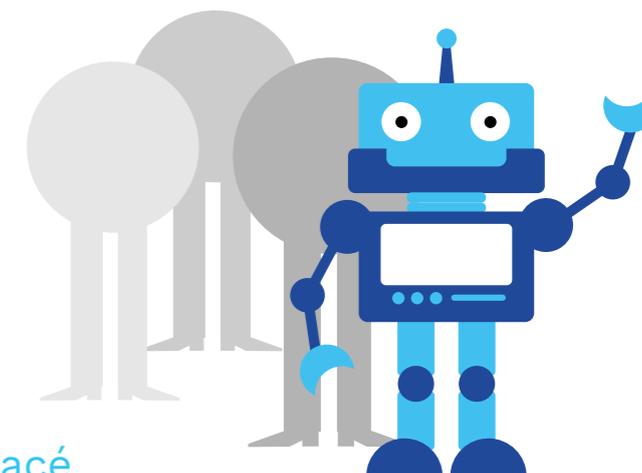
TENDANCES

Le fléau de la «réunionite aiguë»

Les salariés passent en moyenne trois semaines par an en réunion, un chiffre doublé pour les cadres. Pourtant, ces nombreuses réunions sont loin d'être toujours productives. Selon une étude OpinionWay, 52% des réunions sont considérées comme productives et 26% des sondés ne voient pas la nécessité de leur présence à ces réunions. Pourtant, ils sont 75% à déclarer ne pas pouvoir refuser l'invitation. Conséquence, 44% des salariés utilisent leur smartphone ou ordinateur pour faire autre chose pendant ces réunions.

Ils ne sont au final que 46% à prendre des notes sur le contenu de la réunion et, selon les salariés, «seule 1 réunion sur 4 aboutit la plupart du temps à une prise de décision». Par ailleurs, le rythme de décision stagne par rapport aux cinq années précédentes pour la moitié des personnes interrogés (49%) et tend même à ralentir pour 28% des répondants.

Ce phénomène est lié à la «surcharge collaborative», où les consultations et avis se multiplient pour ne pas être pris en compte dans le processus de décision. Ainsi, même les cadres considèrent avoir «un faible niveau d'autonomie» pour agir sur leur charge de travail : seuls 55% indiquent pouvoir prendre des décisions.¹



Votre métier est-il menacé par l'automatisation ?

Pour savoir si votre métier est menacé par la robotisation, il vous suffit de saisir, en anglais, votre métier sur le site *Will Robots Take My Job ?*. Le site vous indique si celui-ci est à risque et si c'est le cas, le pourcentage de probabilité que vous soyez remplacé. Le site se base sur une étude de l'Oxford Martin School publiée en 2013 sous le titre de «*Le futur de l'emploi : à quel point chaque métier est-il potentiellement concerné par l'informatisation ?*». Les auteurs s'étaient penchés sur 702 corps de métier en concluant que 47% des emplois aux États-Unis étaient menacés par la robotisation.

Une étude récente du MIT estime que chaque nouveau robot introduit sur le marché du travail a pour conséquence de détruire six emplois. Sans surprise, les professions artistiques sont les moins menacées, à 13% pour les danseurs ou à 7,4% pour les chanteurs par exemple. Par contre, les métiers de serveur (94%) ou encore de taxi (89%) sont particulièrement menacés.²

Sources

1. «Travail: la "réunionite aiguë" épinglée», *Le Figaro*, 06/06/2017, *Siècle Digital*, 19/05/2017
2. « Votre travail est-il menacé par les robots ? Ce site vous répond », *Numerama*, 03/06/2017



BULLES TWITTER



GERARD MARDINE @GERARD MARDINE - 19JUN 2017

Des échanges passionnants qui confirment le besoin impérieux porté par @CFECCG d'associer davantage les salariés à la gouvernance !



CFE-CGC @CFECCG - 22 JUN 2017

Les étapes du Burn-Out et encore bien plus d'infos dans notre guide pratique <http://ow.ly/C2xE30cNqcJ>



BFM BUSINESS @BFM BUSINESS - 20 JUN 2017

Pourquoi deux tiers des cadres veulent changer de job d'ici trois ans <http://ebx.sh/2trNEVw>



FRANÇOIS HOMMERIL @CFRANÇOIS HOMMERIL - 23 JUN 2017

Le « contrat de projet » est une imposture. C'est l'intérim sans le surcoût associé. L'intermittence généralisée #loitravail @CFECCG



ENSEMBLE, CONTINUONS À FAIRE VIVRE
"LA PETITE IDÉE" DE COLUCHE
FAITES UN DON



© Gaston Bergeret



AGENDA

du **26/06**
au **07/07**

2^e volet de la concertation sociale sur la réforme du Code du Travail sur la thématique « simplification et renforcement du dialogue social ».

JEUDI
06/07

Séminaire de travail « Jeunes et responsables ! » organisé au Conseil économique, social et environnemental (CESE) avec la participation de la CFE-CGC.

JEUDI
06/07
ET VENDREDI
07/07

L'UR CFE-CGC Grand Est reçoit à Strasbourg la direction confédérale dans le cadre de la tournée des 13 régions.

DU **10/07**
AU **21/07**

3^e volet de la concertation sociale sur la réforme du Code du Travail sur la thématique « la sécurisation des relations de travail ».

du **01/09**
au **11/09**

71^e édition de la Foire de Châlons-en-Champagne, en présence de la CFE-CGC.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc