



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 INDISCRETS**
- P. 4 INFO MILITANTE - ÉLECTIONS TPE : LA CFE-CGC RESTE MOBILISÉE !**
- P. 5 INFO MILITANTE : LA CFE-CGC PARTIE PRENANTE DU GUIDE DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE**
- P. 6 INFO MILITANTE - 50 ANS DE L'APEC : UNE INSTANCE PARITAIRE INCONTOURNABLE AU SERVICE DES CADRES ET DES ENTREPRISES**
- P. 8 FOCUS SUR : LE SYSTÈME DE RETRAITE, UNE RÉFORME SANS FIN ?**
- P. 9 ANALYSE : EN ROUTE POUR 2017**
- P. 13 POINT DE VUE : PIERRE HABBARD, CONSEILLER À LA COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE AUPRÈS DE L'OCDE (TUAC)**
- P. 14 VU D'AILLEURS - LA CFE-CGC ET LA CEC : L'EUROPE À CŒUR !**
- P. 16 TENDANCES**
- P. 18 BULLE TWITTER**
- P. 19 AGENDA**





INDISCRETS

Assurance chômage : une réunion entre partenaires sociaux le 6 décembre

Quelques mois après le sabordage, par le patronat, des négociations pour une nouvelle convention Unédic, les partenaires sociaux se retrouveront le 6 décembre afin d'entamer un « *diagnostic approfondi sur l'assurance chômage* ». La CFE-CGC rappelle que le traitement de la question des contrats courts est une condition préalable indispensable à une éventuelle reprise officielle des négociations.

Les think tanks planchent sur le revenu universel

Le revenu de base est en passe de devenir un sujet central pour les candidats à la primaire socialiste. Plusieurs think tanks proches du PS se sont d'ailleurs mis à plancher sur le sujet. La Fondation Jean-Jaurès a lancé une étude pour obtenir des estimations du coût de la mesure selon différentes hypothèses de revenu comprises entre 400 et 1 000 €. De son côté, Terra Nova abordera l'allocation universelle sous l'angle de la réforme des minima sociaux, avec la publication d'une note fin novembre.¹

Le lobbying du Medef en panne pour 2017

La perte d'influence du Medef inquiète les fédérations patronales, qui contestent de plus en plus ouvertement la gouvernance de Pierre Gattaz. Des tensions ont d'ailleurs conduit le patron des patrons à commander un audit interne. La visibilité du pôle sphère publique - qui se charge d'aller à la rencontre des candidats - est jugée insuffisante. Et les notes de la direction des affaires publiques rencontrent peu d'écho auprès des élus. Conscient de ces difficultés, Pierre Gattaz entend piloter lui-même le lobbying à destination des candidats. Problème : le président du Medef - dont certaines déclarations récentes comme sa sortie sur la France « *pays communiste* » et la Chine « *pays libéral* » ne font pas l'unanimité - agace nombre d'adhérents du syndicat patronal à la veille de la présidentielle.²

LE CHIFFRE

+ **5** POINTS

C'EST LA PROGRESSION DE LA CFE-CGC LORS DES DERNIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CHEZ TOTAL QUI SE SONT DÉROULÉES LA PREMIÈRE QUINZAINE D'OCTOBRE. TOUS COLLÈGES CONFONDUS, LA CFE-CGC REGROUPE MAINTENANT 26,2 % DES VOIX.

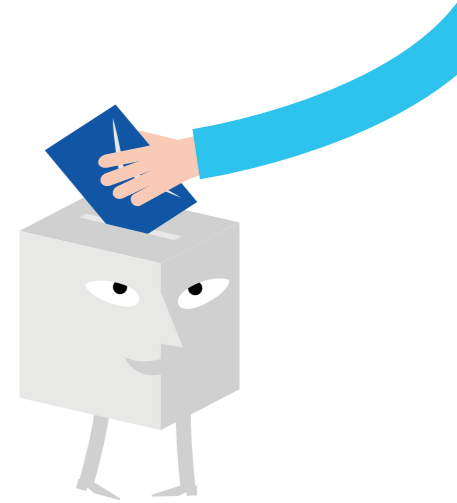


1. La Lettre A, 02/11/2016
2. La Lettre A, 09/11/2016



L'INFO MILITANTE

ÉLECTIONS TPE : LA CFE-CGC RESTE MOBILISÉE !



Reportées suite à une action en justice de la CGT contre un syndicat corse, les élections professionnelles dans les TPE se tiendront du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017. La CFE-CGC reste plus que jamais déterminée à mener campagne pour la défense des droits des salariés.

Échéance décisive pour les salariés et la CFE-CGC, les élections dans les entreprises de moins de 11 salariés se dérouleront finalement du 30 décembre au 13 janvier prochain (jusqu'au 20 janvier outre-mer). Suite au pourvoi en cassation de la CGT après une décision de justice validant la candidature du Syndicat des travailleurs corses (STC) aux élections TPE, le ministère du Travail a officialisé, mi-novembre, le report du scrutin initialement fixé du 28 novembre au 12 décembre. Les résultats seront proclamés le 3 février 2017.

Si la CFE-CGC *«ne peut que respecter la volonté d'une des organisations d'aller jusqu'au bout de la logique judiciaire face au danger de la validation d'une liste territoriale et communautariste pour présenter des*

candidats au niveau national», elle déplore *«une situation désolante, conséquence d'un calendrier d'élection trop serré empêchant un travail rigoureux et coordonné entre le ministère et la direction générale du travail»*.

En dépit des difficultés occasionnées (surcroît de dépenses, actions de communication...), ce report n'entame en rien la détermination et la mobilisation de toutes les équipes de la CFE-CGC à mener campagne au service des salariés des plus de deux millions de TPE qui existent en France. Notre organisation est la mieux placée pour défendre les droits du personnel de l'encadrement et répondre à leurs problématiques : charge de travail trop importante ; absence d'interlocuteur ; relations avec les donneurs d'ordres, les clients et les fournisseurs ; flexibilité des horaires ; distance domicile/lieu de travail ; rémunération etc.

Un scrutin capital pour les salariés et la CFE-CGC

Pour rappel, voter aux élections TPE permet de :

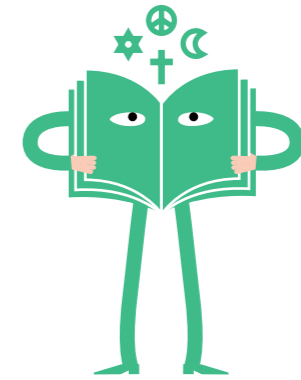
- › choisir les organisations syndicales qui représenteront les salariés des TPE en négociant les conventions et les accords collectifs qui s'appliqueront ;
- › désigner les salariés de TPE (en respectant la parité hommes-femmes) qui siégeront dès juillet 2017 dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;
- › contribuer à la future désignation des conseillers prud'hommes qui traitent les litiges individuels entre un employeur et un salarié. Ces conseillers seront désignés par les organisations syndicales et patronales représentatives en fonction de l'audience obtenue lors du scrutin TPE.

Ces élections sont d'autant plus cruciales qu'elles représentent la dernière échéance électorale majeure avant la prochaine mesure de représentativité des syndicats, qui sera dévoilée courant 2017.



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC PARTIE PRENANTE DU GUIDE DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE



Rédigé en concertation avec les partenaires sociaux pour apporter des réponses pratiques à une problématique grandissante, le guide du fait religieux en entreprise sera prochainement disponible en ligne. Partenaire social responsable, la CFE-CGC invite ses militants, les salariés et les employeurs à utiliser cet outil à bon escient.

Congés, obligations vestimentaires, menus à la cantine, règlement intérieur, recrutement, exécution du contrat de travail... Le constat est unanime, corroboré par diverses études : le fait religieux est devenu, ces dernières années, une source croissante de crispations dans les entreprises. C'est pour rappeler le cadre juridique existant et pour répondre aux interrogations des salariés et leurs représentants, des chefs d'entreprise et des DRH, qu'un guide pratique, élaboré en étroite concertation avec les partenaires sociaux, doit prochainement être mis en ligne.

Apporter des réponses pratiques

Rédigé sous forme de 39 questions-réponses, ce « *Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées* » énonce des principes de base comme l'interdiction de demander sa religion à un candidat ou de la mentionner dans une offre d'emploi, de désobéir à sa supérieure parce qu'elle est une femme, de faire du prosélytisme en entreprise, de s'absenter sans autorisation pour célébrer une fête religieuse, de ne pas se soumettre à la visite médicale obligatoire en raison de ses convictions ou encore de refuser une demande de congé en raison de son motif religieux.

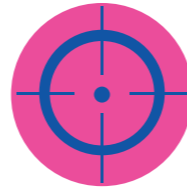
« C'est un guide utile car le fait religieux est une réalité à laquelle sont de plus en plus confrontés les managers et nos équipes, explique Eric Freyburger, délégué national CFE-CGC. Il doit permettre d'une part de dépassionner un sujet sensible et surtout d'apporter des réponses pratiques à toutes les difficultés que peuvent rencontrer au quotidien sur le terrain les entreprises et les salariés face au fait religieux. »

Une boîte à outils et non un texte à valeur juridique

Partenaire social responsable, la CFE-CGC invite ses militants, les employeurs et les salariés à s'approprier ce guide et à procéder aux démarches de concertation avec les représentants du personnel pour gérer d'éventuelles tensions. Conçu comme une boîte à outils, ce guide n'est ni un document normatif qui fixe des règles ou des interdictions, ni un texte à valeur juridique.

Rappelons qu'en France, les entreprises (contrairement à l'État et aux services publics) ne sont pas des espaces laïques et ne sont donc pas tenues à des obligations de neutralité. Toutefois, la loi Travail du 8 août 2016 a introduit la possibilité (article L1321-2-1) pour un employeur d'inscrire un principe de neutralité dans son règlement intérieur.

La CFE-CGC restera vigilante et contribuera à enrichir ce guide pour l'adapter à l'évolution des situations dans les entreprises.



L'INFO MILITANTE

50 ANS DE L'APEC : UNE INSTANCE PARITAIRE INCONTOURNABLE AU SERVICE DES CADRES ET DES ENTREPRISES

A l'occasion du cinquantième anniversaire de l'Association pour l'emploi des cadres, focus sur le rôle et les missions d'une instance paritaire de nouveau présidée, depuis 2015, par la CFE-CGC.

L'Association pour l'emploi des cadres souffle ses 50 bougies ! Créée en 1966 sous l'impulsion de la CGC (devenue, en 1981, la CFE-CGC) et par les partenaires sociaux afin d'améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi cadre, l'Apec est aujourd'hui un acteur incontournable de l'emploi, accompagnant les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur.

« Avec 900 collaborateurs et 44 centres partout en France, l'Apec apporte des conseils personnalisés et des solutions sur-mesure aux cadres et aux entreprises, tout en anticipant les évolutions et les grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs », résume Marie-Françoise Leflon (ancienne secrétaire générale de la CFE-CG), réélue en novembre 2015 présidente de l'Apec dans le cadre de l'alternance patronat-syndicat de salarié à la tête de l'instance paritaire.

Quatre grandes missions

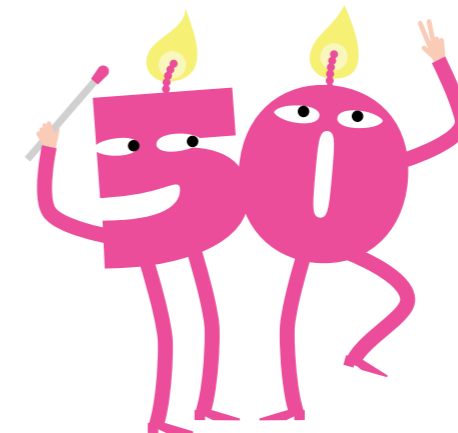
Reconnue comme l'un des cinq acteurs nationaux du conseil en évolution professionnelle (CEP), l'Apec assure quatre grandes missions :

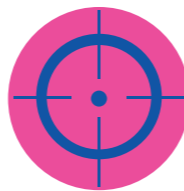
- › **Conseiller les cadres** pour anticiper et envisager toutes les possibilités qui s'offrent à eux : mobilité interne ou externe, seconde partie de carrière, création ou reprise d'entreprise, formation etc.
- › **Accompagner les jeunes issus de l'enseignement supérieur** pour élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel, se préparer aux entretiens de recrutement, identifier les entreprises à prospecter...
- › **Conseiller les entreprises** (les PME comme les grandes structures) via un ensemble de services pour faciliter leurs recrutements de cadres, développer et fidéliser les compétences internes.
- › **Observer le marché de l'emploi cadre** afin d'informer sur les métiers, les secteurs, les régions, les recrutements, les salaires, les mobilités professionnelles et l'insertion des jeunes.

Financement et affectation des ressources

L'Apec (109,7 millions d'euros de ressources en 2015) est principalement financée par des cotisations perçues au titre des missions de service public. 70,4 % des ressources sont affectées à la sécurisation des parcours professionnels des cadres et des jeunes ; 13,7 % à la sécurisation des recrutements en entreprise et 7,3 % au service études et veille sur le marché du travail cadre.

Enfin, 5,9 % des ressources sont consacrées à la diffusion des offres d'emploi par le biais du site www.apec.fr (40 000 offres d'emplois disponibles chaque jour). Le salarié peut y mettre en ligne son CV alors que les entreprises y publient leurs annonces qui tendent à être de plus en plus qualifiées sous la forme d'un label Apec.





L'INFO MILITANTE

L'APEC EN CHIFFRES...

900

Le nombre de collaborateurs (dont plus de **500** consultants) apportant des conseils personnalisés et des solutions sur-mesure aux cadres et aux entreprises.

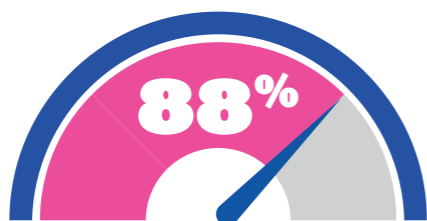
109,7

MILLIONS
D'EUROS

Les ressources de l'Apec dont **106,7 M€** de cotisations perçues au titre des missions de service public et **3 M€** d'activités marchandes.

168 970

Le nombre de prestations de conseils délivrés en 2015 auprès des cadres et des jeunes.



La proportion de jeunes qui jugent pertinents les conseils et explications reçues dans le cadre d'un service de conseil.

36 300

Le nombre d'entreprises clientes.

900 000

Le nombre de comptes actifs sur le site apec.fr (**2,1 millions** de visiteurs uniques chaque mois) avec **40 000** offres d'emplois disponibles chaque jour.

44

Le nombre de centres sur tout le territoire.





FOCUS SUR

LE SYSTÈME DE RETRAITE, UNE RÉFORME SANS FIN ?

À l'occasion du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2017, Marisol Touraine, ministre de la Santé, s'est félicitée d'avoir « sauvé la Sécurité sociale » sans avoir à réformer le système de retraite. Au même moment, les candidats de la primaire de la droite et du centre s'érigeaient également en sauveurs de la retraite, en proposant la mise en place de nouvelles réformes jugées indispensables.

Réformer pour sauver le système des retraites est une idée qui s'est imposée depuis des décennies dans le débat politique. De nombreux faits et statistiques soulevaient la question de la soutenabilité d'un régime créé en 1945, et plaidaient a minima pour une approche gestionnaire. La démographie, l'allongement de l'espérance de vie, les comparaisons européennes, l'évolution des ratios cotisants/retraités semblaient condamner le système français à perpétuellement évoluer pour rester viable. Les réformes se sont alors enchaînées, intervenant parfois même avant que les précédentes ne soient totalement entrées en application.

Aujourd'hui, la France peut se targuer d'un système avantageux pour les personnes nées dans les années suivant l'après-guerre. Les retraités disposent d'un niveau de vie supérieur à celui des actifs et souffrent moins de la pauvreté. Mais le niveau de vie des retraités devrait diminuer au cours de la prochaine décennie.

S'il est incontestable que le système doit faire face à des impératifs financiers, l'enchaînement des réformes laisse courir le risque de faire perdre le sens et la vocation de la Sécurité sociale. Pour alléger la facture des retraités futurs et des cotisants, il faudra probablement actionner à nouveau les leviers de l'âge et de la durée de cotisation.

Dans le cadre de la loi du 20 janvier 2014 sur l'avenir et la justice du système de retraite, le gouvernement a de fait prolongé la durée de cotisation nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein à partir de 2020. C'est-à-dire que les générations nées après 1973 devront cotiser 43 années. Difficile dans ces conditions de pouvoir partir à la retraite à 62 ans ! Dans les faits, l'âge de départ à la retraite va mécaniquement reculer.

Il faut également rappeler que selon les récentes projections du Conseil d'orientation des retraites (COR), l'équilibre financier du système de retraite serait garanti jusqu'en 2060 sous réserve notamment d'une croissance annuelle moyenne de la productivité de 1,5 % sur toute la période. Ce qui, la lumière des taux de croissance que nous connaissons ces dernières années et de l'imprévisibilité des crises économiques, est loin d'être gagné...



Source

« Retraites : la réforme sans fin », *Les Echos*, 03/10/2016





ANALYSE

EN ROUTE POUR 2017

Le Bulletin confédéral continue d'étudier l'actualité autour du grand événement politique de l'année à venir : la campagne présidentielle de 2017.

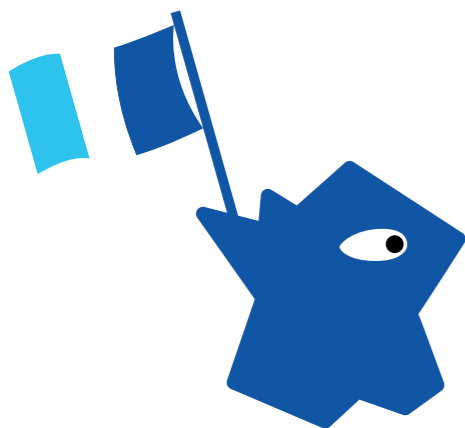
Ce numéro sera l'occasion d'étudier les premières propositions de Yannick Jadot (Europe Ecologie Les Verts), Jean-Luc Mélenchon (Front de Gauche), Nathalie Arthaud (Lutte Ouvrière) et Philippe Poutou (Nouveau Parti Anticapitaliste), sur les thèmes de la réforme du syndicalisme, des droits du travail, des droits sociaux, de la retraite et de la fiscalité.

Cette semaine, le Bulletin se penche également sur l'évolution du vote politique des cadres, sujet mis à l'honneur par une récente étude du CEVIPOF.





ANALYSE



YANNICK JADOT

49 ans,
député européen EELV

RÉFORME DU SYNDICALISME

- › Augmentation de la présence des salariés dans les conseils d'administration pour développer la gestion paritaire des entreprises
- › Opposition au référendum en entreprise

DROIT DU TRAVAIL

- › Réduction du temps de travail à quatre jours par semaine à la carte
- › Ouverture de nouveaux droits aux travailleurs à temps partiels

DROITS SOCIAUX

- › Mise en place d'un revenu universel d'existence
- › Création de nouvelles protections pour les « nouveaux statuts » : auto-entrepreneurs, stagiaires...

RETRAITE

- › Rétablissement du droit à la retraite à 60 ans sans décote et même avant pour les métiers les plus durs
- › Financement des retraites par taxation des intérêts financiers et dividendes

FISCALITÉ

- › Principe de responsabilité des employeurs : plus les contrats sont courts, plus les cotisations doivent être élevées



JEAN-LUC MÉLENCHON

65 ans, président
du Parti de Gauche

- › Imposer l'égalité de condition entre femmes et hommes dans les institutions syndicales
- › Amnistie des syndicalistes condamnés pour des faits de luttes sociales
- › Fonder la représentativité des organisations patronales sur la base d'élections

- › Instaurer un quotas maximum de contrats précaires dans les entreprises
- › 6^e semaine de congés payés
- › Application des 35h puis 32h
- › Passage du SMIC à 1 300 €

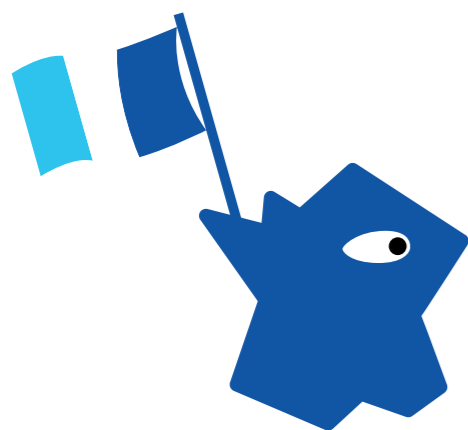
- › Interdire les licenciements boursiers et refonder la rupture conventionnelle pour empêcher les licenciements déguisés
- › Offrir la possibilité aux indépendants de s'affilier au régime général de la Sécurité sociale plutôt qu'au RSI

- › Rétablissement du droit à la retraite à 60 ans à taux plein et d'une durée de cotisation de 40 ans pour une retraite complète
- › Revalorisation des pensions de retraite complètes au niveau du SMIC

- › Refonte de l'impôt sur le revenu avec fusion de la CSG et augmentation des tranches pour améliorer la progressivité



ANALYSE



RÉFORME DU SYNDICALISME



**NATHALIE
ARTHAUD**

46 ans,
porte-parole
de Lutte Ouvrière

-

DROIT DU TRAVAIL

- › Augmentation du SMIC (pas de précision chiffrée donnée à ce jour)
- › Augmentation des allocations de chômage et des minima sociaux (pas de précision chiffrée donnée à ce jour)

DROIT SOCIAUX

- › Interdiction des licenciements

RETRAITE

- › Augmentation des pensions de retraite (pas de précision chiffrée donnée à ce jour)
- › Alignement des régimes sur celui le plus favorable

FISCALITÉ

- › Suppression de toutes les exonérations et tous les allègements de cotisations patronales



**PHILIPPE
POUTOU**

49 ans,
membre de la direction
du Nouveau Parti
Anticapitaliste

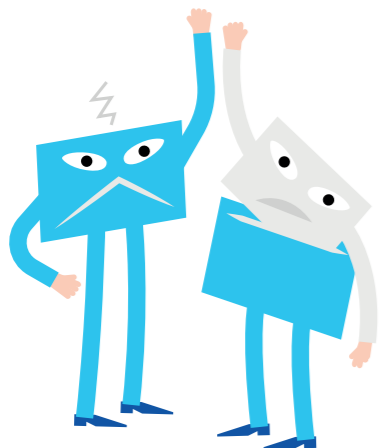
-

- › Baisse du temps de travail (pas de précision chiffrée donnée à ce jour)
- › Augmentation des salaires et du SMIC (pas de précision chiffrée donnée à ce jour)

- › Interdiction des licenciements

- › Retour de la retraite à 60 ans (55 ans pour les travaux pénibles)
- › Accès aux médicaments et aux soins gratuits

- › Arrêt des dispositifs dérogatoires d'exonération des cotisations sociales



ANALYSE

EN ROUTE POUR 2017

L'évolution du vote des cadres

Dans le cadre de son projet « *L'Enquête électorale française* », le Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) s'est penché sur l'évolution du choix électoral des cadres. Cette analyse livre plusieurs grands enseignements. Le premier tient à une évolution sensible des intentions de vote en faveur de l'offre politique de droite : si on y incorpore le FN, l'ensemble des votes des cadres du privé vers cette partie de l'échiquier politique passe de 59 % en 2012 à 70 % pour les intentions de vote en 2017. Cette droitisation est plus importante chez les cadres retraités que chez les cadres actifs.

La droitisation concerne aussi les cadres du public, même si leur centre de gravité se situe plus à gauche (ils voteraient ainsi à 21 % pour François Hollande, contre 14 % pour les cadres du privé). On peut toutefois nuancer le phénomène puisqu'on assiste également à une progression des candidats de la gauche de la gauche, qui passeraient de 11,5 % à 16 % entre 2012 et les intentions de vote en 2017.

Le deuxième enseignement est l'éclatement de cette droitisation, qui bénéficie à deux mouvements distincts : l'un à destination du centre/centre-droit, l'autre vers l'extrême droite. Le premier est notamment visible par les différences d'intention de vote entre Nicolas Sarkozy et Alain Juppé : alors que l'ancien président de la République peinerait à obtenir le vote de 22 % des cadres, le maire de Bordeaux dépasserait lui les 44 %. Et en cas de candidature simultanée d'Emmanuel Macron, les deux hommes dépasseraient les 52 % d'intention de votes. S'agissant du mouvement vers le vote FN, l'étude explique que celui-ci est notamment motivé chez les cadres par une perception plus forte de leur déclin social et de celui de leurs enfants.

Dernier enseignement : l'importance des enjeux économiques pour les cadres. Interrogés sur les problèmes prioritaires de la France, ils sont 50 % à évoquer les problématiques économiques (emploi, économie, fiscalité, déficits, gestion de l'État), loin devant les problèmes sécuritaires (30 %). Globalement et à la lumière d'autres études du CEVIPOF, il apparaît que les cadres du privé restent les salariés les plus libéraux dans leur positionnement politique.



 Source

« L'enquête électorale française : comprendre 2017 - Le choix électoral des cadres », Luc Rouban pour le CEVIPOF, Octobre 2016



L'expertise mutualiste

au service de votre protection sociale complémentaire

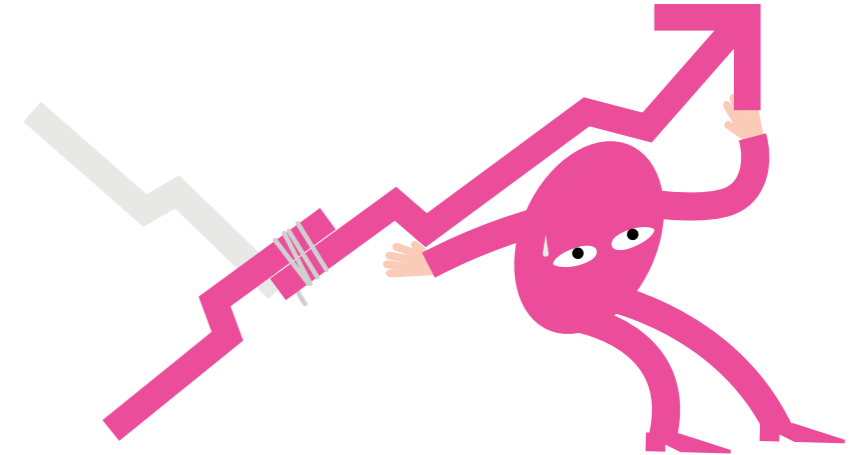
MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE





POINT DE VUE



PIERRE HABBARD, CONSEILLER À LA COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE AUPRÈS DE L'OCDE (TUAC)

La TUAC est l'interface entre les syndicats de salariés et l'OCDE. C'est une organisation syndicale internationale bénéficiant du statut consultatif auprès de l'OCDE et de ses divers comités. Pierre Habbard y est conseiller, notamment en charge des dossiers relatifs à la réglementation et la supervision financière, la gouvernance d'entreprise ou les systèmes de retraite par capitalisation.

Récemment interrogé sur les enseignements tirés de l'effondrement financier de 2008, Pierre Habbard a considéré que le bilan était en demi-teinte : « *On continue à dire qu'on avance, mais ce n'est toujours pas fini.* » Il pointe du doigt les risques liés à des banques toujours trop grosses, et qui font porter des risques systémiques à l'économie. Il appelle également à la

mise en œuvre d'un plan d'action pour l'harmonisation des règles fiscales en vue d'éviter l'optimisation fiscale.

Questionné sur les attentes syndicales sur ce sujet fiscal, il explique que celui-ci est « *l'occasion de recentrer le débat sur le modèle de croissance* ». « *Jusqu'en 2008, dans les instances internationales, les gouvernants ne pensaient qu'à faire du chiffre, sans vraiment se soucier de la redistribution des richesses* », rappelle-t-il, alors que la nécessité d'une croissance inclusive fait aujourd'hui consensus, même si la manière reste à définir.

Selon M. Habbard, « *il faut renforcer les systèmes de négociation collective, la convention collective, pour combattre les inégalités et poser les bases d'une relance durable et soutenue de l'économie* ». Il appuie notamment son point

de vue sur une étude du FMI qui reconnaît que l'augmentation des inégalités est liée à la perte de pouvoir de négociation des syndicats. Et il critique l'attitude du G20 qui, dans sa dernière déclaration finale, reprend l'engagement en faveur d'un renforcement des systèmes de protection sociale et d'une « *hausse des salaires accrue et durable* », mais inclut en annexe un « *agenda renforcé pour la réforme structurelle* », soulignant l'attrait de la flexisécurité et ignorant la question des salaires.



 **Source**

« L'explosion des inégalités est liée à la perte de pouvoir de négociation des syndicats », *Miroir social*, 03/10/2016



VU D'AILLEURS

LA CFE-CGC ET LA CEC : L'EUROPE À CŒUR !



Comptant plus d'un million d'affiliés dans toute l'Europe, voix indépendante et autonome de l'encadrement européen, la Confédération Européenne des Cadres (CEC) a tenu une assemblée générale extraordinaire le 21 novembre dernier dans les locaux de la CFE-CGC, membre fondateur de l'organisation.

La CFE-CGC à l'heure européenne ! En sa qualité de membre fondateur (en 1951) de la Confédération Internationale des Cadres - qui a donné naissance en 1989 à la Confédération Européenne des Cadres - la CFE-CGC a accueilli symboliquement, le 21 novembre dernier dans ses locaux rue du Rocher à Paris, l'assemblée générale extraordinaire de la CEC pour lui permettre de passer sous statut belge, l'organisation étant basée à Bruxelles.

Un partenaire incontournable du dialogue social européen

Voix indépendante et autonome de l'encadrement européen, la Confédération Européenne des Cadres (la CEC European Managers en version originale), présente dans 20 pays par le biais d'organisations nationales membres (dont la CFE-CGC) et de fédérations professionnelles, est une des 6 organisations de partenaires sociaux européens interprofessionnels reconnues par la Commission européenne.

Avec plus d'un million d'affiliés des secteurs public et privé dans toute l'Europe, la CEC s'est affirmée comme un partenaire social incontournable du dialogue social sur le Vieux Continent, exprimant et défendant les intérêts des cadres et des managers auprès des institutions européennes. A travers ses actions, il s'agit d'amener au cœur du débat public les questions de management et de leadership car les cadres contribuent, par leurs connaissances, leur expérience et leurs compétences, à l'édification de l'Europe.

Un large champs d'actions

Entre autres grandes missions, la CEC :

- › oeuvre pour l'intégration européenne ;
- › contribue, avec les autres partenaires sociaux, à la recherche permanente d'un équilibre plus juste entre la performance économique des entreprises et la garantie d'un revenu et d'une protection sociale pour les travailleurs ;
- › exprime et défend les besoins et opinions des dirigeants européens sur diverses thématiques : développement durable, protection de l'environnement, autosuffisance énergétique, formation continue, vieillissement actif, égalité des chances, promotion de la diversité etc.

A titre d'exemple, le texte relatif au statut du cadre voté à l'unanimité au Parlement européen en juin 1993 a fait l'objet d'une révision très utile par la CEC afin de moderniser ce texte fondamental.

Une organisation en plein développement

En phase de croissance, la Confédération Internationale des Cadres poursuit son développement, à l'image de l'intégration progressive des pays de l'Est et des États baltes. Si certains membres de la CEC sont des organisations très bien structurées parmi lesquelles la CFE-CGC, le syndicalisme cadre est pour l'heure moins développé dans certains pays car les moyens humains y sont moindres. Charge donc à la CEC d'accompagner le mouvement et d'être toujours plus fédératrice avec, en toile de fond, le renouvellement de ses instances prévu au printemps 2018.



VU D'AILLEURS

L'Europe dans l'ADN de la CFE-CGC

Pour mieux travailler sur les sujets d'importance, la CFE-CGC est revenue dans l'équipe des Officers de la CEC, Catherine Houlmann (déléguée nationale confédérale) ayant été récemment élue secrétaire générale adjointe. De son côté, Christophe Lefèvre (secrétaire national confédéral), élu au Comité économique et social européen (CESE), est au coeur du processus législatif du Parlement européen et de la Commission européenne.

Porter la voix de l'encadrement à l'échelle européenne et mondiale auprès des grandes institutions est un des fils rouges historiques de la CFE-CGC dont les équipes se battent au quotidien pour peser et se positionner sur les dossiers internationaux à l'image de sa récente opposition au CETA (l'accord de libre-échange commercial entre l'Europe et le Canada) ou son plaidoyer pour une véritable Europe sociale suite au choc du Brexit au Royaume-Uni, en juin dernier.

Impliquée dans de nombreuses institutions (Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs, Institut de coopération sociale internationale, Observatoire social international...), la CFE-CGC mène des actions de coopération internationale, en liaison avec le ministère des Affaires étrangères. Elle est notamment présente au sein du TUAC, la commission syndicale consultative auprès de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Des modules de formation spécifiques

Pour rappel, l'Europe est également au menu de deux modules de formation spécifiques proposés par le Centre de Formation Syndical (CFS) aux adhérents et aux militants CFE-CGC :

- Un module « Ouverture à l'Europe ».
- Un module « Mise en place et fonctionnement des comités d'entreprise européens ».





TENDANCES

Faut-il supprimer l'entretien annuel d'évaluation ?

De plus en plus de voix s'élèvent dans les entreprises pour la fin de l'entretien annuel d'évaluation entre collaborateur et manager. Pour justifier cette position, 5 raisons principales sont avancées :

1. Son manque fréquent de qualité : trop souvent, il se limite à collecter les besoins en formation.
2. La frustration qu'il génère par son manque de suivi : dans le cas où aucune suite n'est donnée sur les questions de bien-être au travail et de remise en cause du management.
3. Le caractère illogique du processus d'auto-évaluation : l'entretien est mené par le N+1. Ainsi, lorsqu'un manager auto-évalue ses qualités de manager avec son N+1, ses propres collaborateurs n'ont pas de moyen formel de faire remonter des informations.
4. Il ne permet pas de mesurer la qualité de vie globale des employés : la diversité des demandes rend difficile la synthèse des entretiens dès que l'entreprise dépasse une certaine taille. Il est alors quasiment impossible d'évaluer l'état des lieux de la qualité de vie des collaborateurs alors même que l'objectif revendiqué est celui-là.
5. Il ne donne pas assez de liberté de parole aux collaborateurs : axé sur ses performances individuelles, l'entretien ne permet pas au collaborateur de donner son opinion sur les objectifs de l'entreprise, son état d'esprit ou son positionnement.¹



Sources

1. « Pourquoi il faut supprimer l'entretien annuel d'évaluation », *Les Echos*, 26/10/2016
2. « Engagement au travail : des salariés français très impliqués », *Focus RH*, 26/10/2016

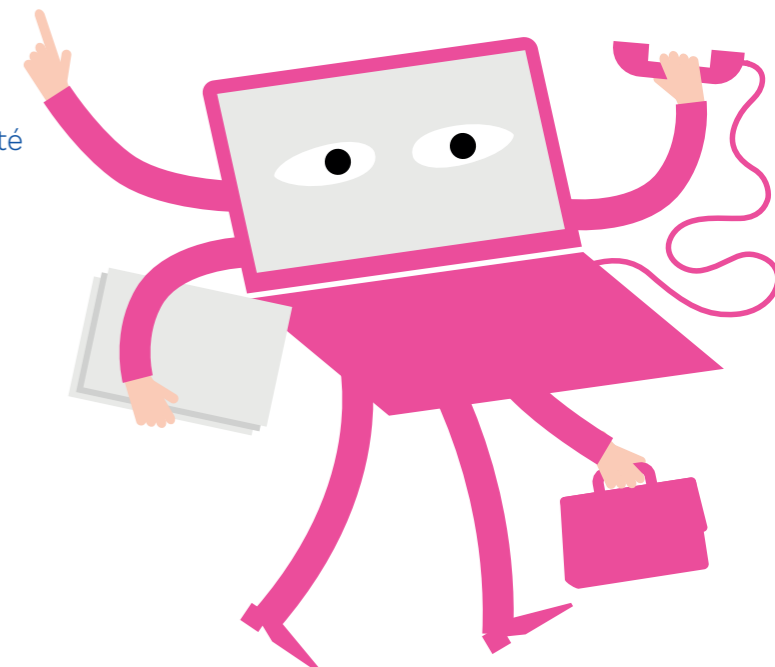
L'engagement au travail, une réalité pour les salariés français

Le cabinet d'études et de conseil indépendant Occurrence a récemment publié une étude consacrée à l'engagement des salariés français à l'égard de leur entreprise. Si 88% déclarent se sentir engagés dans leur travail, cet engagement recouvre différentes réalités qui illustrent l'intensité des efforts pouvant être consentis par les salariés.

L'étude pointe trois profils différents : les femmes de 35 ans et plus, davantage tournées vers les valeurs humaines de l'entreprise ; les employés/ouvriers très en retrait en matière d'engagement, mais en attente de reconnaissance ; et les jeunes cadres connectés particulièrement prêts à s'investir pour leur employeur. Les jeunes générations contredisent d'ailleurs les diagnostics classiques puisqu'elles affichent un engagement plus fort que la moyenne des Français (+6 pts).

Autre constat pointé par l'étude, la conscience des salariés du rôle qu'ils ont à jouer dans la transformation actuelle que subissent les entreprises : 55% des cadres se disent ainsi prêts à augmenter leur temps de travail sans compensation financière et à dépasser leurs fiches de poste.

L'étude identifie enfin 4 leviers d'engagement : la rémunération, les perspectives d'évolution, la qualité de vie au travail et le management bienveillant.²





TENDANCES

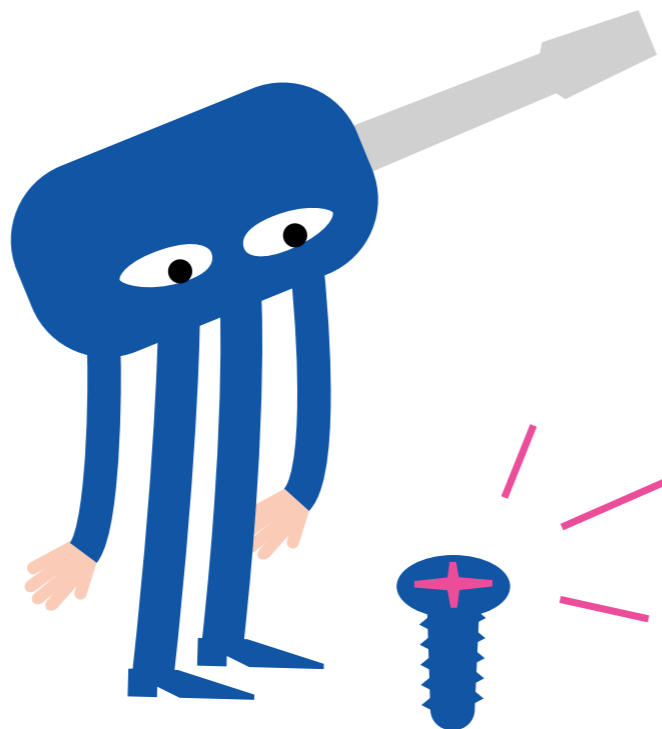
Le brown-out, nouveau mal du monde de l'entreprise

Après le burn-out (surmenage) et le bore-out (l'ennui), une nouvelle pathologie apparaît peu à peu dans le monde du travail, le brown-out. Il a été théorisé par les chercheurs André Spicer et Mats Alvesson, suite aux travaux de David Graeber sur les bullshit jobs. Ces derniers seraient les métiers inutiles inventés par la société dans la continuité des progrès technologiques.

Le brown-out, puisque c'est son nom, est tiré de cette théorie, et fait entrer en opposition l'éthique personnelle d'un salarié, et les tâches professionnelles qui lui sont demandées d'accomplir. Le brown-out vient alors du sentiment d'inutilité de son poste ou de sa tâche, de l'incompréhension de son rôle dans la structure de l'entreprise, voire de l'impression qu'a l'exécutant d'ajouter aux malheurs du monde.³



3. « 'Brown-out' : quand le travail perd tout son sens »,
Le Figaro, 28/10/2016



Up



Affirmez vos valeurs
aux côtés d'un groupe engagé,
solidaire et coopératif.

Illustration: Tino / Agent 002.

Pour chaque action, pour chaque salarié,
le groupe Up propose des solutions sociales et culturelles innovantes :

Up Chèque Déjeuner

Up Cadhoc

Up Chèque Lire

Up Chèque Domicile

Up Appli'CE

Up Domicours

Pour en savoir plus sur le groupe Up
www.up-group.coop



BULLE TWITTER



LE MONDE @LEMONDEFR - 13 NOVEMBRE 2016

Les Français rendent hommage aux victimes du 13-Novembre, après une année à « reprendre vie »



CFE-CGC @CFE-CGC - 15 NOVEMBRE 2016

@fhommeril a signé ce soir une nvlle convention avec l'Agefiph pour 3 ans. L'action de @CFE-CGC se concentrera sur le handicap psychique



CFE-CGC @CFE-CGC - 17 NOVEMBRE 2016

M.Keryer @CFE-CGC : «je me suis donné comme objectif que le burn-out soit reconnu comme maladie professionnelle» #RPS #burnout



CFE-CGC @CFE-CGC - 18 NOVEMBRE 2016

Le voici ! Le Guide CFE-CGC «Pas à pas vers l'entreprise» #pasapas #jeunes : [http://fr.calameo.com/read/0047304893eec921b818f ...](http://fr.calameo.com/read/0047304893eec921b818f...)

Militants - Adhérents
entre
VOUS et nous
un lien **indissociable**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



AGENDA

JEUDI
1/12

50^e anniversaire de l'Apec avec une table ronde « Les cadres dans le modèle social français » en présence de François Hommeril.

VENDREDI
2/12

Formation sur le thème « Absentéisme - Comprendre et agir » organisée par la FIECI CFE-CGC en partenariat avec Malakoff Médéric.

MERCREDI
7/12

François Hommeril invité à Paris du Club RH organisé par l'association Dialogues.

MERCREDI
14/12

Présentation du projet d'avis « La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux » par le Conseil économique, social et environnemental (CESE).

JEUDI
15/12

Colloque « Le dialogue social en Europe : état des lieux et perspectives » organisé par la Fondation Jean-Jaurès.

DU
30/12/16
AU
13/01/17

Élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE).



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECGC #cfecgc**