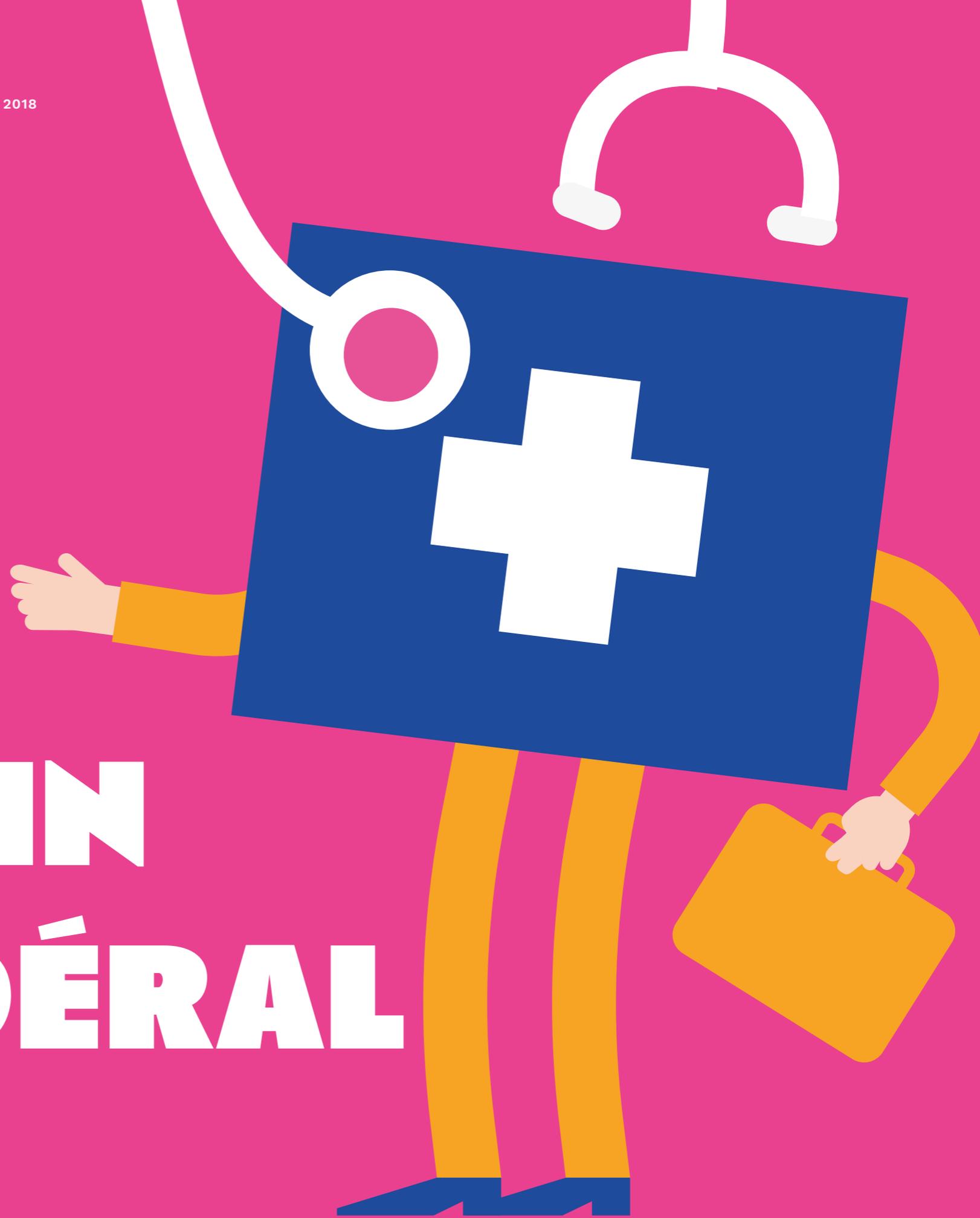




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

P. 3	EN BREF
P. 4 & 5	L'INFO MILITANTE - NOUVELLE RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : QUELLES PISTES ENVISAGÉES ?
P. 6	L'INFO MILITANTE - PROJET DE LOI PACTE : LA CFE-CGC ATTENDAIT DES MESURES PLUS AMBITIEUSES
P. 7 À 9	ENTRETIEN – MARTINE KERYER : « IL FAUT UNE GOUVERNANCE NATIONALE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL »
P. 10 À 15	REGARDS EMPLOIS
P. 16 À 20	REGARDS DURABLES
P. 21 À 25	REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL
P. 26	TENDANCES
P. 27	BULLES TWITTER
P. 28	AGENDA



EN BREF



Prélèvement à la source : « une erreur » pour la CFE-CGC

Alors que le gouvernement a finalement confirmé la mise en place du dispositif en janvier 2019, la CFE-CGC réaffirme son opposition. « Le prélèvement à la source est incohérent et inefficace, plaçant les entreprises dans la boucle du prélèvement de l'impôt alors que la mensualisation permet déjà de faire la même chose, explique Gérard Mardiné, secrétaire national. C'est un système complexe qui dilue les responsabilités et qui va occasionner des coûts supplémentaires, avec un risque d'usine à gaz. Par ailleurs, l'employeur aura connaissance de la situation fiscale du salarié, ce qui peut défavoriser ce dernier. »

La CFE-CGC s'engage en faveur de la transition écologique

La CFE-CGC a signé une pétition en ligne invitant le gouvernement à lancer un vaste programme d'investissement public dont les fonds affectés seraient isolés de la contrainte liée au déficit budgétaire. « Cette lutte pour un développement vert et riche en emplois requiert de nombreux leviers. Il est fondamental d'accroître l'investissement dans les infrastructures physiques et les compétences pour réussir cette transition écologique et l'accompagner sur le plan social », font valoir les signataires.

Intérêt à agir des syndicats : la CFE Energies engage une action en justice

Seconde organisation syndicale du secteur, la fédération CFE Energie a engagé un recours auprès des instances européennes pour faire reconnaître l'intérêt à agir des syndicats. « Le Conseil d'État dénie aux organisations syndicales tout droit à contester les décisions des autorités de régulation. Cette décision est politiquement infondée au regard du rôle des syndicats dans la défense de l'intérêt des salariés impactés par les décisions de régulation et juridiquement illégale au regard du droit européen », indique la fédération dans un communiqué.

La CFE-CGC crée le premier syndicat des salariés portés

À l'occasion d'une soirée organisée le 18 septembre, la fédération Fieci CFE-CGC a officialisé la création du premier syndicat des salariés portés, un aboutissement logique tant la CFE-CGC a été, ces dernières années, un acteur privilégié du développement de cette forme d'emploi. Objectif du syndicat : fédérer une communauté qui permettent aux salariés portés de partager leur expérience et leur réseau. Le syndicat offre également aux salariés portés des conseils pour optimiser leur rémunération, des conseils juridiques et des formations pour mieux gérer son temps et son activité.

Une nouvelle version du guide CFE-CGC de la valeur ajoutée

La confédération met à disposition de ses structures une mise à jour du guide de la valeur ajoutée en entreprise (disponible sur l'intranet CFE-CGC), un support pédagogique dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO). Ce guide dresse un panorama de la valeur ajoutée et décrypte comment se décompose le partage de la VA (entre salariés, actionnaires et investissements, principalement) dans l'entreprise, permettant de préparer la négociation avec des arguments percutants.

LE CHIFFRE

9 000



SOIT LE NOMBRE DE COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE, LA NOUVELLE INSTANCE UNIQUE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL) CRÉÉS DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES DEPUIS L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ORDONNANCES MACRON, SELON LE MINISTÈRE DU TRAVAIL.

LA FUSION DES INSTANCES S'EST ACCOMPAGNÉE D'UNE FORTE RÉDUCTION (1/3) DU NOMBRE DE SIÈGE D'ÉLUS DU PERSONNEL (24 000 AU LIEU DE 36 000).



L'INFO MILITANTE

NOUVELLE RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : QUELLES PISTES ENVISAGÉES ?

Souhaitant une remise à plat du système et des règles d'indemnisation pour lutter contre la précarité et la permittance, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de rouvrir les discussions sur l'assurance chômage.

En perpétuelle réforme ces dernières années, l'assurance chômage est de nouveau dans le viseur de l'exécutif. Quelques mois après l'accord national interprofessionnel signé entre partenaires sociaux (paraphé par la CFE-CGC), ouvrant notamment la possibilité à un salarié de démissionner et de bénéficier d'une indemnisation chômage, le gouvernement a demandé aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs de rouvrir le dossier.

Rappelons qu'en plein examen du projet de loi sur l'avenir professionnel, posant le principe de l'extension de l'indemnisation chômage aux salariés démissionnaires et aux travailleurs indépendants, le président de la République avait annoncé, le 9 juillet dernier, vouloir procéder à une remise à plat du système autour des règles d'indemnisation. Principaux objectifs : lutter contre la précarité et la permittance (cumul emploi-chômage avec l'enchaînement de contrats de travail alternant avec des périodes d'indemnisations), et inciter au retour à l'emploi.

Calendrier : des réunions préparatoires avant la lettre de cadrage

Avant la concertation avec le ministère du Travail et la lettre de cadrage du gouvernement fixant précisément le périmètre de la future négociation (qui doit durer quatre mois) sur la réforme, les partenaires sociaux ont, avec l'aide des services de l'État, fait plusieurs réunions de diagnostic. Au menu : l'état du marché de l'emploi et les problématiques de retour à l'emploi ; l'articulation des régimes de solidarité et assurantiel ; et la trajectoire financière de l'Unedic.

La sempiternelle problématique des contrats courts

Ce diagnostic, débuté le 7 septembre, a pour but d'alimenter les discussions autour de la prochaine lettre de cadrage. Sans préjuger de son contenu, plusieurs pistes de réforme ont d'ores et déjà été avancées ces dernières semaines, en particulier concernant la problématique des contrats courts, serpent de mer de l'assurance chômage. Le gouvernement a déjà régulièrement brandi l'hypothèse d'un bonus-malus pour réguler la surutilisation, par certaines entreprises et secteurs d'activité, des contrats courts. « *Aujourd'hui, 80 % des CDD font moins d'un mois et 50 % moins d'une semaine. La CFE-CGC est favorable à l'instauration d'un bonus-malus contre lequel s'oppose frontalement le patronat, qui ne souhaite pas "faire le tri" entre les bons et les mauvais employeurs* », explique Jean-François Foucard, secrétaire national.

Dégressivité des allocations : une ligne rouge pour la CFE-CGC

Autre piste envisagée : un système de dégressivité des allocations chômage dans le temps pour les « *haut salaires* », une mesure qui toucherait de plein fouet les cadres alors que ces derniers sont ceux qui contribuent le plus à la solidarité inter-catégorielle du régime. Reçu à Matignon le 30 août dernier à l'occasion de la rentrée sociale, François Hommeril, président confédéral, a rappelé combien cette proposition, « *inacceptable et populiste* », constituait « *une ligne rouge* » pour la CFE-CGC, opposée au principe de dégressivité.

Outre les contrats courts et la dégressivité, l'exécutif souhaiterait par ailleurs la création d'une allocation chômage longue durée, c'est-à-dire au-delà des deux ans prévus actuellement.

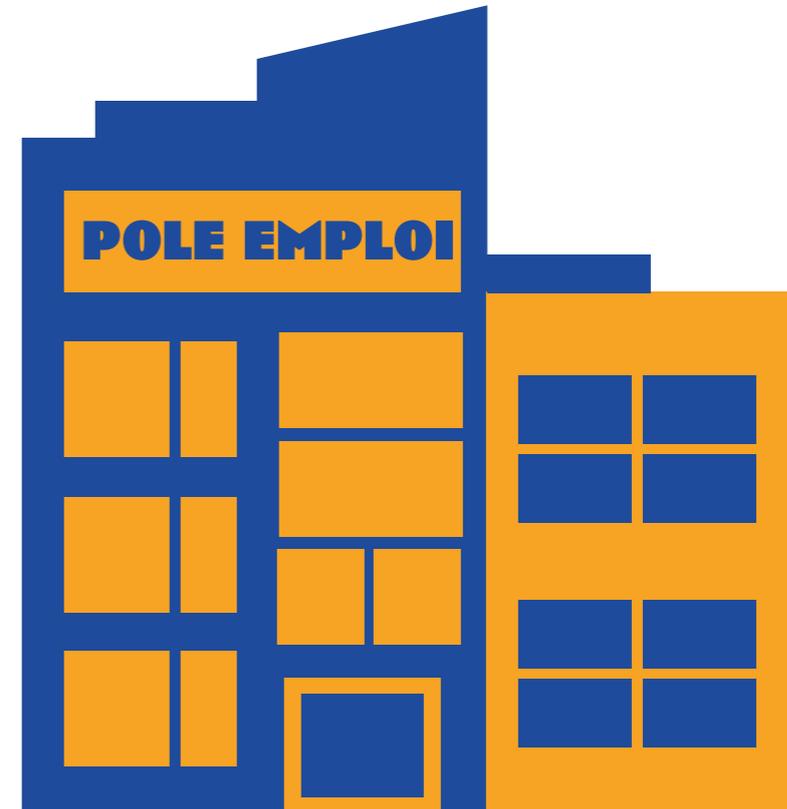


L'INFO MILITANTE

Étatisation du régime et menace sur le paritarisme

Au-delà de ces sujets à venir, la CFE-CGC déplore le virage imposé par le gouvernement sur l'assurance chômage et sa gestion paritaire. « Soyons clairs : cette réforme voulue par l'exécutif, c'est pour se désengager de plusieurs milliards sur le dos du paritarisme. Le fait que le gouvernement puisse désormais cadrer la trajectoire financière ainsi que les paramètres structurants de la convention va laisser une place ténue à l'autonomie des partenaires sociaux. C'est une étatisation sur le fond, même si la gouvernance ne change pas sur la forme », résume Jean-François Foucard.

Par ailleurs, la CFE-CGC se montrera particulièrement vigilante sur les autres dossiers de l'agenda social qui peuvent impacter l'assurance chômage, en particulier le revenu universel d'activité, qui fusionnerait les prestations sociales, et la concertation sur la retraite. « Dans un contexte où le chômage des seniors ne devrait que progresser, tous les minima sociaux, aujourd'hui, ne génèrent aucun droit pour le futur », rappelle notamment Jean-François Foucard.



ancv

HÉBERGEMENT LOISIRS VOYAGE TRANSPORT

Le Chèque-Vacances c'est pour tous, partout et tout le temps !

Pour en profiter



L'INFO MILITANTE

3 QUESTIONS À GÉRARD MARDINÉ, SECRÉTAIRE NATIONAL CFE-CGC

« PROJET DE LOI PACTE : LA CFE-CGC ATTENDAIT DES MESURES PLUS AMBITIEUSES »

L'examen du copieux (plus de 70 articles) projet de plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte) a débuté au Parlement. Quelle analyse en fait la CFE-CGC ?

Malgré quelques points positifs, notamment en matière d'épargne retraite, ce projet de loi n'est globalement pas à la hauteur des défis auxquels notre économie est confrontée. Alors que la croissance est en berne, que le taux de chômage et le déficit du commerce extérieur demeurent élevés, et que nos concitoyens sont de plus en plus méfiants face à la prééminence de la financiarisation sur une gestion responsable de long terme, nous attendions des mesures plus ambitieuses pour restaurer la primauté des investissements sur le court terme financier et l'augmentation constante de la rémunération des actionnaires (dividendes).

« Améliorer la gouvernance d'entreprise et favoriser l'expression des actionnaires salariés »

La CFE-CGC a transmis aux parlementaires plusieurs propositions d'amendements. Sur quoi portent-ils ?

Il s'agit principalement d'améliorer la gouvernance d'entreprise en augmentant le nombre d'administrateurs salariés et en favorisant la véritable expression des actionnaires salariés. S'agissant de la définition de l'entreprise, l'inscription de sa raison d'être dans les statuts doit être obligatoire et non facultative. La CFE-CGC préconise également d'ajouter que l'entreprise doit être gérée

dans l'intérêt équilibré de ses deux parties constituantes que sont ses associés/actionnaires et ses salariés. Enfin, la CFE-CGC a réaffirmé son opposition à la modification des obligations liées aux seuils sociaux ainsi qu'aux dispositions prévoyant la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP). La CFE-CGC rappelle que les infrastructures de transport et de distribution d'énergie sont stratégiques, avec des impératifs de gestion et d'investissement à long terme. La place de l'État comme actionnaire de référence y est donc importante.

Le montant des dividendes versés aux actionnaires a battu un nouveau record en France au second semestre. Qu'est-ce que cela vous inspire ?

Nous ne sommes pas opposés aux versements de dividendes mais les équilibres sont aujourd'hui grandement rompus, au détriment de l'investissement à long terme dans les entreprises. La priorité donnée aux politiques de dividendes très élevés pénalise l'autofinancement des investissements, expliquant, par exemple, le retard de robotisation de l'industrie française. C'est aussi un facteur d'étouffement de toute la chaîne de sous-traitance, pour l'essentiel constituée de petites et moyennes entreprises (PME) et d'entreprises de taille intermédiaire (ETI). Enfin, cela accroît les délocalisations d'activités industrielles et tertiaires, au détriment de l'emploi et de la croissance.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



ENTRETIEN



« IL FAUT UNE GOUVERNANCE NATIONALE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL »

Plan santé au travail, rapport Lecoq sur la prévention, montée de l'absentéisme, épuisement professionnel... Martine Keryer, secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la santé au travail, fait le point sur ces dossiers.

À la demande du Premier ministre, Édouard Philippe, la députée Charlotte Lecocq (LREM) a récemment remis au gouvernement un rapport sur la santé au travail. Qu'en pensez-vous ?

Cela fait longtemps que la CFE-CGC réclame une gouvernance nationale de la santé au travail et une synergie des principaux acteurs, qui sont les deux points majeurs de la mission Lecoq. Ce rapport propose, en effet, deux choses : la création d'une grande agence nationale, baptisée France Santé au Travail, qui donnerait des directives et des moyens aux régions ; et le regroupement dans chaque région de tous les services de santé au travail - ils sont une quarantaine en Ile-de-France par exemple - et de l'ensemble des « préventeurs ». La CFE-CGC approuve ces projets de réforme.

Qu'est-ce que cette gouvernance nationale changerait ?

Pour comprendre à quel point ce serait une évolution salutaire, il faut revenir un peu en arrière. Les partenaires sociaux, avec la direction générale du travail (DGT), ont établi des préconisations dans le Plan santé numéro 3 (PST 3) qui lui-même succédait aux deux plans précédents. Ces préconisations, logiquement, s'imposent à tous les institutionnels de la prévention. Or, il s'avère que, sur le terrain, à l'exception d'une ou deux régions comme (Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne), le PST 3 n'est pas appliqué. La prévention des risques psychosociaux, celle de la désinsertion professionnelle, l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) ne sont pas

« Identifier ce qui, dans l'organisation d'une entreprise, entraîne des risques psychosociaux »

abordées prioritairement parce que tout le monde travaille de son côté et à sa manière. L'instauration d'un pilotage national de la prévention permettrait que les services de santé au travail reçoivent des directives claires, et que ce qui figure dans le PST descende sur le terrain. En pratique, si la porte d'entrée devient unique, on pourrait par exemple identifier, dans une entreprise, ce qui a généré des risques psychosociaux et ensuite établir un plan de prévention avec le comité social et économique (CSE).

Ne serait-ce pas très compliqué ? Les entreprises privées ne risquent-elles pas de ne pas l'accepter ?

C'est tout à fait possible d'identifier ce qui, dans l'organisation d'une entreprise, entraîne des risques psychosociaux ! S'assurer que le salarié ait un travail qui a une utilité et un sens, vérifier quelle est la charge de travail du personnel et des encadrants, éviter que les cadres soient accrochés à leurs terminaux 20 heures sur 24 etc. En tant que médecin du travail et responsable CFE-CGC, je vois les accidents du travail liés à des causes psychiques. Les cas de burn-out et d'épuisement professionnel augmentent constamment. En premier lieu dans les métiers d'aide : médical, police, pompiers, maisons de retraite et tout ce qui touche à l'humain. Mais aussi chez les cadres de tous niveaux. Et plus vous avez de responsabilités, plus vous avez un travail passionnant, plus vous êtes motivé dans votre boulot, plus vous risquez de dégringoler quand vous recevrez ce qu'on appelle une « charge émotionnelle négative ». On ne compte plus les managers, les directeurs de haut niveau, extrêmement investis, qui, un jour, se prennent une claque. Et dont le corps dit stop, brutalement.



ENTRETIEN

Quelle est la différence entre l'épuisement professionnel et l'accident du travail pour cause psychique ?

L'accident du travail a une cause ponctuelle : je suis dans un bureau, quelqu'un me rabaisse plus bas que terre, je craque, j'ai des palpitations, je suis incapable de continuer à travailler. Tout cela est clairement identifié et pris en compte. L'épuisement professionnel, en revanche, est une notion forcément étirée dans le temps, très compliquée à déclarer comme maladie professionnelle puisque seuls 418 cas ont été reconnus en 2015 et qu'il n'y a pas de tableau de maladie professionnelle. Autrement dit, cela n'apparaît pas dans les statistiques.

« Un lien direct entre l'épuisement professionnel et la montée de l'absentéisme au travail »

L'épuisement professionnel est-il une forme de stress aggravé ?

Non, c'est autre chose que le stress et les conséquences médicales ne sont pas les mêmes : quelqu'un d'hyper stressé risquera plutôt de faire un accident vasculaire cérébral (AVC) ou un infarctus du myocarde. Il y a épuisement professionnel à partir du moment où l'on ne peut pas respecter ses valeurs, où l'on subit une désillusion. On vous confie un job avec lequel vous n'êtes pas en phase, vous le faites parce que vous êtes obligé, mais consciemment ou inconsciemment vous en souffrez, jusqu'à ce que vous ne puissiez plus continuer. Un matin, votre corps vous fait passer le message qu'il refuse de se lever. Ce n'est pas non plus une dépression. Les médecins du travail font tout à fait la différence entre quelqu'un qui est déprimé parce qu'il a des problèmes familiaux, et quelqu'un qui est épuisé professionnellement parce qu'il a trop de travail et qu'il reçoit trop d'émotions négatives dans son travail.

Faites-vous un lien direct entre l'épuisement professionnel et la montée de l'absentéisme au travail, récemment constatée ?

Bien sûr. Il y a de plus en plus d'absentéisme dans les entreprises et dans la fonction publique parce que le travail est de plus en plus pénible sur le plan psychique. Il y a certainement d'autres causes comme l'allongement de l'âge de départ en retraite ou encore toutes les pathologies liées à l'inhalation de produits chimiques, mais, pour ce qui concerne les métiers de l'encadrement, le lien me paraît absolument évident.





ENTRETIEN

SANTÉ AU TRAVAIL : LA CFE-CGC MOBILISÉE

SEPTEMBRE 2018

La CFE-CGC demande le lancement, par le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), d'une expertise médico-économique portant sur les coûts des troubles psychiques liés au travail. Cette expertise permettra d'initier et de motiver une politique de prévention en conséquence. Le COCT est un organisme placé auprès du ministre chargé du travail.

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, annonce qu'un projet de loi sur la santé au travail devrait être présenté au printemps ou à l'été 2019, après un travail mené par les partenaires sociaux sur quatre mois (d'octobre à février prochain).

Le gouvernement annonce le lancement d'une mission sur la hausse des arrêts maladie, suite notamment à la publication du baromètre annuel d'un cabinet de conseil qui établit que le taux d'absence des salariés du privé a augmenté en 2017, s'élevant à 4,72 % en moyenne contre 4,59 % en 2016.

AOÛT 2018

La CFE-CGC réagit à la publication du rapport de la députée du Nord, Charlotte Lecocq, remis au gouvernement sur la santé au travail. Elle se dit « favorable à une synergie nationale des acteurs des institutions et organismes en santé au travail pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail ».

2016

Les partenaires sociaux élaborent avec la direction générale du travail (DGT) le 3^e Plan santé travail (PST 3) avec trois axes principaux :

- la prévention des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- la promotion de la qualité de vie au travail.



DES CADRES LARGEMENT CONTRIBUTEURS AU RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

**Suite aux déclarations estivales sur les prétendus cadres qui « abusent de l'assurance chômage »⁽¹⁾,
propos en résonnance avec ceux tenus par le ministre François Rebsamen en 2015⁽²⁾,
un état des lieux semble nécessaire !**

L'idée proposée par le député de la majorité Aurélien Taché (LREM), rapporteur sur le volet assurance chômage de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel », est « d'instaurer une dégressivité à partir de six mois ou forfaitiser le revenu », car selon lui, « la justice sociale ce n'est pas de couvrir pendant deux ans des gens qui ont de très hauts revenus et pourraient retrouver un emploi ».

Pour mettre fin au mythe du cadre chômeur aux Bahamas, voici les chiffres clefs sur le chômage des cadres :

- Seulement **900 personnes** touchent l'allocation maximale (7 454 € brut par mois soit 6560€ net), cela représente 0,03 % des bénéficiaires en 2017 ;
- Le taux de chômage des cadres était de **3,3 %** en 2017 ;
- Les cadres ne représentaient que **7 %** des allocataires indemnisés en 2016 ;
- **95 % des allocataires** perçoivent une allocation de moins de **2 275 €** brut par mois ;
- En 2015, les cotisations des cadres apportent **42 %** des cotisations chômage (33,4 milliards en tout) soit 14,1 milliards et perçoivent **15 %** des allocations c'est-à-dire 4,7 milliards. Ce qui veut dire qu'il y a environ **10 milliards** des contributions des cadres qui financent la solidarité ;
- Le taux de remplacement⁽³⁾ pour une personne au SMIC est en moyenne de 79 % contre 64 % pour un salarié qui gagnait environ 3 000 euros net par mois (2016).

Ces chiffres démontrent d'une part que le fameux cadre fraudeur qui touche une allocation de plus de 6 000 euros par mois pendant deux ans est un cas extrêmement marginal, voire totalement inexistant ; et que d'autre part, l'encadrement est la population qui contribue le plus à l'équilibre financier du régime d'assurance chômage, tout en bénéficiant d'une protection moindre.

Enfin, il est important de préciser que même si les contributions salariales au régime d'assurance chômage ont récemment été supprimées et remplacées par la contribution sociale généralisée (CSG), l'encadrement reste la population qui participe le plus au financement du régime, car la ou les contributions salariales étaient plafonnées, la CSG (assise aussi sur le salaire) ne l'est pas.

⁽¹⁾ « L'accès à l'Assurance chômage doit être durci » Nicolas BOUZOU l'express 15 août 2018,

« Chômage : un député LREM veut « instaurer une dégressivité pour les hauts revenus » Le Parisien 22 août 2018

⁽²⁾ « La protection élevée des hauts revenus des cadres au chômage était unique au monde et qu'il serait bon de baisser le niveau d'allocation aux alentours de 3 000 euros » Le Monde 21 mai 2015

⁽³⁾ Rapport entre le salaire journalier de référence net ayant permis l'ouverture de droit et l'allocation journalière nette



CHÔMAGE ET DÉMISSION FONT-ILS BON MÉNAGE ?

Entre les cas de démission dits légitimes (changement de résidence, modification du cadre de travail...), le chômage involontaire, et la prochaine ouverture aux prestations d'assurance chômage pour les salariés démissionnaires, tour d'horizon des conditions d'indemnisation.

L'un des principes fondamentaux du régime d'assurance chômage est d'indemniser les salariés involontairement privés d'emploi : c'est la situation dite de « *chômage dit involontaire* ».

La démission est une rupture volontaire du contrat de travail à l'initiative du salarié. Elle n'est donc pas considérée comme une perte involontaire d'emploi et ne donne logiquement pas lieu au versement des prestations d'assurance chômage, sauf dans certaines situations.

Avant la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les cas dits de « démission légitimes » et de chômage dit volontaire devenu involontaire, étaient indemnisables. Désormais, un nouveau cas de démission est indemnisable : la démission pour poursuivre un projet de reconversion professionnelle. Ce nouveau droit a été élaboré par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 et repris dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

LES CAS EXISTANTS AUJOURD'HUI

• Les cas de démission dits légitimes

La réglementation d'assurance chômage prévoit des situations pour lesquelles la démission ne fait pas obstacle à une prise en charge, en raison des circonstances ayant motivé ce départ volontaire. Ces situations sont limitativement énumérées et sont les suivantes :

> La démission motivée par un changement de résidence :

- démission pour suivre les parents ou la personne qui exerce l'autorité parentale du jeune âgé de moins de 18 ans ;
- démission pour suivre le parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur du jeune âgé d'au moins 18 ans et placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle ;

- démission pour suivre le conjoint (époux, partenaire ou concubin) qui change de résidence pour un motif professionnel ;
- démission en raison d'un mariage entraînant un changement de résidence, sous réserve que le délai entre la démission et le mariage ne soit pas supérieur à 2 mois ;
- démission pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence.

> Démission motivée par une modification du cadre de travail :

- démission à la suite du non-paiement des salaires ;
- démission à la suite d'actes délictueux dans le cadre du contrat de travail, sous réserve du dépôt d'une plainte ;
- démission d'un journaliste faisant jouer la clause de conscience.

> Démission en vue de changer d'emploi :

- rupture à l'initiative du salarié d'un contrat aidé (CIA, contrat emploi jeune, CUI-CIE à durée déterminée, CUI-CAE) motivé par la reprise d'un nouvel emploi ou pour suivre une formation ;
- démission d'un emploi repris après un licenciement, une rupture conventionnelle ou une fin de CDD si le salarié ne s'est pas inscrit comme demandeur d'emploi et que la période d'emploi ne doit pas excéder 65 jours travaillés ;
- démission d'un emploi pour conclure un contrat de service civique ou pour effectuer une mission de volontariat de solidarité internationale ou de volontariat associatif d'une durée minimale continue d'un an ;
- démission pour créer ou reprendre une entreprise, si l'activité professionnelle non-salariée a cessé pour des raisons indépendantes de la volonté du créateur ou du repreneur d'entreprise.



> Autre cas :

- démission à la suite de violences conjugales, sous réserve du dépôt d'une plainte ;
- démission dans le cadre d'un contrat dit « de couple ou indivisible ».

• Le chômage dit volontaire devenue involontaire

Le salarié qui a démissionné et qui se voit notifier une décision de rejet du bénéfice des allocations chômage peut bénéficier d'une « seconde chance ». En effet, la situation de chômage qui était à l'origine volontaire peut perdurer et devenir involontaire, c'est-à-dire que malgré ses démarches, le demandeur d'emploi est toujours à la recherche d'un emploi.

Dans ce cas, il peut, sur demande, bénéficier d'un réexamen par une instance paritaire, au terme d'un délai de 121 jours de chômage non indemnisé. Elle prendra sa décision au vu des efforts de reclassement effectués par le salarié depuis sa démission.

LA DÉMISSION POUR POURSUIVRE UN PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018 modifie le Code du travail pour permettre aux salariés qui démissionnent, pour poursuivre un projet de reconversion professionnelle ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, de pouvoir bénéficier des prestations d'assurance chômage.

Pour bénéficier de ce droit, de nombreuses conditions sont nécessaires :

- préalablement, le salarié doit satisfaire à une condition d'activité antérieure qui sera plus longue que celle nécessaire pour avoir droit au chômage (4 mois). Cette durée sera fixée par décret ;
- ensuite, il faut que le projet de reconversion professionnelle ou de création ou de reprise d'une entreprise soit élaboré avec l'aide d'un opérateur chargé du conseil en évolution professionnel, sauf Pôle emploi et les missions locales ;
- enfin, le projet doit être présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui doit certifier le caractère réel et sérieux du projet.

Une fois le projet certifié, le salarié pourra, après avoir posé sa démission, s'inscrire à Pôle emploi de bénéficiaire de ses droits aux prestations d'assurance chômage.

Il faut toutefois avoir en tête que la loi prévoit un contrôle supplémentaire, effectué par Pôle emploi, pour vérifier de « la réalité des démarches accomplies en vue de la mise en œuvre du projet ».

Ce nouveau droit entrera théoriquement en vigueur le 1^{er} janvier 2019, mais nécessitera de nombreuses adaptations textuelles (règlementaire et convention d'Assurance chômage), informatiques (système d'information de Pôle emploi par exemple), et opérationnelles (mise en place de la commission paritaire), qui laissent supposer qu'il sera pleinement opérationnel mi-2019.

PRÉCISIONS SUR LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Au sens de la réglementation d'assurance chômage, la rupture de la période d'essai est qualifiée de manière différente selon la personne à l'origine de la rupture.

Ainsi :

- **si la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié est en situation de chômage volontaire ;**
- **si la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est en situation de chômage involontaire.**

Afin de fluidifier les transitions professionnelles, et de vraiment sécuriser la prise de risque, la CFE-CGC a défendu, à de nombreuses reprises, l'idée selon laquelle la rupture de la période d'essai à l'initiative des salariés doit être assimilée à du chômage involontaire.



LES CHIFFRES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 2^E TRIMESTRE 2018

Comme pour la sempiternelle bataille entre la police et les syndicats pour déterminer les chiffres de la participation à une manifestation, il coexiste plusieurs définitions du chômeur, ce qui impacte, de facto, les chiffres communiqués.

Les statistiques du ministère du travail sont élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle emploi, alors que l'enquête Emploi de l'Insee mesure le chômage au sens du BIT. Ainsi, un chômeur au sens du BIT n'est donc pas forcément inscrit à Pôle emploi, et l'inverse est tout aussi vrai.

Dans ce micmac de définitions et de chiffres, nous vous proposons de mettre les pendules à l'heure.

Au préalable, il est important de préciser qu'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi n'est pas forcément indemnisée. À titre d'exemple, au 4^e trimestre 2017, sur les 6,2 millions de demandeurs d'emploi au sens de Pôle emploi, seulement 2,6 millions étaient indemnisés par le régime d'Assurance chômage, soit seulement 42 % des inscrits.

• **Pour le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :**

- Être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- Être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

• **Pour Pôle emploi, un chômeur est une personne inscrite sur ses listes :**

- **Le demandeur d'emploi en catégorie A** est une personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier),
- **Le demandeur d'emploi en catégorie B** est une personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,

- **Le demandeur d'emploi en catégorie C** est une personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- **Le demandeur d'emploi en catégorie D** est une personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.),
- **Le demandeur d'emploi en catégorie E** est une personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- **Un demandeur d'emploi inscrit sur les listes de Pôle emploi** n'est pas forcément bénéficiaire des allocations d'Assurance chômage.

La CFE-CGCC privilégie davantage les chiffres élaborés par Pôle emploi et la DARES pour ses travaux, car ceux-ci sont élaborés au plus près de la réalité du terrain, contrairement à ceux de l'INSEE basés sur une enquête.

À titre d'exemple, pour le 1^{er} trimestre 2018 en France métropolitaine, il y a :

- **6,25 millions** de chômeurs au sens de Pôle emploi, toutes catégories confondues,
- **3.43 millions** de demandeurs d'emploi, au sens de Pôle emploi, en catégorie A,
- **2.58 millions** de chômeurs selon la définition du BIT,
- **1.06 millions** de chômeurs de longue durée selon la définition du BIT.

Voici donc une sélection (voir page suivante) des chiffres les plus pertinents.



A. Les chiffres du chômage au sens de Pôle emploi en décembre 2017 :

Demandeurs d'emploi par catégories

(Source : Pôle emploi-DARES STMT)

France métropolitaine	Effectif en milliers			Evolution sur un trimestre :	Evolution sur un an :
	2 ^e Trimestre 2017	1 ^{er} Trimestre 2018	2 ^e Trimestre 2018		
Demandeurs d'emploi de catégorie A	3 485,4	3 435,9	3 440,5	+0,1 %	-1,3 %
Demandeurs d'emploi de catégorie B	727,4	760,8	755,5	-0,7 %	+3,9 %
Demandeurs d'emploi de catégorie C	1 337,4	1 424,3	1 432,0	+0,5 %	+7 %
Ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégorie A, B, C, D et E)	6 270,0	6 255,8	6 238,9	-0,3 %	-0,5 %

Lecture : En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A a baissé de 1,3% entre le deuxième trimestre 2017 et le deuxième trimestre 2018.

Les motifs d'inscription en catégories A, B et C les plus significatifs au T2 2018 (Source : Pôle emploi-DARES STMT)

France métropolitaine	Nombre moyen d'entrées (en milliers) Octobre/Décembre 2017	Répartition en % par motif	Évolution en % sur un trimestre	Évolution en % sur un an
Fin de contrat (Fin de CDD, fin de service civique et fin de période d'essai)	115,9	21,9 %	+2,7 %	+6,2 %
Licenciement pour motif économique	9,1	1,7 %	-5,2 %	-13,3 %
Fin de mission d'intérim	32,4	6,1 %	+12,1 %	+19,6 %
Démission	18,3	3,5 %	+9,6 %	+24,5 %

Lecture : En France métropolitaine, le nombre d'inscriptions comme demandeurs d'emploi en catégorie A, B et C, suite à une démission, a augmenté de 24,6 % entre le T2 2017 et le T2 2018.

B. Les chiffres du chômage au sens du BIT

Taux de chômage BIT en France métropolitaine

(Source : Insee enquête Emploi)

France métropolitaine	En % de la population active		Variation en points sur un		Milliers 2018 T1
	2017 T4	2018 T1	Trimestre	An	
Personnes au chômage	8,6 %	8,9 %	+0,3	-0,4	2 586
15-24 ans	20,6 %	20,8 %	+0,2	-0,1	576
25-49 ans	8 %	8,3 %	+0,3	-0,3	1 470
50 ans et plus	6,1 %	6,3 %	+0,2	-0,3	540
Personnes au chômage de longue durée	3,7 %	3,6 %	-0,1	-0,5	1 060

Lecture : En France métropolitaine, il y a 8,9% de la population active au chômage, soit 2,5 millions de personnes.

Évolution de l'emploi salarié privé au 1^{er} trimestre 2018

France métropolitaine	Création nette d'emploi (en millier)			Création nette d'emploi en %		
	2018 T1	2018 T2	Évolution sur un an	2018 T1	2018 T2	Évolution sur un an
Ensemble de l'emploi salarié	+47,5	+12,5	+3,6	+1 %	+0,1 %	+1,2 %
Industrie	-0,4	-2,2	+5	0,0 %	-0,1 %	+0,2 %
Services marchands	+38,1	+23,4	+194,9	+0,3 %	+0,2 %	+1,6 %
Emploi intérimaire	+2,3	-2,9	NC	+0,3 %	-0,4 %	+6,5 %
Services non marchands	+1,8	-14	-21,3	0,0 %	-0,2 %	-0,3 %

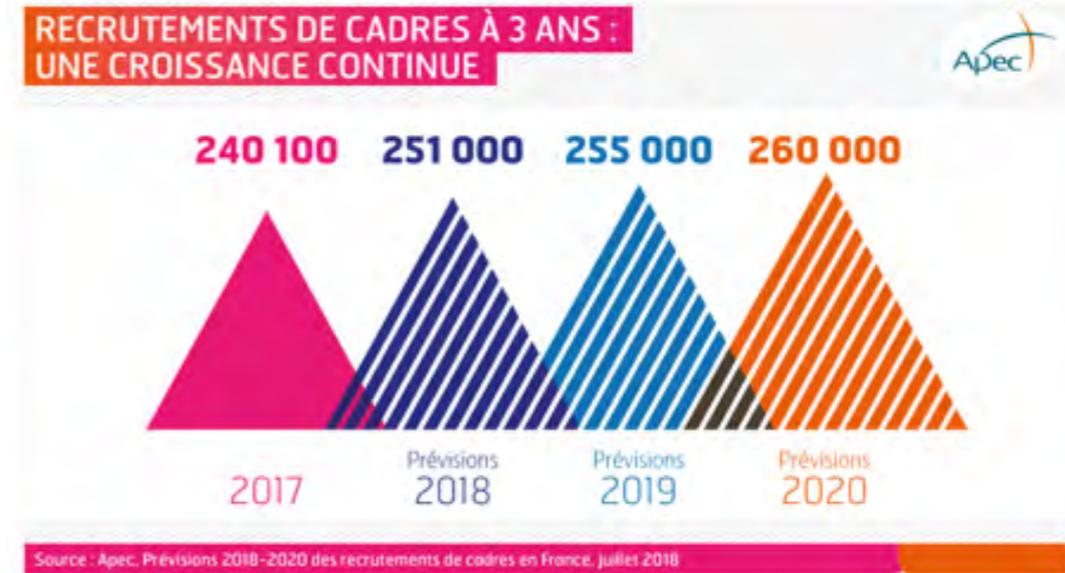
(Source : : Insee conjoncture – informations rapide n°236 et DARES indicateur sept. 2018 n°41)



UN MARCHÉ DE L'EMPLOI DES CADRES FLUIDE ET DYNAMIQUE

Selon une étude de l'APEC parue en juillet, les recrutements de cadres devraient se situer à des hauts niveaux jusqu'en 2020.

Après une année 2017 caractérisée par une progression soutenue de son produit intérieur brut (+2,3 %), l'économie française pourrait voir sa croissance se tasser légèrement en 2018. Ce faible ralentissement est à mettre en lien avec une demande intérieure un peu moins dynamique et avec le repli du climat des affaires observé notamment dans l'industrie et la construction. Pour autant, le chemin de croissance resterait bien orienté : entre +1,9 % et +1,6 % à l'horizon de 2020.



Vers de nouvelles hausses des embauches de cadres

Selon ce scénario privilégié par l'Apec, les recrutements de cadres s'élèveraient à 251 000 en 2018, (+4,5 % par rapport à 2017, année déjà exceptionnelle). Ils seraient supérieurs à 255 000 en 2019 et atteindraient le seuil des 260 000 en 2020. Ces niveaux élevés traduisent un marché de l'emploi cadre dynamique. D'un côté, les cadres sont plus mobiles, rassurés par la conjoncture. Les entreprises, elles, ont des besoins plus importants en compétences cadres pour accompagner leurs transformations. Toutefois, certains aléas économiques (cours du pétrole, tensions protectionnistes et commerciales...) et politiques (conséquences des dernières élections en Italie...) pourraient perturber ces prévisions.

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge
du secteur Emploi, formation,
digitalisation, égalité
professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Camille Alex
Franck Boissart
Aurélie Cécé
Laurence Matthys



AÉRONAUTIQUE ESPACE ET DÉFENSE (AED) : UN SYNDICAT CFE-CGC À LA POINTE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA RSE

A l'image de son syndicat AED (métallurgie), la CFE-CGC multiplie les initiatives pour permettre à ses structures de devenir des acteurs incontournables du développement durable dans les entreprises.

Un réseau développement durable (DD) et responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est en place depuis 2012 à l'AED (syndicat de la Métallurgie), regroupant les adhérents des entreprises de l'aéronautique, de l'espace et de la défense comme Airbus, Safran, Thalès, Dassault...

Composé d'une vingtaine de référents, ce réseau partage les expériences locales et apporte une réflexion et des recommandations sur les sujets de DD, RSE et QVT (qualité de vie au travail). Lors du 5^e séminaire annuel du pôle d'expertise organisé en juillet dernier sur le site de Dassault Aviation Mérignac, un bilan a été fait des actions DD menées, concluant une année riche en travaux et réflexions.

Les 18 référents AED présents ont dressé un bilan des activités développement durable dans leurs entreprises au sein des groupes Airbus, Safran, Thalès, Liebherr et Dassault. Des infographies par site ont été réalisées, précisant les représentativités syndicales, les effectifs de l'entreprise, l'historique de la commission DD, les actions majeures entreprises, les apports de la commission depuis sa création, les accords conclus ou à venir.

Le développement durable : un marqueur fort de différenciation syndicale

Le constat est sans appel : là où la CFE-CGC gère ou cogère les comités d'entreprises (CE) actuels, les commissions DD impliquent de plus en plus de salariés et sont un marqueur fort de différenciation syndicale. Proches des préoccupations d'un nombre croissant de salariés, ces commissions proposent des conférences/ateliers sur des sujets aussi variés que le bio, les circuits courts, le « zéro déchet », la finance verte, la fabrication de produits ménagers ou encore la voiture électrique. Ces commissions DD permettent aux CE d'être en phase avec les changements de mentalités des salariés et à la prise de conscience que nos actes et achats ont des conséquences sur l'environnement, l'économie et la société.

Promouvoir les commissions développement durable dans les comités sociaux et économiques (CSE)

Afin de pérenniser une expertise reconnue et un espace de dialogue avec l'entreprise, le réseau DD de l'AED, en accord avec les valeurs de la CFE-CGC, recommande donc à tous nos représentants, dans les négociations CSE, d'être vigilants sur le maintien, voire la création, d'une commission DD/RSE. Même si celle-ci n'est pas obligatoire, elle est essentielle dans un monde où les entreprises seront de plus en plus contraintes, en particulier par leurs investisseurs, à porter un autre regard sur le développement durable et leur responsabilité sociale.

La CFE-CGC fait le pari que les CSE avec commission DD/RSE seront plus forts face aux défis du changement climatique et à ses impacts industriels et sociaux. Ces CSE seront plus proches des attentes des salariés et, lors des élections, la CFE-CGC se démarquera en promouvant le DD et la RSE, faisant de ces derniers des facteurs de différenciation syndicale et de développement syndical.

QVT et RSE : définir des objectifs, des moyens et un calendrier

Le séminaire a ensuite abordé deux autres thèmes majeurs : la QVT et la RSE, en présentant une synthèse des travaux. Objectif : donner un support aux représentants en entreprise afin de négocier de bons accords QVT. Ainsi, nos recommandations sont de faire une évaluation de l'existant et des besoins, puis de définir des objectifs, des moyens et un calendrier, en fixant des priorités. L'accord doit en effet préciser un suivi de la démarche et de ses effets. Une fiche de référence et un accord type, reprenant les bonnes pratiques, sont par ailleurs en cours d'élaboration.



Pour AED, la RSE s'exprime dans la stratégie d'entreprise, présentée désormais dans les rapports de performances extra-financières (égalité professionnelle, QVT, bilan social...). Ces rapports sont analysés par des sociétés de notations spécialisées afin de permettre aux investisseurs de choisir les entreprises répondant aux critères de leurs fonds de placement ISR (investissement socialement responsable).

Si de plus en plus d'entreprises adhèrent au Pacte Mondial, dans une démarche vertueuse et visible pour séduire les investisseurs et les consommateurs, les grands groupes de l'AED (Airbus, Safran, Thalès) sont déjà adhérents au Pacte Mondial. Les objectifs de développement durables sont donc repris dans les politiques RSE affichées.

La CFE-CGC partie prenante du Pacte Mondial et des objectifs de développement durables (ODD)

A l'occasion du séminaire, François Moreux, délégué national à la RSE et au DD, a présenté la vision de la CFE-CGC, signataire du Pacte Mondial. Cette adhésion vise à s'approprier les 17 ODD à tous les niveaux de notre organisation et à permettre à la CFE-CGC de devenir un acteur incontournable des démarches RSE de nos entreprises. Prenant acte que les consommateurs sont de plus en plus demandeurs de produits respectueux de l'environnement, conçus et produits dans le respect des droits de l'homme et de comportements éthiques, la CFE-CGC démontre ainsi qu'elle est partie prenante du changement et donc de l'avenir.

Pour le pôle d'expertise de l'AED, l'implication des organisations syndicales dans le suivi de la stratégie RSE des entreprises est nécessaire car :

- les objectifs RSE impactent les salariés dans leur travail à travers leur objectifs individuels et collectifs (en lien avec la QVT) ;
- les résultats de la politique RSE impactent directement l'environnement des salariés mais également leur relation à l'entreprise (éthique des affaires) ;
- les moyens affectés (budgets et ressources humaines) sont un indicateur de l'implication réelle de l'entreprise dans cette démarche stratégique (évitons le « green washing »).

Impliquer et associer les représentants du personnel à la démarche RSE

Répondant aux préoccupations croissantes de la population et donc des salariés, la prise en compte de la RSE par nos représentants, dans les entreprises, est un nouveau facteur de dialogue social de qualité. La CFE-CGC demande donc à tous les niveaux de son organisation de s'approprier la démarche RSE et de discuter avec les directions d'entreprises pour associer ses IRP à leur politique RSE. Concrètement, la CFE-CGC souhaite :

- être conviée aux sessions de travail sur le sujet ;
- que tous les ODD soient étudiés en rapport avec l'activité de l'entreprise afin de définir des cibles et des indicateurs de progrès ;
- que le rapport extra-financier soit présenté aux instances représentatives du personnel pour avis avant publication.



Entrepreneur du **mieux-vivre**

> EN SAVOIR PLUS



À la pointe du DD et de la RSE, l'expérience du pôle d'expertise de l'AED a vocation à être partagée avec les autres syndicats ou fédérations, afin de construire ensemble des références CFE-CGC sur ces sujets. Le pôle d'expertise DD/RSE/QVT de l'AED encourage donc toutes les structures CFE-CGC à se munir des outils de réflexion et de propositions qui permettront à l'organisation d'être à la pointe du développement durable et de la RSE.

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez solliciter Lidwine Kempf (lidwine.kempf@airbus.com), responsable du réseau DD AED, élue DP CFE-CGC chez Airbus Opérations Toulouse et membre de la commission développement durable au CE.



Photo de groupe prise chez Dassault Aviation Mérignac. L'appareil en arrière-plan est un MD311 Flamant motorisé avec 2 Renault 12S de 580 Cv puis SNECMA 12 de 605 CV (1949-1954).

LES DATES CLÉS DE LA RSE

2000 : lancement du Pacte Mondial (ou Global Compact), à l'initiative des Nations unies, visant à inciter les entreprises à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes internationales du travail, et à la lutte contre la corruption. C'est le début de la RSE.

2015 : définition des Objectifs de Développement Durable (ODD) et adoption de l'Agenda 2030 par les Nations unies. Celui-ci définit des cibles à atteindre, ODD par ODD, communes à tous les pays engagés : éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

2017 : transposition d'une directive européenne dans la loi française : la déclaration de performance extra-financière remplace le rapport de responsabilité sociale des entreprises (RSE), et devient un outil de pilotage stratégique de l'entreprise.



LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLES (ODD) SONT L'AFFAIRE DE TOUS !

**Fer de lance d'un engagement éco-responsable quotidien,
la CFE-CGC a encore franchi un cap cette année en matière d'implication sur toutes les problématiques
de développement durable et de Responsabilité sociétale des entreprises. Explications.**

En ces temps d'urgence environnementale, tous les acteurs doivent se mobiliser pour le développement durable. Les syndicats et leurs militants, notamment, ont toute leur place dans ce combat pour un système économique et social plus respectueux de l'environnement, combat qu'ils peuvent mener au plus près des réalités du terrain, au sein même des entreprises.

Impliquer tous les acteurs (syndicats, entreprises, ONG, citoyens, collectivités...)

Dans cette optique, la CFE-CGC s'est fortement engagée à promouvoir les Objectifs de Développement Durable (ODD), ces 17 objectifs fixés par l'ONU et adoptés par 193 pays en 2015, à atteindre en 2030. Il s'agit du développement durable au sens large, allant de la préservation de la biodiversité à la production et consommation responsables, jusqu'à la lutte contre la pauvreté ou l'égalité des sexes dans le monde. Si ce sont les Etats qui se sont engagés dans cet agenda 2030, les ODD sont destinés à être portés par l'ensemble des acteurs potentiels (entreprises, ONG, citoyens, syndicats, collectivités, etc.) comme un outil d'engagement volontaire et un langage commun entre acteurs.

C'est dans ce contexte que le Comité 21, une association mettant en réseau des décideurs engagés pour la transition écologique, a lancé un rapport visant à éclairer le degré d'appropriation des ODD par tous les acteurs. La CFE-CGC y a participé activement en pilotant la partie sur l'appropriation des ODD par les organisations professionnelles (OP) et syndicales (OS). Innovation : ce rapport 2018 du Comité 21 a été annexé au rapport du point d'étape de la France au Forum Politique de Haut niveau à New York (organisé du 9 au 18 juillet dernier), et publié sur le site lancé par le ministère de la Transition Ecologique et Solidaire (www.agenda-2030.fr).

Où en sont les différents acteurs ?

Globalement, l'appropriation s'est fortement accrue depuis le rapport paru en 2017, tant au niveau des pouvoirs publics que des acteurs de la société civile. Au niveau des pouvoirs publics, des mesures et plans ont été engagés : élaboration d'une feuille de route par consultation des différents acteurs, création d'un comité de pilotage interministériel, mise en correspondance des indicateurs de performance budgétaire avec les ODD...

Parmi les acteurs de la société civile, les associations et ONG sont, sans surprise, les plus impliquées. Cependant, bon nombre d'entreprises (principalement grandes) ont pris une longueur d'avance en intégrant la problématique des ODD dans leurs stratégies et pratiques.

Où en sont les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ?

Premier constat : les organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) et les grandes centrales patronales (CPME, MEDEF, U2P) s'intéressent depuis longtemps aux sujets liés aux objectifs de développement durable : travail décent, consommation et production responsable, égalité entre les sexes etc.

S'agissant de l'appropriation de l'objet « ODD » comme cadre de réflexion et d'action pour le développement durable, celle-ci en est restée au niveau théorique et sa mise en pratique est encore en construction. En effet, la plupart des syndicats participent au débat national sur les ODD au sein des diverses instances de concertation : plateformes RSE, Comité national de la biodiversité (CNB), Conseil national de l'information statistique (CNIS), Conseil national de la transition écologique (CNTE), Conseil économique, social et environnemental (CESE)...



RSE et développement durable : la CFE-CGC déploie un réseau de référents formés

Si presque toutes les centrales syndicales se sont emparées des ODD au départ, la CFE-CGC semble être celle dont l'intérêt est le plus persistant, avec un véritable travail de fond sur le sujet, publiant des documents d'information pour ses adhérents et devenant le premier syndicat de salariés français à adhérer au Pacte Mondial.

La CFE-CGC déploie progressivement, au sein de ses fédérations et unions territoriales, un réseau de référents RSE-DD formés (via un stage de deux jours) à la question des ODD et aux possibilités de mise en œuvre dans leur entreprise ou sur leur territoire. La CFE-CGC communique également largement sur les ODD, à l'image du forum ReSEt organisé à Marseille au printemps dernier.

Deux bémols cependant :

- Même au sein des centrales syndicales, les ODD restent l'affaire de quelques spécialistes du développement durable au sens strict (climat, biodiversité, énergie) ou du secteur « international », alors qu'ils devraient être employés de manière transversale.
- Les réflexions syndicales sur les ODD ne se traduisent pas encore en actions concrètes. Il est nécessaire que les fédérations, les territoires et les adhérents/militants/entreprises s'en saisissent, afin que des actions émergent au plus près du terrain.

Un nouveau MOOC sur les Objectifs de développement durable (ODD)

Cours en ligne ouvert à tous, **un nouveau MOOC** vient d'être développé par des experts des ODD afin de former et sensibiliser le grand public à cette question.

Il est possible de s'inscrire jusqu'au 3 octobre et de faire les cours à votre rythme par la suite. **Profitez-en pour vous former sur le sujet et inclure les ODD dans votre stratégie de développement syndical et dans vos actions à l'intérieur de l'entreprise.** Vous pouvez également le diffuser autour de vous pour faire parler des ODD et du développement durable en général. La période est propice !

Groupe de travail « RSE et ODD » : la CFE-CGC mobilisée

La CFE-CGC a récemment participé au groupe de travail « RSE et ODD » de la plateforme RSE, lancé à la demande de Brune Poirson, secrétaire d'Etat auprès du ministre d'Etat de la Transition écologique et solidaire.

La CFE-CGC a poussé à inscrire des recommandations dont :

- intégrer les ODD dans les critères de l'investissement socialement responsable et la finance durable ;
- encourager l'intégration de cibles et d'indicateurs ODD dans la négociation d'accords de branche.

Contacts

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

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Flore Gauffeny



DISCOURS SUR L'ÉTAT DE L'UNION : « L'HEURE DE LA SOUVERAINETÉ EUROPÉENNE A SONNÉ »

A l'occasion de son discours sur l'état de l'Union, Jean-Claude Juncker, président de la Commission européenne, a appelé l'Europe à devenir un « acteur global ».

Lors de la session plénière de rentrée du Parlement européen, qui s'est tenue du 11 au 13 septembre à Strasbourg, le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, a prononcé son discours sur l'état de l'Union 2018. Le Luxembourgeois a présenté ses priorités pour l'année à venir et exposé sa vision sur la manière dont l'Union européenne peut continuer à construire une « Union plus unie, plus forte et plus démocratique », le thème sur lequel son discours 2017 était axé.

Jean-Claude Juncker a souligné la nécessité pour l'Europe, dans un monde de plus en plus incertain, de renforcer sa souveraineté afin de pouvoir jouer un rôle influent sur la scène internationale. Malgré des allures de discours d'adieu, il a réaffirmé que ce n'était pas son dernier discours et qu'une nouvelle année de travail commençait pour la Commission.

Souveraineté européenne et multilatéralisme

Le thème fort de son intervention a été l'idée d'une souveraineté européenne. Face à la mise en question actuelle du multilatéralisme, le président de la Commission a rappelé son attachement au multilatéralisme mais avec une Europe qui ne doit pas être seulement « a global payer » mais surtout et davantage « a global player ».

Face à des tendances de plus en plus diffuses à séparer et éloigner les peuples européens, Juncker a réaffirmé l'idée selon laquelle « unis, nous sommes plus grands ». « Au moment des élections européennes en 2019, il ne faudra pas oublier que l'Europe doit rester un continent d'ouverture et de tolérance ».

Migration, sécurité, élections et place de l'UE sur la scène mondiale au centre des débats

Ce discours s'est accompagné de 18 initiatives concrètes adoptées par la Commission européenne dans les domaines de la migration et des frontières, de la sécurité, des élections libres et sûres, du partenariat de l'Union européenne avec l'Afrique, et de la place de l'UE sur la scène internationale. Autant de propositions avec, en toile de fond, le Conseil européen de Sibiu (Roumanie), en mai 2019, et les élections européennes.

Les principales propositions du discours sur l'état de l'Union ont donc porté sur plusieurs grands sujets.

- **La sécurité** : nouvelles règles seront proposées afin de retirer tout contenu à caractère terroriste sur internet dans un délai d'une heure après publication ; mesures pour garantir des élections européennes libres et équitables ; un Parquet européen renforcé pour lutter contre le terrorisme transfrontière ; initiatives permettant de renforcer la cybersécurité.
- **La migration et la gestion des frontières** : l'Agence de l'Union européenne pour l'asile sera renforcée ; un corps européen de garde-frontières et de garde-côtes sera étoffé et parfaitement équipé ; une politique européenne de retour plus solide et plus efficace sera mise en œuvre ; une ouverture à des voies de migration légale devra être créée ;



- **L'Afrique et les investissements extérieurs** : Bruxelles propose une nouvelle Alliance Afrique-Europe pour des emplois et des investissements durables et une architecture financière plus efficiente pour les investissements en dehors de l'UE ;
- **La Politique étrangère et de sécurité commune** : Jean-Claude Juncker propose de renforcer l'efficacité du processus décisionnel par la prise de décision à la majorité qualifiée plutôt qu'à l'unanimité ;
- **Des modifications des dispositions relatives à l'heure d'été** : la Commission propose de mettre fin aux changements d'heure saisonniers ;
- **La lutte contre le blanchiment d'argent** : la Commission prône une surveillance renforcée dans le cadre de la lutte contre le blanchiment d'argent pour un secteur bancaire et financier plus stable.

« La nationalisme borné, un mensonge accablant et un poison pernicieux »

En fin de discours, le Président Juncker a fait mention de l'Europe sociale avec l'espoir que l'UE prenne davantage soin de sa dimension sociale. Et qu'elle n'ignore pas les attentes, justifiées, des travailleurs et des petites entreprises pour mettre en œuvre les engagements du socle social européen.

En conclusion, Jean-Claude Juncker s'est fendu des propos suivants :
« J'aime, disait le philosophe français Blaise Pascal, les choses qui vont ensemble. Pour tenir sur leurs deux jambes, nations et Union européenne doivent marcher ensemble. Celui qui aime l'Europe doit aimer les nations qui la composent, celui qui aime sa nation doit aimer l'Europe. Le patriotisme est une vertu, le nationalisme borné est un mensonge accablant et un poison pernicieux. »



**L'Application des élus
 Mieux Informés by Secafi**

**ÇA A L'AIR BIEN !
 JE M'INSCRIS**

Découvre **amis**, le premier réseau social des élus et des représentants du personnel.





PORTUGAL : UN REDRESSEMENT ÉCONOMIQUE À L'ENCONTRE DU MODÈLE D'AUSTÉRITÉ PRÔNÉ PAR BRUXELLES

Encore convalescente, l'économie portugaise a enregistré un notable rebond ces dernières années sous l'impulsion d'une politique de relance de l'investissement et de baisses d'impôt, à rebours des politiques d'austérité portées par la Commission européenne.

Alors que de nombreux pays européens voient leur croissance enfin revenir, le Portugal fait figure d'exception avec une croissance supérieure à 1,5 % depuis maintenant quatre ans. Longtemps considéré comme un des pays les plus faibles de la zone euro, avec la Grèce, le Portugal a retrouvé, à travers une politique conjoncturelle différente, une vigueur économique qui a surpris plus d'un observateur. Retour sur les événements qui ont contribué à l'émergence d'une vision économique différente au sein de l'UE.

Le Portugal, un pays au cœur de la crise

Lors de l'éclatement de la crise financière et de la crise européenne sur les dettes souveraines, le Portugal est rapidement la cible des spéculateurs. Effrayés par les déficits et la dette publique importante du pays (111,4 % du PIB en 2011), les marchés financiers exigent des taux d'emprunt de plus en plus élevés. Piégé par son endettement et les doutes du marché, le Portugal fait appel, le 7 avril 2011, au Fonds européen de stabilité financière (FESF) afin de subvenir à ses besoins de trésorerie.

Au cours des mandats des premiers ministres José Socrates (2009-2011) et Pedro Passos (2011-2015), une politique de rigueur est ainsi mise en place avec le soutien de la troïka⁽¹⁾. Des mesures telles que la baisse des salaires des fonctionnaires, le gel du salaire minimum, et l'augmentation de la TVA, sont prises.

Outre la réduction des dépenses publiques, l'objectif est d'améliorer la compétitivité prix par le biais d'une « dévaluation interne », en rendant les produits portugais meilleurs marchés. Plus compétitifs, les produits peuvent

mieux s'exporter et la balance commerciale du pays s'en trouve ainsi améliorée.

Cette politique a eu cependant des conséquences importantes. Sur le court terme, les mesures mises en place ont contribué à freiner la croissance en cassant la demande des ménages (-4 % de croissance en 2011) et l'investissement - la FBCF en volume a baissé de 16,6 % en 2011 et de 5,1 % en 2012 - impactant négativement la productivité du pays. En outre, la politique de compétitivité prix n'a pas amélioré la montée en gamme de l'industrie portugaise, la rendant plus sensible aux variations de l'euro.

A ces conséquences économiques se sont ajoutées de lourdes conséquences sociales : le taux de chômage (au sens du BIT) au Portugal atteint 9,7 % de la population active en 2011 et 10,3 % en 2014, les inégalités augmentent, et la population âgée de 20 à 29 ans quitte le pays (le taux de chômage des jeunes a atteint 41,3 % aux pires heures de la crise).

Face à ces conséquences et au regard des résultats obtenus sur le déficit (-7,2 % du PIB en 2014 et -4,4 % en 2015) et sur la dette (130,6 % du PIB en 2014), les Portugais ont infligé, lors des élections législatives de novembre 2015, un désaveu politique à cette politique économique.

Changement politique, réorientations économiques et divergences de vue avec l'Union européenne

Au gouvernement de Pedro Passos succède donc, en 2015, Antonio Costa. Représentant de la coalition rassemblant le parti communiste, les verts et le parti socialiste, le nouveau premier ministre entend mettre fin à la politique d'austérité qui définissait la politique économique nationale entre 2009 et 2015. Aux politiques de gel de la dépense de ses prédécesseurs, Costa souhaite mener une politique de relance d'inspiration keynésienne.





Dans les faits, le gouvernement Costa a augmenté le salaire minimum de 505 à 557 euros, en échange de baisses de cotisations pour les employeurs. Les pensions de retraite, comme les allocations familiales, ont également été augmentées, tandis que les impôts sur les bas salaires ont été réduits.

Ces mesures se sont heurtées à l'hostilité de la Commission européenne, qui a vu dans la mise en place de cette politique un risque d'aggravation des finances publiques du Portugal. Les résultats sont pourtant plutôt flatteurs tant sur le plan de la croissance ⁽²⁾ (2,7 % en 2016 et 2,2 % en 2017) que sur le front de l'emploi (taux de chômage de 7,5 % en 2016 et de 4,9 % en 2017).

L'illustration qu'une autre politique que celle préconisée par l'UE est possible

Plus qu'un modèle, la politique menée par le Portugal illustre le fait qu'une autre politique économique est possible. Qu'une alternative aux politiques d'austérité existe et qu'elle n'aggrave pas obligatoirement les finances publiques. C'est en effet montrer que mettre en place une politique budgétaire procyclique en période de récession conduit à étouffer la croissance. Les politiques économiques portées par la Bruxelles ont ainsi sous-estimé le multiplicateur d'investissement ⁽³⁾ et donc l'impact de ses politiques sur l'activité économique.

Une croissance faible, c'est une activité en berne, donc moins de rentrées fiscales et plus de dépenses (liées à l'accroissement du chômage). Une situation qui, loin d'améliorer les déficits, tend plutôt à les aggraver. L'expérience du Portugal montre que c'est au contraire en période d'expansion économique qu'il faut réduire les déficits. A cet égard la politique portugaise est en totale opposition avec les Programmes nationaux de réformes (PNR) préconisés par le conseil et la Commission européenne.

Le Portugal, un modèle à imiter ?

Comparaison n'est pas raison. Le Portugal est un pays particulier avec des spécificités structurelles qui lui sont propres. Vouloir calquer un modèle en faisant fi de ses considérations politiques, culturelles, démographiques, géographiques, et même temporelles, n'engage a priori pas à sa réussite. Aussi, il est un peu artificiel de vouloir appliquer à tel ou tel pays une solution unique.

L'exemple du Portugal montre qu'en période de crise, des mesures contracycliques ⁽⁴⁾ peuvent être utiles. Pour autant, les politiques conjoncturelles ne sont pas suffisantes. Le Portugal doit

encore résoudre ses problèmes structurels afin de répondre aux problématiques inhérentes de son économie.

Des difficultés demeurent...

Certes, la politique économique de Antonio Costas a permis un retour de la croissance économique en mettant un frein aux mesures baissant la rémunération des fonctionnaires et les pensions de retraites. L'effet macroéconomique est indéniable puisque l'on constate un rebond durable de la croissance et une baisse du chômage.

Néanmoins, en analysant dans le détail la situation du Portugal, on constate que derrière les bons chiffres de la croissance, le pays reste marqué par :

- **un exode important de sa population** : le Portugal perd une partie de sa population depuis 2008 et n'arrive pas à inverser cette tendance. Un phénomène problématique quand on sait que ce sont particulièrement les jeunes diplômés qui quittent leur pays.
- **une population active qui diminue** : la forte baisse du chômage est en partie liée au recul de la population active. De quoi tempérer les excellents résultats au niveau de l'emploi du gouvernement d'Antonio Costa.
- **une dette publique massive** : le Portugal est toujours dans une situation difficile. Sa dette publique représente, en 2017, 125,7 % du PIB.
- **des salaires** qui n'ont toujours pas atteint les niveaux d'avant crise.

Face à ces difficultés intrinsèques, la politique actuelle d'Antonio Costa, comme celle de ces prédécesseurs, reste encore insuffisamment structurelle.

(1) La troïka désigne les experts de la Commission européenne, de la banque centrale européenne (BCE) et du FMI chargés d'auditer la situation économique des pays, et plus particulièrement de leurs finances publiques lors de la crise des dettes souveraines.

(2) L'amélioration de la croissance est notamment le fruit d'une hausse de la demande intérieure, de la fréquentation touristique et d'une progression sensible des exportations.

(3) Dans la théorie keynésienne, le multiplicateur d'investissement désigne un mécanisme par lequel une variation de l'investissement entraîne une variation de même sens et plus que proportionnelle du revenu national.

(4) Terme relatif à une politique budgétaire qui s'applique en opposition aux cycles de croissance. Une politique contracyclique se donne donc pour objectif de relancer une économie au moment où celle-ci est au ralenti.



QUELLE EUROPE VOULEZ-VOUS DEMAIN ? DONNEZ VOTRE AVIS !

Cet été, près de 4,6 millions de citoyens, issus des 28 pays membres de l'Union européenne, ont répondu à la consultation citoyenne relative au changement d'heure. C'est le nombre de réponses le plus élevé jamais enregistré pour une consultation publique de la Commission européenne.

Selon les résultats préliminaires, 84 % des répondants ont plébiscité la fin du changement d'heure semestriel. Une proposition législative à destination du Parlement européen et du Conseil sera élaborée en conséquence.

Vous pouvez continuer à partager votre opinion sur le portail européen dédié aux **consultations**. En vue des élections européennes de l'an prochain, nous vous encourageons plus particulièrement à participer à **la consultation en ligne sur l'avenir de l'Europe**.



SEMESTRE EUROPÉEN : OÙ EN EST-ON ?

Le semestre européen est le cycle annuel de coordination et de gouvernance des politiques économiques et budgétaires mis en place par l'Union européenne. Pour les pays de la zone euro, la surveillance budgétaire s'intensifie à l'automne. Les États membres doivent soumettre leurs projets de plans budgétaires pour l'année suivante au plus tard le 15 octobre.

La Commission étudie ensuite ces plans au regard des exigences du pacte de stabilité et de croissance. Bruxelles émet un avis formel sur chaque plan en novembre afin que ses orientations puissent être prises en considération lors de la finalisation des budgets nationaux.

Les ministres des finances et/ou de l'économie de la zone euro, réunis au sein du Conseil «Affaires économiques et financières» (Ecofin), discutent de l'appréciation des plans par la Commission.

Contacts

Christophe Lefèvre
Secrétaire national confédéral
en charge du secteur Europe
et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec
Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@
cfecgc.fr

Catherine Houlmann
Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

**Service Europe, emploi,
formation et travail**
Francesca Breuil
Louis Delbos
Laurence Matthys



TENDANCES

Bordeaux, Lyon et Nantes plébiscitées par les cadres parisiens

Les cadres en auraient-ils ras-le-bol de Paris ? Ils seraient en tous cas 84 % à envisager de quitter la capitale - dont 70 % dans les 3 ans à venir - pour s'installer en région, selon une enquête publiée par Cadremploi. Interrogés sur les raisons qui les pousseraient au départ, les cadres mettent surtout en avant le coût de la vie (77 %) à Paris, le temps passé dans les transports (56 %) avec plus d'une heure et demie par jour pour près de la moitié d'entre eux, et les problèmes de logement (53 %).

Partir s'installer en région serait synonyme de meilleur cadre de vie pour (90 %) et d'un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle (65 %). Pour ce faire, plus d'un cadre sur deux serait prêt à démissionner de son poste actuel (56 %) et 48 % songeraient même une reconversion professionnelle. Au-delà du gain en qualité de vie, « la mobilité régionale peut également être perçue comme un tremplin professionnel permettant de donner un nouveau souffle à sa carrière », indique l'étude.

Partir, oui, mais où ? Comme en 2017, Bordeaux (56 %) vire en tête des villes les plus attractives aux yeux des cadres parisiens enclins à un départ. Située désormais à deux heures de Paris en TGV, la capitale de la région Nouvelle-Aquitaine est plébiscitée pour sa qualité de vie, son climat et son dynamisme économique. Le podium est complété par Lyon et Nantes (41 % chacun), devant Toulouse (38 %) et Montpellier (28 %). Parmi les 22 villes citées par les cadres parisiens, Nancy (4 %), Metz (3 %) et Saint-Etienne (3 %) ferment la marche.



« Ces villes où les cadres parisiens rêvent de travailler », étude Cadremploi (28 août 2018).

Le salaire reste le premier critère des cadres pour choisir un emploi

Quel sont les facteurs les plus importants pour les candidats cadres étudiant une offre d'emploi ? Selon une enquête du cabinet de recrutement Robert Half, c'est bel et bien le salaire qui demeure le premier critère pour 39 % des candidats. « Le salaire est évidemment un paramètre essentiel dans le choix d'un poste, puisqu'il est le critère le plus objectif, souligne l'étude. En effet, pour deux postes comparables avec des missions similaires, la rémunération pourra être le critère différenciant. Cependant, la compétition sur le niveau de salaire est toujours plus ardue et les entreprises devront trouver d'autres moyens de se différencier. »

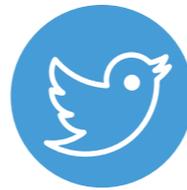
Outre la rémunération, la description de la mission et les valeurs de l'entreprise sont le deuxième critère (23 %) mis en avant par les candidats pour choisir un emploi, puis le développement professionnel et la formation (14 %), les conditions de travail flexibles (13 %) et le développement de carrière ou une promotion (10 %).

L'étude s'est également intéressée à la manière dont les entreprises cherchent à valoriser leur marque employeur en favorisant le bien-être au travail ainsi que les perspectives d'évolution. En effet, « une bonne rémunération ne sera jamais un critère suffisant pour attirer et fidéliser les talents », résumant les auteurs de l'étude. Voilà pourquoi les employeurs préfèrent s'exprimer « sur la qualité des missions proposées, les valeurs et la culture d'entreprise » pour se différencier et séduire les candidats.



« Comment choisir une offre d'emploi ? Le salaire, mais pas que ! », étude Robert Half (10 juillet 2018)





BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 13 SEPTEMBRE 2018

**Vous êtes @CFECGC et vous avez des questions sur le #PrélèvementALaSource ?
Ecrivez-nous à l'adresse suivante : faq@cfecgc.fr. Nos spécialistes répondront
à vos questions !**



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 15 SEPTEMBRE 2018

**Se féliciter des 9 000 accords de CSE c'est comme se satisfaire que Noël tombe le 25 déc.
Risible ! Car obligatoire. #propagande @CFECGC**



NATHALIE MAKARSKI @NMAKARSKI - 16 SEPTEMBRE 2018

**Le rabet des suppressions de postes dans la Fonction Publique est bel et bien en marche !
1800 seront supprimés en 2019 à l'éducation nationale. Comment nos établissements
scolaires déjà surchargés vont-ils pouvoir faire face ? Jusqu'où ira le gouvernement ?**



BFMTV @BFMTV - 20 SEPTEMBRE 2018

De plus en plus de salariés ont du mal à concilier travail et vie perso <http://urlz.fr/7OVj>



**Ce qui est essentiel pour nous,
c'est de bénéficier de soins
et de services de qualité.**

Grâce à notre complémentaire
Santé Macif et aux réseaux de soins
Santéclair, on peut économiser
sur nos dépenses de santé.
On accède aussi à un ensemble
de services qui nous permet
de préserver notre capital santé.

**Découvrez tous les avantages
du contrat Garantie Santé
en agence ou sur macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Par rapport aux prix moyens du marché et selon
prestations. Données Santéclair comparant sur
la France entière, les tarifs réseaux et les tarifs
pratiqués hors réseaux. L'assuré conserve la
liberté de choix de son professionnel de santé.

Santéclair - SA au capital de 3834 029€, RCS Nantes 428 704
577. Siège social : 7 Mûr Pablo Picasso 44046 Nantes Cedex 1.

Le contrat Garantie Santé proposé par la Macif
est assuré par des mutuelles régies par le Livre
II du code de la mutualité et adhérentes à la
Mutualité Française.

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 Piéd-de-
Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque
et services de paiement pour le compte exclusif de Socram
Banque. N° OrIAS 19005670 (www.orias.fr).



AGENDA

JEUDI

27/09

- Colloque CFE-CGC sur le handicap invisible et le handicap psychique à Rouen (16h-21h).
- « *Crise et réformes au prisme de la santé* » : débat organisé à Paris par l'IRES avec la participation de Thierry Amouroux (SNPI CFE-CGC).

DU **02/10**
AU **04/10**

Salon Préventica Bordeaux sur la santé et la sécurité au travail.

DU **09/10**
AU **11/10**

Université d'automne CFE-CGC à Deauville.

MERCREDI
10/10

Réunion multilatérale avec les partenaires sociaux sur la réforme des retraites.

JUSQU'AU JEUDI
25/10

Consultation citoyenne sur les retraites via la plateforme de consultation en ligne suivante :

participez.reforme-retraite.gouv.fr

DU **12/11**
AU **17/11**

3^e édition des « *Rendez-vous de la retraite* » organisés dans toute la France avec l'Agirc-Arrco.

MERCREDI
21/11

Soirée de présentation du guide CFE-CGC des aidants familiaux à l'Institut Pasteur (75015), en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

JEUDI
06/12

Élections professionnelles au sein des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

CONTACTS

Mathieu Bahuét
mathieu.bahuét@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc