



SALAIRES

LOGEMENT

FISCALITÉ

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE – URGENCE SOCIALE : DES PREMIÈRES MESURES INSUFFISANTES**
- P. 5** **SALAIRES, FISCALITÉ, LOGEMENT ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE RESPONSABLE :
LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR REMETTRE L'ÉCONOMIE AU SERVICE DES FRANÇAIS !**
- P. 6 & 7** **ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC S'OPPOSE AUX PROPOSITIONS PATRONALES
CIBLANT L'ENCADREMENT**
- P. 8** **ÉLECTIONS DANS LES CHAMBRES D'AGRICULTURE : UN SCRUTIN DÉCISIF**
- P. 9 & 10** **CHARTRE ÉTHIQUE ET NUMÉRIQUE RH ENRICHIE PAR LA CNIL, SÉANCE DE GAMING
SUR LE RGPD... LA CFE-CGC AU TOP SUR LA PROTECTION DES DONNÉES !**
- P. 11 À 14** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 15 & 16** **REGARDS SANTÉ ET HANDICAP**
- P. 17 & 18** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 19 & 20** **FOCUS – PLEINS FEUX SUR LES FILIÈRES INDUSTRIELLES**
- P. 21** **BULLES TWITTER**
- P. 22** **AGENDA**





EN BREF

Crise des gilets jaunes : cinq grands thèmes au menu des échanges entre le gouvernement et les syndicats

Reçues par Muriel Pénicaud, ministre du Travail, puis par Emmanuel Macron le 10 décembre à l'Élysée, les organisations syndicales, dont la CFE-CGC, ont pu exprimer leurs positions face à la crise dite des gilets jaunes. Les échanges doivent désormais se poursuivre sur cinq grands thèmes identifiés : le pouvoir d'achat des salariés, le transport, le logement, la fiscalité et l'accessibilité des services publics.

Conditions de travail et salaires : succès du mouvement intersyndical de grève chez BNP Paribas

Lancé à l'appel des organisations syndicales de BNP Paribas (SNB/CFE-CGC, CGT, FO et CFTC) pour protester contre la dégradation des conditions de travail et l'absence de revalorisation générale des salaires, le mouvement de grève du 4 décembre s'est soldé par un succès avec une large mobilisation des salariés à travers toutes les structures et les régions. C'est la première fois depuis 2000 qu'un tel mouvement de grève intersyndical a lieu au sein du groupe bancaire.

Un index d'égalité salariale mis en place en 2019 dans les entreprises

Le gouvernement a présenté, le 22 novembre dernier, son « index », un outil/indicateur que les entreprises devront mettre en place à partir de 2019 pour mesurer et corriger les écarts salariaux entre hommes et femmes. Les entreprises disposeront de trois ans pour réduire ces inégalités, sous peine de s'acquitter de pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Le 80^e anniversaire de la Fédération CFE-CGC Energie

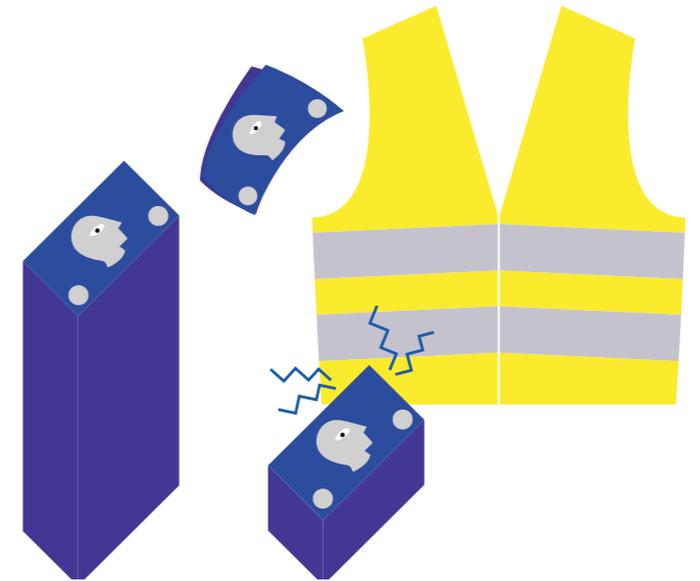
Deuxième organisation syndicale de la branche professionnelle des Industries Électriques et Gazières (IEG), la fédération CFE-CGC Energie (alliée depuis 2010 à l'UNSA Énergie) a célébré, lors d'une soirée organisée le 13 décembre, son 80^e anniversaire. Son histoire remonte en effet à décembre 1938, date à laquelle les personnels cadres et maîtrises des industries de l'énergie et de l'eau s'étaient regroupés en fondant l'UNCM (Union nationale des cadres et de la maîtrise) Eau-Gaz-Électricité.

Forfait-jours : le nouveau Guide CFE-CGC pour tout savoir sur le dispositif

Comment négocier un accord collectif et tout savoir sur le forfait-jours, un dispositif dérogatoire qui permet de décompter la durée du travail en jours et non en heures ? Pour répondre à toutes vos questions avec un maximum d'infos pratiques (éligibilité, durée et suivi de la charge de travail, rémunération des salariés en forfait-jours...), la CFE-CGC a récemment mis à jour son Guide forfait-jours (**consultable ici**), également disponible sur l'intranet confédéral. Rappelons qu'aujourd'hui, environ un cadre sur deux est au forfait-jours.

LE CHIFFRE

10 Mds€



SOIT L'ESTIMATION DU COÛT DES DIVERSES MESURES ANNONCÉES POUR RÉPONDRE À LA CRISE SOCIALE DES GILETS JAUNES :

- SUPPRESSION DE LA HAUSSE DES TAXES SUR LE CARBURANT ;
- AUGMENTATION DU SMIC ;
- DÉFISCALISATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ;
- SUPPRESSION DE LA HAUSSE DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) POUR LES RETRAITES INFÉRIEURES À 2 000 €.



L'INFO MILITANTE

URGENCE SOCIALE : DES PREMIÈRES MESURES INSUFFISANTES, IL FAUT UN VRAI CHANGEMENT DE CAP SUR LES SALAIRES ET LA FISCALITÉ !

Face à une crise économique et sociale dont les maux sont profonds, et alors que le gouvernement a enfin ouvert un échange avec les corps intermédiaires, la CFE-CGC en appelle à de véritables mesures ambitieuses en matière de salaire et de fiscalité.

Après avoir longuement reçu, à l'Élysée, les partenaires sociaux et les représentants des élus nationaux et locaux, le président de la République a annoncé plusieurs mesures visant à répondre « à l'état d'urgence économique et sociale » qui agite le pays ces dernières semaines avec le mouvement des gilets jaunes. S'il semble avoir saisi le malaise d'un corps social malade, la CFE-CGC attend des réponses beaucoup plus ambitieuses pour traiter en profondeur les problèmes structurels liés aux salaires et à la fiscalité.

Négociation salariale dans le privé et dégel du point d'indice dans la fonction publique

Si l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG) subie cette année va être annulée pour une frange significative de retraités en 2019, aucun cap n'est en revanche fixé en matière de négociation salariale pour les salariés du privé et concernant le dégel du point d'indice pour les agents de la fonction publique. Pour la CFE-CGC, l'exécutif ne peut pas se contenter d'un simple appel au volontariat invitant les entreprises qui le peuvent à verser une prime de fin d'année.

La CFE-CGC regrette également l'absence de propositions pour traiter la question cruciale du partage de la valeur ajoutée et de l'indispensable meilleure répartition, en faveur des salariés, des richesses créées dans les entreprises.

Une hausse du Smic financée par les seuls contribuables

Concernant la hausse, via divers subterfuges, du smic, la CFE-CGC exprime de grands doutes puisque celle-ci ne sera financée que par les seuls contribuables.

Lutter contre le fléau de l'évasion fiscale

La lutte contre le fléau de l'évasion fiscale est plus que jamais nécessaire. Il est temps que le gouvernement attaque ce chantier. La CFE-CGC déplore cependant l'absence de volonté d'allègement de la pression fiscale pesant sur les salariés de l'encadrement.

Le scandale financier du CICE

La CFE-CGC en appelle par ailleurs au redéploiement des aides fiscales accordées aux entreprises, à l'image de la gabegie financière insupportable, sans contrepartie ni contrôle de la part de l'État, que constitue le CICE (20 milliards d'euros de crédits d'impôt, par an, pour la compétitivité et l'emploi).

Partage de la valeur ajoutée : remédier aux injustices sociales à l'encontre des salariés

Partage de la valeur ajoutée, négociation salariale dans l'entreprise, crise du logement : dans cet échange que le gouvernement semble enfin vouloir ouvrir avec les corps intermédiaires, la CFE-CGC continuera de faire valoir ses propositions. Et ainsi remédier à l'injustice sociale flagrante en lien avec l'enrichissement toujours plus conséquent des grandes entreprises et des actionnaires, au détriment des salariés et de leur pouvoir d'achat.





L'INFO MILITANTE

SALAIRES, FISCALITÉ, LOGEMENT ET TRANSITION ÉCOLOGIQUE RESPONSABLE : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC POUR REMETTRE L'ÉCONOMIE AU SERVICE DES FRANÇAIS !

LES SALAIRES

- Revaloriser significativement les salaires du secteur privé et le point d'indice dans les trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière).
- Revaloriser significativement les pensions de retraite et mettre fin à leur désindexation par rapport à l'inflation.
- Rééquilibrer en faveur des salariés le partage des richesses créées par l'entreprise, dans le cadre des négociations salariales.
- Prévoir, en l'absence d'accord à l'issue de la négociation annuelle obligatoire (NAO), un minimum d'augmentation de salaire de base, ou un abandon de subventions publiques.

- Redéployer les aides fiscales accordées aux entreprises du type CICE (20 milliards de crédits d'impôt pour la compétitivité et l'emploi), car nous vivons une gabegie financière depuis cinq ans sans contrepartie ni contrôle de la part de l'État.
- Lutter contre les fléaux de l'évasion et de l'optimisation fiscale et imposer une régulation efficace des pratiques financières.

LE LOGEMENT

LA FISCALITÉ

- Relâcher la pression fiscale toujours plus forte s'exerçant sur les classes moyennes, en particulier l'impôt sur le revenu.
- Faire une réelle évaluation du transfert des cotisations sociales salariales vers la CSG qui, contrairement à ce que dit le gouvernement, n'a pas occasionné de gain de pouvoir d'achat pour les salariés !

- Mettre en oeuvre une politique de construction et de rénovation de logements pour en réguler le prix et améliorer la performance énergétique.
- Assurer un véritable aménagement du territoire visant à rapprocher les lieux de résidence et les lieux de travail.
- Encourager les mobilités, développer les transports en commun et le fret ferroviaire.
- Supprimer, dans le cadre d'une vente immobilière lors d'une mutation géographique, les droits de mutation (frais de notaires)



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC S'OPPOSE AUX PROPOSITIONS PATRONALES CIBLANT L'ENCADREMENT

Modification du calcul de l'allocation à la baisse pour un salaire supérieur à deux Smic, réduction des droits pour atteindre la retraite, diminution de la contribution de l'Unedic sur les points de retraite... La CFE-CGC a exprimé sa vive opposition aux propositions des organisations d'employeurs qui demandent toujours plus d'efforts à l'encadrement au nom de la solidarité.

Après trois séances initiales consacrées à l'architecture du régime puis aux intermittents du spectacle, la quatrième séance de la négociation entre partenaires sociaux sur la convention d'assurance chômage voulue par le gouvernement était centrée, le 5 décembre, sur les paramètres et les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Si la réunion s'annonçait tendue, c'est peu dire que les propositions émanant des organisations d'employeurs, visant à la fois à durcir les conditions d'accès à l'assurance chômage et à réduire sensiblement les indemnités, ont cristallisé les critiques. « *Il y a là des chiffons rouges dans ce que le patronat nous a présenté*, déplore Jean-François Foucard, secrétaire national et chef de file CFE-CGC de la négociation. *C'est une très mauvaise idée, qui plus est dans le contexte actuel de crise du pouvoir d'achat.* »

Plusieurs mesures non acceptables

Alors que la lettre de cadrage du gouvernement fixe notamment aux partenaires sociaux l'objectif de réaliser 1 à 1,3 milliards d'euros d'économies par an, les propositions patronales vont bien au-delà avec certaines mesures à ce stade non acceptables.

En premier lieu la baisse des droits pour les personnes ayant un salaire initial de plus de deux Smic soit près d'un plafond mensuel de la Sécurité sociale. « *Alors que cette population amène 15 % des contributions uniquement sur la partie au-dessus du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS), et ne concerne que 8 % des allocataires,*

elle serait de nouveau mise à contribution au nom de l'équité chère à certains négociateurs mais payée par les populations que représente la CFE-CGC », explique Jean-François Foucard.

En deuxième lieu : le fait que l'indemnisation qui permet d'aller jusqu'au moment où l'on peut toucher sa retraite deviendrait une indemnité forfaitaire, voire majorée en lien avec le niveau moyen versé (pour mémoire : 1 200 €) et donc fortement en baisse pour les populations de l'encadrement.

En troisième lieu : une modification des règles et des moyens affectés à l'acquisition des points de retraite via un potentiel plafond.

Outre les mesures précitées, d'autres propositions sont sur la table :

- la création d'une condition supplémentaire pour pouvoir bénéficier d'une indemnité : le demandeur d'emploi devrait avoir travaillé 4 mois lors des 12 derniers mois (contre 4 mois sur les 28 derniers mois aujourd'hui). Pour le calcul de la durée d'indemnisation, celle-ci se ferait sur une période des 24 derniers mois (contre 4 mois sur les 28 derniers mois aujourd'hui), et resterait à 36 mois pour les plus de 53 ans ;
- la mensualisation du versement des allocations ;
- l'alignement du rythme de versement des indemnités chômage sur celui de l'acquisition des droits. Il s'agirait de moduler les indemnités versées à un demandeur d'emploi en fonction de l'intensité de travail : les personnes cumulant courtes périodes de chômage et d'emploi verraient ainsi leurs indemnités diminuées et étalées sur une plus longue période.



La CFE-CGC et la défense d'un système assurantiel

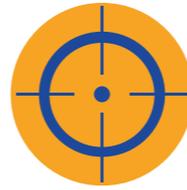
Dans le cadre de cette négociation qui se tient dans des délais très contraints, la CFE-CGC reste ferme sur ses principes : « *Nous défendons un système assurantiel où la base de contribution est la même que celle du calcul de l'allocation, tout en gardant une égalité de traitement entre les différentes populations* », résume Jean-François Foucard.

La CFE-CGC réitère par ailleurs qu'une possible dégressivité des allocations chômage pour les cadres constitue une ligne rouge absolue, rappelant que ce sont les cotisations assises sur les salaires des cadres et de l'encadrement qui permettent de verser des allocations à ceux qui n'ont pas de travail, et donc de préserver un haut niveau de solidarité intercatégorielle.

Permittence, contrats courts, démissionnaires et indépendants encore au menu

Alors que doivent encore être abordés plusieurs sujets majeurs (permittence, utilisation abusive des contrats courts, mesures concernant les démissionnaires et les indépendants), la négociation, en raison du contexte social et de la crise des « gilets jaunes », devrait désormais se prolonger jusqu'en février.





L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS DANS LES CHAMBRES D'AGRICULTURE : UN SCRUTIN DÉCISIF

Figurant parmi les piliers de la représentativité syndicale, les élections des chambres d'agriculture, des assemblées professionnelles représentatives de la diversité du monde agricole, se tiendront en janvier 2019. Décryptage.

Dernière ligne droite pour les élections dans les chambres d'agriculture qui vont se tenir en janvier prochain, l'occasion pour les agriculteurs et les salariés des services agricoles d'élire les représentants qui siègeront dans les chambres d'agriculture. Le dépôt des listes devait s'effectuer entre le 6 et le 17 décembre dans les préfectures départementales. Une gageure puisqu'il s'agissait, pour chaque organisation syndicale, de trouver 1 000 candidats représentant les salariés du monde agricole en incluant les DOM-TOM. Et ce, « dans un secteur qui comprend beaucoup de petits patrons travaillant seuls, où l'on compte de moins en moins de salariés et où ceux-ci n'ont pas beaucoup de temps pour aller dans des réunions, même s'il ne s'agit que de quatre fois par an », rappelle Jean-Michel Pécorini, délégué syndical central (DSC) du groupe Casino, expert confédéral en charge du développement syndical, du dialogue social et des unions territoriales.

Inutile de dire que, depuis le premier comité de pilotage organisé par la CFE-CGC en octobre 2017 pour préparer ces élections, les 14 mois qui viennent de s'écouler n'ont pas été de trop. Dans le détail, 500 candidats devaient être enregistrés pour représenter la production agricole au collège 3a (agriculteurs, viticulteurs...) et 500 pour représenter les services agricoles au collège 3b : Crédit Agricole, Groupama, Mutualité sociale agricole (MSA), Office national des forêts (ONF)...

Autre contrainte qui n'a pas simplifié la tâche : les listes de candidature devaient impérativement être complètes, c'est-à-dire comporter un nombre de noms égal au nombre de sièges à pourvoir dans le collège. Elles devaient aussi être mixtes, sans aller toutefois jusqu'à la parité pour tenir compte de la spécificité masculine du secteur. Concrètement, au moins une femme doit figurer parmi les trois candidats titulaires d'une liste de cinq, mais il n'y a pas d'obligation pour les deux suppléants.

Les chambres d'agriculture : un pilier de la représentativité syndicale

Les élections dans les chambres d'agriculture constituent l'un des trois piliers de la représentativité syndicale en France telle qu'elle est définie par la loi de 2008, avec les élections interprofessionnelles dans les entreprises et les élections dans les très petites entreprises (TPE).

« Je veux souligner l'importance de cette élection qui est vitale pour la Fédération agro-alimentaire de la CFE-CGC, insiste Jean-Michel Pécorini. Notre organisation est la troisième organisation représentative dans le monde agricole et la deuxième dans les MSA. Nous ne sommes pas un syndicat comme les autres. Notre seule philosophie est la défense des salariés et de l'encadrement, ce qui explique que nous soyons capables de signer des accords quand nous estimons qu'ils sont justes, même si l'idée de départ ne vient pas de nous. Nous sommes des interlocuteurs pragmatiques avec qui la FNSEA (ndlr : la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles, le syndicat majoritaire), entre autres, peut négocier. »

LE CALENDRIER DU SCRUTIN

- **17 décembre** : date limite de dépôt des listes de candidatures
- **Du 7 janvier au 30 janvier 2019** : campagne électorale
- **14 janvier 2019** : ouverture de la plateforme de vote électronique
- **31 janvier 2019** : clôture du scrutin
- **8 février 2019** : proclamation des résultats





L'INFO MILITANTE

PROTECTION DES DONNÉES : UNE SÉANCE DE GAMING À LA CFE-CGC !

Dans le cadre du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et de la charte éthique et numérique RH coproduite par la CFE-CGC, le syndicat de l'encadrement a organisé le mois dernier une séance de formation un peu particulière.

Tous les chemins mènent au RGPD, mais certains sont plus ludiques que d'autres. C'est en tout cas ce qui ressort d'une séance de formation organisée le 16 novembre à la Confédération par Raphaëlle Bertholon, déléguée nationale CFE-CGC à l'Economie. Dans le public - studieux mais pas contre un petit serious game - une trentaine de DRH et de responsables d'entreprises. A la baguette, Pierre-Olivier Mouton, le patron de Work and Play, une société qui utilise la gamification (le jeu) et les neurosciences « *pour transformer n'importe quelles données en quelque chose d'amusant à apprendre* », explique-t-il.

Objet des attentions de la matinée : le fameux Règlement général sur la protection des données (RGPD). Entré en vigueur le 25 mai dernier, il modifie toutes les règles de constitution et de conservation de fichiers contenant des données personnelles, des big data des opérateurs mondiaux jusqu'à des petites niches insoupçonnées, en passant par les données des salariés. Comme le dit Pierre-Emmanuel Mouton : « *La fiche des parents dans la boîte à chaussures de la directrice d'une école est concernée par le RGPD !* »

Un Règlement aussi touffu que contraignant

Reste donc à mettre en pratique ce Règlement aussi touffu que contraignant. Muni de tablettes, chaque participant à cette séance de gaming made in CFE-CGC devait répondre à des questions sur les nouvelles obligations en vigueur, les scores apparaissant sur un grand

écran. Au fond de la salle, François Hommeril, président confédéral, s'est également pris au jeu. Un joyeux esprit de compétition a ainsi régné entre les équipes de deux ou trois personnes par table.

Grâce à l'aide du numérique, quelques principes ont pu entrer dans la tête des gamers, à commencer par la liste des données sensibles dont la collecte est interdite par le Règlement : origine raciale et ethnique, orientation et vie sexuelle, opinions religieuses politiques ou syndicales, état de santé...

Autre exemple : lorsque vous créez une newsletter, vous avez le droit de collecter deux données concernant les destinataires : la langue qu'il parle (pour ne pas envoyer de l'allemand à un Chinois) et son adresse courriel. Pour tout le reste (civilité, date de naissance, fonction, etc.), il faut pouvoir, en cas de contrôle, justifier de l'utilité pour la newsletter.

« Nous " conscientiser " à la protection des données personnelles »

Le moulinage des points juridiques pour aboutir à des slides ludiques a été fait par Legal@Fab, une filiale du cabinet d'avocat Haas, en collaboration avec Work and Play. Il en ressort notamment que le RGPD ne donne pas toujours de réponse tranchée à toutes les problématiques. « *Son véritable objet est de nous " conscientiser ", de nous sensibiliser à la protection des données personnelles* », résume Gary Haas, directeur commercial de Legal@Fab.



Une chose est sûre cependant : le risque pénal pour un dirigeant d'entreprise qui transgresserait gravement la confidentialité des données personnelles peut désormais aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement.



DROITS DES DONNÉES : LA CHARTE ÉTHIQUE ET NUMÉRIQUE RH DE LA CFE-CGC ENRICHIE DES APPORTS DE LA CNIL

Elaborée en début d'année par la CFE-CGC et le Lab RH, la charte éthique et numérique RH vient de s'enrichir des apports de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), le « gendarme » français des données. Cette charte présente un ensemble de définitions, principes et bonnes pratiques pour une utilisation responsable des données personnelles dans les ressources humaines.

Articulée autour du cycle de vie de la donnée, cette charte constitue un bon outil d'appropriation du droit de la donnée pour les militants CFE-CGC. Elle a vocation à porter ce droit fondamental au cœur du dialogue social en entreprise. Quelques mois après l'entrée en application du RPD, cette charte démontre l'appropriation par la CFE-CGC d'un sujet préoccupant de plus en plus de salariés tant la donnée est devenue un actif stratégique.

« La sensibilisation et la formation des salariés à une culture data prônée par la charte est aussi un vecteur de réussite de la transformation numérique de nos entreprises, explique Raphaëlle Bertholon, déléguée nationale CFE-CGC. C'est en alliant intelligence collective et humaine que nous pourrions construire un dialogue social renouvelé, et répondre aux grands défis des transformations. »

Consultez la charte éthique et numérique RH de la CFE-CGC :
<https://fr.calameo.com/read/003664566071549f23d87>



ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES : EN FINIR AVEC LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION !

En matière d'égalité salariale, la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit le passage d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. L'objectif est donc de supprimer tous les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.

Un index composé d'indicateurs

Pour ce faire, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a présenté le 22 novembre dernier une méthodologie permettant de mesurer, en vue de leur suppression, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Cette méthodologie prend la forme d'un « index de l'égalité femmes-hommes », composé d'indicateurs.

La CFE-CGC a été consultée tout au long de la construction de cette méthodologie et se félicite d'avoir été entendue, notamment sur le contenu des indicateurs. Même si, dans la pratique, on ne sait pas encore si cet outil sera une vraie source de progrès, faute d'exemples concrets et chiffrés.

Deux obligations incombent aux entreprises d'au moins 50 salariés :

- **publier tous les ans** les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer ;
- **atteindre un certain niveau de rattrapage.**

Obligation de publication annuelle des indicateurs

L'index de l'égalité femmes-hommes est composé de 5 indicateurs pondérés auxquels seront associés un certain nombre de point selon le résultat de la mesure.

INDEX de l'égalité femmes-hommes (entreprises d'au moins 250 salariés)		
INDICATEURS	POIDS	SCORE
<i>Écarts de salaire (à poste et âge comparables)</i>	40 %	<i>De 0 à 40 points</i>
<i>Même chance d'avoir une augmentation salariale</i>	20 %	<i>De 0 à 20 points</i>
<i>Même chance d'avoir une promotion</i>	15 %	<i>De 0 à 15 points</i>
<i>Augmentations salariales au retour de congé maternité</i>	15 %	<i>De 0 à 15 points</i>
<i>Au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations</i>	10 %	<i>De 0 à 10 points</i>
TOTAL = INDEX	100 %	De 0 à 100 points

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, un index spécifique a été mis en place : seuls 4 indicateurs feront l'objet d'une mesure (ne seront pas mesurés, dans ces entreprises, les écarts de répartition des promotions).

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront publier leur note globale sur 100. Si une entreprise n'atteint pas le seuil de 75 points sur 100 après mesure des 4 ou 5 indicateurs, elle devra mettre en œuvre les mesures correctives adéquates.





Obligation d'atteindre un certain niveau de rattrapage salarial

Dans le cas où la note globale n'atteint pas le seuil minimal requis, à savoir 75/100, la loi a prévu une obligation spécifique de « rattrapage salarial ». À ce titre, la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes-hommes pourra porter sur « les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial ». En l'absence d'accord collectif prévoyant de telles mesures, celles-ci devront être déterminées par décision de l'employeur après consultation du comité social et économique.

Les entreprises disposeront de trois ans pour atteindre un score minimal de 75 points sur 100. À défaut, ces entreprises seront passibles d'une pénalité financière pouvant atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) pourra toutefois, dans certains cas, accorder un délai supplémentaire d'un an pour se mettre en conformité.

Calendrier de mise en œuvre des dispositions

La loi prévoit une application progressive des dispositions relatives à l'égalité salariale, qui dépend de l'effectif de l'entreprise :

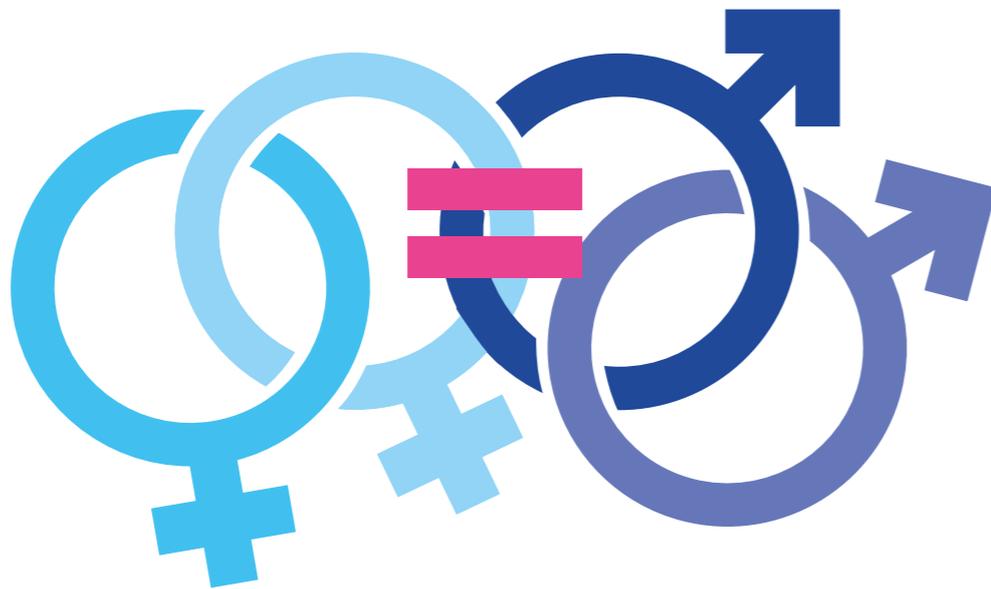
- dans les entreprises entre 50 et 250 salariés : **1^{er} janvier 2020** ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés : **1^{er} janvier 2019**.

Attention : Pour les 1 400 entreprises de plus de 1 000 salariés, celles-ci devront avoir publié leur note globale **dès le 1^{er} Mars 2019**.

Il est proposé aux entreprises entre 250 et 1 000 salariés une période d'accompagnement pédagogique par un réseau de délégués à l'égalité, **au plus tard jusqu'au 1^{er} septembre 2019**.

A NOTER :

Dès la publication du décret d'application des dispositions relatives à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Confédération CFE-CGC mettra à disposition de ses militants une fiche pratique avec des recommandations.





TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES : PRÉCARITÉ REQUALIFIÉE ?

Deliveroo, Uber Eats, Stuart, Frichti, Nestor, Lavoir Moderne... Depuis quelques années, les plateformes envahissent notre quotidien et changent nos habitudes de consommation. Pratiques et peu onéreuses, elles présentent moult avantages pour les clients (livraison à domicile, trajet pas cher, lavage et repassage) et pour le travailleur (absence d'employeur, horaires libres...). Bref, de prime abord, elles ont tout pour nous plaire.

La face cachée des plateformes

Tout pour plaire ? Pas si sûr... Derrière les pubs joyeuses se cache une réalité bien différente pour les travailleurs des plateformes qui n'ont pas ou peu de protection sociale, des salaires parfois en dessous du Smic et des conditions de travail difficiles.

Les travailleurs des plateformes, ces « tâcherons 3.0 », sont le plus souvent des travailleurs dits indépendants (auto-entrepreneurs), ce qui permet aux plateformes travaillant avec eux de ne pas payer de cotisations et de contributions sociales. Et de s'affranchir des dispositions du Code du travail...

Cet état de fait a eu de nombreuses conséquences comme le conflit entre les chauffeurs de taxi et les chauffeurs Uber, et le dumping social entraînant la précarisation et la concurrence déloyale avec les artisans.

Un début d'arsenal législatif pour réguler ces nouvelles formes d'emploi

La question de la régulation de ces nouvelles formes d'emploi s'est donc rapidement posée. Dès 2016, deux lois ont posé la première pierre à l'édifice de la régulation : la loi Grandguillaume, qui a réformé l'activité de VTC (Uber par exemple), et la loi El Khomri (ou Loi Travail), qui ont esquissé une responsabilité sociétale des plateformes numériques en insérant dans le Code du travail des garanties minimales pour protéger cette nouvelle catégorie de travailleurs.

La deuxième pierre de cet édifice a été posée par la Chambre sociale de la Cour de cassation qui, dans un retentissant arrêt en date du 28 novembre dernier, reconnaît un lien de subordination juridique (et donc l'existence d'un contrat de travail) entre un livreur à vélo et une plateforme numérique (la société Take Eat Easy).

Les conséquences de cette décision questionnent. Met-elle un terme au modèle économique des plateformes (modèle assis sur la promotion de la liberté, le refus du droit du travail et des « charges » sociales), ou s'agit-il simplement des derniers soubresauts du « vieux monde » ?

Pour répondre à cette question, il faut se tourner vers la Loi dite « mobilité » qui met à mal l'édifice régulateur. Comme le gouvernement estime que la régulation bride l'innovation, il propose, au travers de l'article 16 sexies, de réguler les nouvelles formes de mobilité en mettant en place une « charte sociale ». Celle-ci qui poursuit un double objectif :

- sécuriser les plateformes face au risque de requalification de la relation de travail en salariat, ce qui met donc un terme au mouvement entamé par la jurisprudence précitée ;
- protéger les travailleurs des plateformes, en instaurant des protections facultatives : non-exclusivité, mise en place d'un revenu décent, mesures de prévention des risques professionnels, conditions de rupture etc.

Enfin, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel était, dans son énoncé, ambitieuse puisqu'elle souhaitait ouvrir le droit aux prestations d'assurance chômage aux travailleurs indépendants. Ce qui permettait de protéger les travailleurs des plateformes. Malheureusement, l'État ne s'est pas donné les moyens de son ambition en mettant des conditions d'entrée dans le régime tellement strictes que les travailleurs des plateformes ne pourront pas ou peu bénéficier de cette protection.



La CFE-CGC et la nécessaire protection des travailleurs des plateformes

Pour la CFE-CGC, le bricolage du gouvernement n'est pas une réponse à la hauteur des enjeux soulevés par cette nouvelle forme d'emploi (protection pour les plateformes et mise en place d'une protection hypothétique pour les travailleurs).

La création d'un troisième statut, une sorte de cheval de Troie à mi-chemin entre le salariat et les travailleurs indépendants, est un moyen de précariser le statut du salariat et de faire de la concurrence déloyale aux artisans et commerçants. Ce à quoi s'oppose fermement la CFE-CGC.

Pour la CFE-CGC, toute activité professionnelle doit engendrer une protection sociale, quel que soit le type de contrat. La protection des travailleurs des plateformes est donc un impératif, qui plus est si l'on veut éviter une précarisation généralisée des salariés.

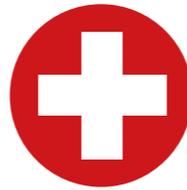


Contacts

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 Allex
Franck Boissart
Aurélie Céa



AIDER UN PROCHE AU QUOTIDIEN : LE STATUT D'AIDANT

Selon la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), la France compte aujourd'hui 8,3 millions d'aidants. C'est pour aider ces aidants, les accompagner dans leurs droits et démarches, que la CFE-CGC a rédigé un guide des aidants. Celui-ci a été présenté le 21 novembre dernier à l'occasion d'une soirée organisée à l'Institut Pasteur de Paris pendant la Semaine du handicap, en présence de la direction confédérale, de centaines de militants et de nombreux acteurs institutionnels.

QU'EST-CE QU'UN AIDANT ?

L'aidant est une personne qui aide un de ses proches handicapé ou en perte d'autonomie (malade, âgé) et qui, bien souvent, travaille en parallèle. L'aidant doit être présent très souvent auprès de celui qu'il aide, l'assister, l'accompagner dans un grand nombre - voire la totalité - de ses tâches et activités. Il est évident que cela nécessite du temps et de l'énergie, et que la personne peut être confrontée à de grandes difficultés pour concilier sa charge d'aidant avec sa vie professionnelle.

QUI PEUT ÊTRE AIDANT ?

Il y a tout d'abord des critères de lien entre l'aidant et la personne qu'il aide. L'aidant doit être une personne de la famille, ou une personne proche (personne qui réside ou qui entretient des liens étroits et stables avec l'aidé) de celui ou celle qu'il aide. La loi distingue donc l'aidant familial et le proche aidant. Et attribue donc certains droits à l'aidant familial ou d'autres, plus largement, au proche aidant.

En entreprise par exemple, pour bénéficier du congé proche aidant ou des dons de jours de repos par des collègues, l'aidant ne doit pas nécessairement avoir de lien familial avec l'aidé. Il peut être plus largement, un « proche aidant ».

Par ailleurs, pour pouvoir bénéficier du congé proche aidant, il y a un critère de gravité de la situation dans laquelle se trouve la personne aidée. L'aidant doit justifier soit d'un certain taux d'incapacité de la personne (80 %) dans le cas où la personne aidée est en situation de handicap, soit que la personne aidée touche l'APA (Allocation personnalisée d'autonomie) si cette dernière est en situation de perte d'autonomie. Pour toucher l'APA, la personne aidée doit avoir au minimum 60 ans et par exemple être en fauteuil, nécessitant une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante. Attention : dès lors que le revenu mensuel d'une personne dépasse 802 euros par mois, le montant de l'APA est dégressif, et peut atteindre 0. Dans ce cas, l'aidé ne bénéficie pas de l'APA et, par conséquent, l'aidant ne pourra prétendre au congé proche aidant.

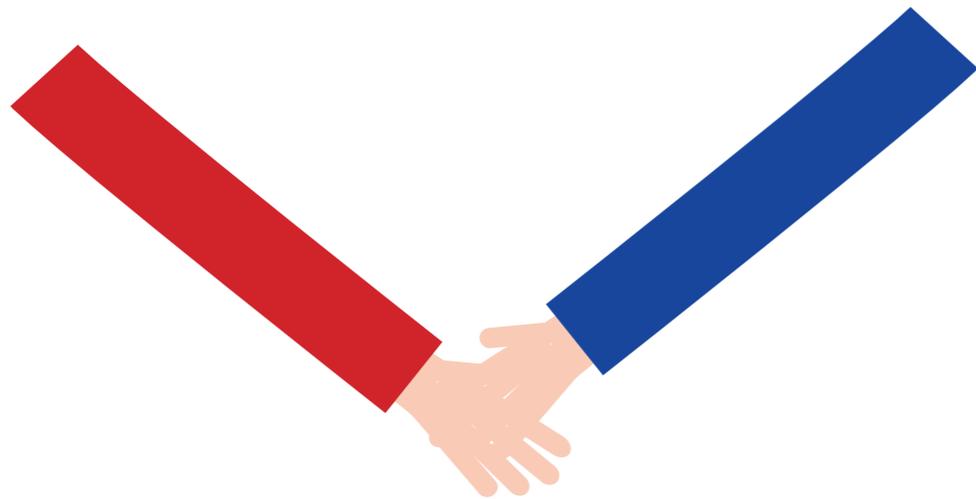
QU'EST-CE QUE LE CONGÉ PROCHE AIDANT ?

Le congé proche aidant est une période que peut prendre tout salarié aidant qui a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, durant laquelle il pourra s'occuper à plein temps ou à mi-temps de la personne aidée. Il est d'une durée de 3 mois renouvelable, dans la limite d'un an au maximum sur l'ensemble de la carrière du salarié. Durant ce congé, le salarié n'a pas de maintien de rémunération (sauf accord d'entreprise ou de branche plus favorable). En revanche, il est affilié par la Caisse d'allocations familiales (CAF) à l'assurance vieillesse, et l'entreprise décomptera le temps de congé pour calculer l'ancienneté du salarié et les avantages qui en découlent. L'aidant peut choisir de fractionner ce congé : prendre d'abord une journée ou une semaine, puis le reste ensuite.



EXISTE-T-IL D'AUTRES CONGÉS POUR LES AIDANTS ?

Oui. Par exemple, pour un aidant qui est parent d'un enfant (moins de 20 ans) gravement malade ou en situation de handicap. Il faut un certificat médical attestant que l'enfant a un besoin indispensable d'une présence soutenue d'un de ses parents, et qu'il bénéficie de soins contraignants. Durant ce congé qui peut être de 310 jours, renouvelable dans la limite de 3 ans, l'aidant ne touche pas de rémunération mais peut percevoir une allocation, l'AJPP (Allocation journalière de présence parentale).



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le guide CFE-CGC des aidants ([consultable ici](#)).



Contacts

Martine Keryer,
Secrétaire nationale en charge du secteur santé au travail et handicap
martine.keryer@cfecgc.fr

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

Service Économie et Protection sociale
Anne Bernard
Emérance de Baudouin



INDUSTRIE FRANÇAISE : ENJEUX ET PERSPECTIVES

Avec un chômage qui touche 9,4 % de la population active, en 2017, la situation de l'emploi en France est préoccupante. Si l'embellie de la conjoncture économique a permis d'améliorer légèrement la situation, la croissance reste aujourd'hui insuffisante pour faire baisser durablement le chômage. Face à ce chômage structurel, les politiques publiques mises en place ont essentiellement consisté à améliorer la compétitivité des entreprises à travers la baisse du coût du travail. Pourtant, en dépit de ces mesures et d'une plus grande flexibilité du marché de travail, les embauches ne repartent pas.

Au regard de l'urgence sociale, il faut insuffler un changement structurel afin de permettre de stimuler notre économie⁽¹⁾. L'heure est venue que soit menée en France une véritable politique industrielle.

Le poids de l'industrie dans l'économie française

La France se désindustrialise depuis plusieurs décennies : alors que dans les années 70, l'industrie représentait 25 % du PIB, elle n'en représente aujourd'hui que 14 % ! Si cette tendance est commune à tous les pays industrialisés (notamment l'Italie et, dans une moindre mesure, l'Allemagne), le phénomène est unique par son ampleur en France.

Malgré ce constat, le secteur industriel au sein de l'économie française reste important et joue un rôle prépondérant dans la dynamique de croissance du pays. France industrie estime ainsi que le secteur rassemble près de 260 000 entreprises employant plus de 3,1 millions de personnes et générant près de 4,5 millions d'emplois indirects. Les industries françaises se caractérisent par leur faible taille (90 % des entreprises industrielles sont des TPE-PME). Comparativement à l'Allemagne, la France possède peu d'entreprises de taille intermédiaire, qui sont plus dynamiques à l'international.

Le rôle majeur de l'industrie dans l'économie

L'industrie a un rôle d'entraînement dans l'économie : elle permet de stimuler la croissance à travers la productivité et les exportations. En effet, l'industrie est le secteur où la croissance de la productivité est la

plus rapide et la plus forte. La productivité, qui mesure l'efficacité des facteurs de production, permet d'augmenter la richesse créée et donc théoriquement de soutenir la hausse des salaires. Cette hausse impacte positivement la consommation et permet d'augmenter la demande globale. L'offre s'adaptant à la demande, les entreprises augmentent leur production, ce qui se traduit par une hausse de l'emploi.

L'avantage du secteur industriel est également qu'il est beaucoup plus dynamique à l'international. Il est en effet beaucoup plus facile d'exporter des biens manufacturés que des services (c'est de moins en moins vrai aujourd'hui avec l'émergence des plateformes numériques de services). Conserver une économie industrielle, c'est également s'assurer de profiter des retombées commerciales d'un marché plus vaste et plus dynamique. A titre d'exemple, le montant des exportations de biens industriels de la France pour 2017 s'élevait à 445 milliards d'euros et représentait 74 % des exportations françaises.

Une réduction de l'activité industrielle a donc un effet récessif puisqu'elle implique à la fois une baisse de la croissance de la productivité et une dégradation de la balance des paiements.

La nécessité de mener une vraie politique industrielle

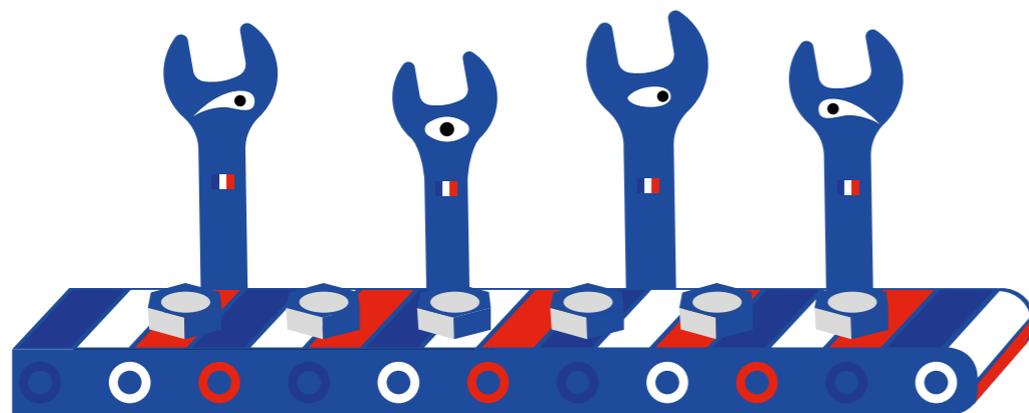
La baisse constante de la part du secteur secondaire dans le PIB français est en partie liée à des bouleversements économiques importants : passage à la monnaie unique (surenchérissement de la monnaie), ouverture croissante des économies, renforcement de la concurrence internationale, éclatement de la crise de 2008 etc. Elle est aussi la conséquence des choix politiques réalisés : privatisations et démantèlement de conglomérats industriels (par exemple CGE), politique de la concurrence et désintérêt au cours des années 90 des questions industrielles au profit de l'économie des services.

La prise de conscience tardive de la part des autorités publiques du rôle fondamental joué par l'industrie s'est traduite par la mise en place de politiques pour améliorer la compétitivité des industries françaises, notamment via une baisse du coût du travail.



Pour le moment, ces mesures n'ont pas été suivies des résultats escomptés. La politique de réduction de cotisations menée sur les bas salaires n'a par exemple pas favorisé l'émergence d'une industrie plus innovante car elle n'a pas permis d'accroître les salaires des personnes les plus qualifiées.

Une politique industrielle plus volontariste passe notamment par l'encouragement et une aide massive à l'innovation afin d'accompagner les mutations structurelles pour tendre vers une industrie plus durable et responsable. A cet égard, l'amélioration de la compétitivité hors-prix de nos entreprises est indispensable. Encourager le développement de produits plus qualitatifs et plus innovants, aux marges plus confortables, permet non seulement de réduire la dépendance au cours de la monnaie, mais également de favoriser une production nationale. Deux éléments essentiels pour favoriser l'emploi et les performances à l'exportation.



Relancer le système productif

Le mois dernier, il aura fallu attendre les dernières heures du salon du made in France pour qu'un représentant de l'État - la secrétaire d'État à l'Économie - s'y déplace. Le chemin est encore long pour que nos responsables politiques prennent pleinement conscience de l'importance de l'industrie. Pourtant, dans un pays souvent présenté comme désindustrialisé, une plus grande implication des acteurs institutionnels autour de ces problématiques est de plus en plus nécessaire. Au regard d'un contexte social difficile, la relance du système productif est une des réponses à apporter face au chômage.

1) Historiquement, on distingue 3 grandes stratégies d'industrialisation :

- L'Industrialisation par les Industries Industrialisantes (II) : l'objectif est de permettre l'autonomie du pays par l'implantation d'industries lourdes avec un effet d'entraînement pour favoriser la croissance.
- L'Industrialisation par substitution aux importations (ISI) : l'enjeu est de substituer à terme la production nationale aux importations. L'Etat est un acteur essentiel, puisqu'il doit défendre et protéger ses industries (stratégie de remontée de filière).
- L'Industrialisation par promotion des exportations (IPE) : le pays doit se doter d'une industrie sans se cantonner au développement interne pour conquérir des parts de marché à l'international.

Contacts

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

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Renan Francastel
Flore Gauffeny



FOCUS

COMITÉ NATIONAL DE L'INDUSTRIE (CNI) : PLEINS FEUX SUR LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

Bilan et perspectives des contrats de filière, nouveaux projets, mission « Territoires d'industrie » : la réunion annuelle du CNI, en présence de la CFE-CGC, a fixé les grands caps de l'industrie française.

La réunion plénière annuelle du Conseil national de l'industrie (CNI) s'est déroulée le 22 novembre en présence du Premier ministre, Edouard Philippe, et de 12 membres du gouvernement. La CFE-CGC était représentée par Elisabeth Jacques (déléguée syndicale centrale au sein du Groupe Arc) et Xavier Le Coq, délégué national confédéral et membre du Comité exécutif du CNI. Que retenir de cette réunion ? Plusieurs temps forts, listés ci-dessous.

BILAN ET PERSPECTIVES DU CNI

- 5 contrats de filière sont signés (automobile, bois, chimie et matériaux, industriels de la mer et industries agroalimentaires). Les autres le seront d'ici janvier 2019 ;
- 2 nouvelles filières ont été labellisées (infrastructures numériques et industries de sécurité), portant à 18 le nombre de comités stratégiques de filière (CSF) ;
- Les perspectives des prochains mois ont été définies :
 - La rédaction par les filières d'une feuille de route internationale en vue d'identifier les mesures pour développer les exportations
 - La réflexion sur une feuille de route pour respecter les objectifs de neutralité carbone inscrits en 2015 ; et une réflexion sur l'économie circulaire,
 - La poursuite de diverses missions : matières premières stratégiques ; création de plateformes d'accélération pour l'industrie du futur ; logistique.

TROIS PROJETS AMBITIEUX INSCRITS AU SEIN DES CONTRATS DE FILIÈRE

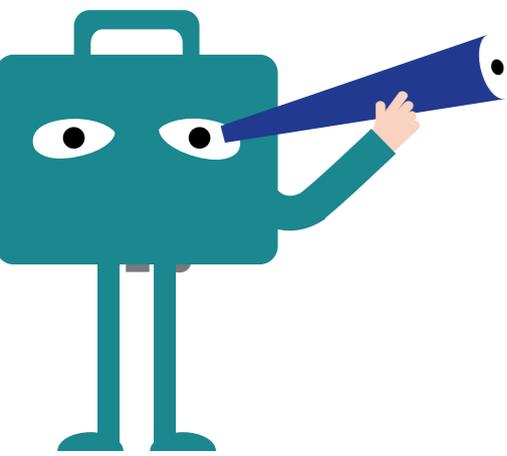
- 1 Le développement de la production d'hydrogène décarboné, jugée clé pour la transition écologique, sachant que la France dispose déjà d'atouts pour se positionner sur ce marché.
- 2 Le développement de la bioproduction dans le secteur de la santé, un enjeu essentiel (notamment dans le traitement des cancers), constitue une opportunité pour l'industrie française.
- 3 La mise en place d'une plateforme sur l'information consommateur et la traçabilité dans le secteur agroalimentaire

MISSION « TERRITOIRES D'INDUSTRIE »

Une mission a été lancée en septembre dernier associant élus locaux, régionaux, parlementaires et industriels. Cette mission a identifié 124 territoires d'industrie en France dont la plupart hors des métropoles. Ces territoires bénéficieront d'un engagement spécifique de l'Etat, mobilisant des politiques publiques pour appuyer les projets territoriaux. La gouvernance devra être locale, entre industriels et collectivités locales. Au total, plus d'1,3 milliards d'euros sera mobilisé afin de soutenir les territoires dans leur développement industriel.

L'apprentissage : un enjeu majeur pour l'industrie

A l'occasion d'une table ronde, Xavier Le Coq a insisté sur le nécessaire développement de l'apprentissage, qui ne pourra se faire qu'en améliorant l'image de l'industrie et l'attractivité de ses métiers. Le délégué national CFE-CGC a souligné l'importance de la convention-cadre signée en septembre dernier, laquelle vise à mettre en place une coopération renforcée afin de développer l'attractivité des filières industrielles.





FOCUS

INDUSTRIE : LA CFE-CGC MOBILISÉE À L'OCCASION DE L'USINE EXTRAORDINAIRE AU GRAND PALAIS



La CFE-CGC mobilisée pour le développement des filières industrielles

Fortement mobilisée pour le développement des filières industrielles, la CFE-CGC a pris part à diverses conférences. En matière de climat-énergie, Xavier Le Coq (délégué national confédéral) a rappelé que l'industrie contribue, grâce à la recherche et développement (R&D), à la baisse des émissions carbone des autres secteurs. Sans oublier les actions en faveur d'une accélération de la rénovation des bâtiments et la mise en place de solutions technologiques pour répondre au programme de diminution de l'empreinte carbone de l'énergie électrique.

« Atteindre les objectifs de la COP21 est important mais il faut tenir compte de la problématique emploi : nous devons donc rester vigilants à ce que cette transition écologique et énergétique ne se fasse pas au détriment de l'industrie française et européenne en comparaison avec nos concurrents mondiaux qui ne sont pas soumis aux mêmes contraintes (ex : la taxe carbone), explique Xavier Le Coq. Ou alors, il faudra mettre en place un système de rééquilibrage aux frontières de l'Union européenne. »

Investissement et responsabilisation des salariés

De son côté, Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC, a rappelé que l'investissement (innovation, produits, moyens de production et moyens humains) reste la clé du développement et de la réussite des entreprises industrielles. *« La responsabilisation des salariés est essentielle pour permettre à chacun d'exprimer ses compétences et d'apporter sa valeur ajoutée. C'est utopique de croire que les responsabilités peuvent être concentrées en haut de la pyramide hiérarchique. Les salariés de l'encadrement sont d'ailleurs les acteurs majeurs de cette délégation organisée des responsabilités. »*

Du 22 au 25 novembre, le Grand Palais à Paris a accueilli 40 000 visiteurs au sein d'une usine grandeur nature. Objectif : révéler au grand public les coulisses des usines d'aujourd'hui. Au programme : expériences immersives, dialogues avec des techniciens et ingénieurs, découverte de lignes de production recréées sur place, réalité virtuelle, exposition de machines monumentales, conférences etc.

Partant du constat que l'industrie n'est pas assez attractive et que des postes restent non pourvus, y compris dans des métiers qualifiés, la Fédération des industries mécaniques (FIM) avait pris l'initiative, en décembre 2017, de lancer cette manifestation pour faire découvrir les différentes facettes de l'industrie.



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECCG - 07 DÉCEMBRE 2018

Structures d'accueil, lieux d'information, structures de soins, aides à domicile et auxiliaires de vie, association d'aidants... Notre guide sur les #aidants familiaux est à votre disposition, ici : [https://fr.calameo.com/read/003664566dbddbdee3b0a?fbclid=IwAR3MDRvS5FTf6y2xAWDZ-ElGvTJ7wA4-QVk4vCfP4UFgUCgKKjsT5m0ym7o ...](https://fr.calameo.com/read/003664566dbddbdee3b0a?fbclid=IwAR3MDRvS5FTf6y2xAWDZ-ElGvTJ7wA4-QVk4vCfP4UFgUCgKKjsT5m0ym7o...)



CFE-CGC ORANGE @CFECCGORANGE- 11 DÉCEMBRE 2018

La @CFECCG @Orange demande l'ouverture de vraies #négociations sur la #rémunération et pas seulement sur le versement de la #prime @EmmanuelMacron.
52 millions d'#actions gratuites versées à 1 000 cadres #dirigeants en deux ans, ça laisse de la marge...



LCP @LCP - 10 DÉCEMBRE 2018

François Hommeril (@CFECCG) : «Le CICE est un scandale, une gabegie financière de 20 milliards d'euros, sur lequel il faut à l'évidence revenir.»
#Macron20h #GiletsJaunes cc @fhommeril



ERIC_SNBBNPP @ERIC_SNBBNPP - 12 DÉCEMBRE 2018

Un article synthétique et complet sur la situation sociale chez #bnpparibas : Même les banquiers débrayent! <http://po.st/Eq82hH> via @Lexpansion



AGENDA

JANVIER

2019

Élections aux
Chambres d'agriculture
(représentants les
agriculteurs et les
salariés des services
agricoles).

JANVIER ET FÉVRIER

2019

Négociation entre
partenaires sociaux sur
l'assurance chômage.

VENDREDI

29/03

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

31/12/2019

Date butoir de mise
en place des comités
sociaux et économiques
(CSE) dans les
entreprises de plus de 11
salariés.

PREMIER SEMESTRE

2019

Poursuite de la
concertation avec les
partenaires sociaux sur
la future réforme des
retraites.

DU

09/10

AU

11/10

37^e congrès confédéral
de la CFE-CGC organisé
à Deauville.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans,
c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).