



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - OUI, LE POUVOIR D'ACHAT DES CLASSES MOYENNES SE DÉGRADE !**
- P. 5 & 6** **ENTRETIEN – MAXIME LEGRAND, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES CADRES : « LA REPRÉSENTATIVITÉ EST AU COEUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS »**
- P. 7 & 10** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 11 À 15** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 16 & 17** **FOCUS - LA VÉRITÉ SUR L'EMPLOI DES SENIORS EN FRANCE**
- P. 18** **BULLES TWITTER**
- P. 19** **AGENDA**





Axa France : la CFE-CGC devient la première organisation syndicale

A l'occasion des élections professionnelles qui viennent de se tenir chez Axa France (12 745 salariés), la CFE-CGC (32,33 %) est devenue la première organisation syndicale du groupe spécialisé dans l'assurance, devant la CDFT (29,91 %) et FO (13,86 %). Entre 2015 et 2018, la CFE-CGC a ainsi enregistré une progression de plus de 20 %. « C'est un résultat historique, avec une progression constante depuis 1997 », a souligné Joël Mottier, coordinateur syndical national CFE-CGC du groupe Axa et président de la Fédération CFE-CGC de l'Assurance.

Le gouvernement renonce à taxer les aides versées aux salariés par les comités d'entreprise

Le gouvernement fait marche arrière. Alors qu'un amendement au budget de la Sécurité sociale prévoyait de taxer les aides versées aux salariés par les comités d'entreprises (chèque-cadeaux, chèques-vacances...), Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics, a annoncé que l'exécutif renonçait à cette mesure. A cette occasion, la CFE-CGC a exprimé sa ferme opposition à une telle mesure, faisant valoir combien les activités sociales et culturelles (ASC) des comités d'établissement ou d'entreprise « sont souvent le ciment de la cohésion sociale d'un établissement, permettant aux salariés de pratiquer des activités qu'ils ne pourraient pas exercer sans cette aide ».

Assurance chômage : la CFE-CGC défend un système assurantiel

Les partenaires sociaux ont débuté le 9 novembre la négociation sur la nouvelle réforme de l'assurance chômage voulue par l'exécutif. A cette occasion, la CFE-CGC a fait valoir qu'elle défend un système assurantiel où la base de cotisation est la même que celle du calcul de l'allocation, tout en gardant une égalité de traitement entre les différentes populations. La CFE-CGC rappelle par ailleurs que la lettre de cadrage gouvernementale est « remplie d'injonctions et de contraintes paradoxales », puisqu'il faut notamment « sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi tout en diminuant les dépenses, responsabiliser les entreprises sans les impacter financièrement ». La négociation doit se conclure en janvier prochain.

Les partenaires sociaux mobilisés pour la formation professionnelle

Les 8 syndicats représentatifs des salariés et des employeurs se sont engagés à la mise en œuvre opérationnelle de la réforme de la formation professionnelle (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre dernier), définissant plusieurs priorités : sécurisation des parcours et des transitions professionnelles, analyse sectorielle et territoriale des besoins en qualifications et en compétences, développement de l'alternance et de l'apprentissage...

LE CHIFFRE

35000

CONTRIBUTION

SOIT LE NOMBRE DE CONTRIBUTIONS (DONT CELLES DE LA CFE-CGC) RECENSÉES SUR LA PLATEFORME CITOYENNE LANCÉE AU PRINTEMPS DERNIER SUR LE PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES VOULUE PAR LE GOUVERNEMENT. UNE SYNTHÈSE DE L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTIONS DOIT DÉSORMAIS FAIRE L'OBJET D'UNE PRÉSENTATION PUBLIQUE D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE, A INDIQUÉ JEAN-PAUL DELEVOYE, HAUT-COMMISSAIRE À LA RÉFORME.



L'INFO MILITANTE

OUI, LE POUVOIR D'ACHAT DES CLASSES MOYENNES SE DÉGRADE !

Faible politique d'évolution salariale du côté des employeurs, hausse des dépenses contraintes des ménages, retraités impactés négativement... La CFE-CGC déplore un pouvoir d'achat en baisse.

La CFE-CGC constate que le pouvoir d'achat de nombre de nos concitoyens, dans des situations très différentes, se dégrade significativement. Le pouvoir politique conteste ce constat en invoquant la moyenne d'évolution, légèrement positive, publiée par l'Insee. Mais les données statistiques doivent être analysées au-delà d'une moyenne globale et la situation de la majorité de nos concitoyens est loin d'être conforme à cette moyenne statistique.

Un ralentissement de la masse salariale brute

L'évolution du pouvoir d'achat résulte de l'évolution du Revenu disponible brut (RDB) des ménages et de celle du prix de leurs dépenses de consommation. Côté revenus, l'INSEE relève clairement un ralentissement de la masse salariale brute. La CFE-CGC avait alerté sur ce point dès début 2018, de nombreux employeurs prétextant du transfert de cotisations sociales salariales vers la CSG pour appliquer une politique d'évolution salariale faible ne permettant pas un maintien du pouvoir d'achat en présence d'un regain d'inflation. Le gain qui aurait dû résulter du reliquat de transfert cotisations salariales-CSG, au 1^{er} octobre, a donc été sérieusement amputé par avance pour de nombreux salariés.

Faible revalorisation des pensions, hausse de la CSG : des retraités sous pression

Les retraités sont de leur côté très impactés par une très faible revalorisation de leurs pensions et l'augmentation de la CSG. L'Insee souligne d'ailleurs que la principale cause d'augmentation du revenu

moyen résulte de la suppression de l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF). Il est facile de comprendre que cela ne concerne que très peu de ménages. La moyenne est donc loin de traduire la situation de la majorité de nos concitoyens et des classes moyennes qui ne bénéficient que très peu de l'augmentation de certaines aides sociales.

La forte augmentation des dépenses contraintes

Côté dépenses, les dépenses contraintes des ménages augmentent significativement. La forte augmentation des produits pétroliers impacte directement les individus habitant en zone rurale qui n'ont pas d'alternative à l'utilisation de leur véhicule personnel pour les déplacements indispensables à leur vie quotidienne, notamment pour se rendre à leur travail. Les résidents des grandes agglomérations voient, quant à eux, le prix des logements continuer à augmenter et ainsi réduire leur pouvoir d'achat.

Des investissements insuffisants en faveur de la transition énergétique

La CFE-CGC considère, comme le perçoivent nos concitoyens, que les investissements et aides consacrés à la transition énergétique sont insuffisants et pas en rapport avec l'augmentation de la fiscalité sur les carburants. Une priorité plus importante doit être donnée au développement des transports en commun, au fret ferroviaire, à la rénovation énergétique des logements... Sans oublier une véritable politique d'aménagement du territoire qui vise à rapprocher lieu de travail et lieu de résidence.



ENTRETIEN



« LA REPRÉSENTATIVITÉ EST AU COEUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS »

Rencontre avec Maxime Legrand (militant au sein du SNB CFE-CGC), secrétaire général de la Confédération européenne des cadres (CEC).

Agé de 41 ans, natif du Pas-de-Calais, Maxime Legrand a validé des études d'économie à Lille avant de passer un diplôme d'études approfondies (DEA), option Espace européen économique et social. Une première indication de sa vocation à brasser les questions syndicales à l'échelle européenne. Il a débuté sa carrière dans la banque puis a suivi un parcours syndical qui l'a conduit, en septembre 2011, à devenir le représentant syndical du SNB pour le comité européen du groupe BNP Paribas. En 2013, il devient référent européen pour la FECEC, la fédération européenne des cadres des établissements de crédit, membre de la Confédération européenne des cadres (CEC).

En mars 2018, sur l'incitation de François Hommeril, président de la CFE-CGC, Maxime Legrand pose sa candidature au poste de secrétaire général de la CEC. Elu en mai dernier parmi sept candidats, pour trois ans, il fait le point sur les missions et les projets de la CEC.

Vous avez été élu en mai dernier secrétaire général de la Confédération européenne des cadres (CEC), la voix de l'encadrement en Europe. En quoi consiste cette organisation ?

La CEC est un des six partenaires sociaux reconnus officiellement comme interlocuteur de la Commission européenne. Elle est partie prenante, par exemple, du sommet social tripartite qui réunit deux fois par an syndicats, organisations patronales et institutions de l'Union européenne (UE). Concrètement, c'est une organisation qui réunit des confédérations nationales, dont la CFE-CGC pour

la France, des associations nationales de cadres dirigeants et des fédérations nationales, dont la Fédération Européenne des Cadres des Établissements de Crédit (FECEC) qui est, si je puis dire, mon corps d'origine puisque je suis salarié de BNP Paribas et que je la représente au sein de la CEC.

Le but de la CEC est de faire remonter les problématiques de ses membres au niveau européen et en particulier de défendre et de promouvoir l'encadrement à Bruxelles.

Quels sont vos axes de travail et vos projets ?

Il y a forcément au cœur de nos préoccupations la question de la représentativité. Entre autres, déterminer quelle est la place de la CEC par rapport à la puissante Confédération européenne des syndicats (CES) et ses membres qui aimeraient parfois - je le dis en toute amitié - signer des accords seuls. Ou encore comment faire en sorte que nos fédérations soient admises dans tous les cercles de concertation.

Nous avons une stratégie sur trois ans qui passe par le recensement de leurs priorités et l'établissement d'une feuille de route. Comment intensifier notre présence dans les comités européens des grandes entreprises ? Il y en a plus de 1 500 en Europe : il nous faudra les recenser et faire une sorte d'étude de marché. Nous travaillons aussi à la réforme de nos statuts pour simplifier le processus démocratique interne, se focaliser sur l'essentiel, gagner en réactivité et pouvoir mobiliser davantage les expertises de nos membres.



ENTRETIEN

Si l'on déplace le projecteur sur un cadre français dans son travail, à quoi peut bien lui servir la CEC ?

Je vais vous donner deux exemples. Le lanceur d'alerte (whistle blower en anglais). Pour des raisons éthiques et sociétales, beaucoup de cadres sont en questionnement sur ce sujet. Or un cadre tient un rôle particulier : il doit préserver les intérêts de son entreprise, détecter et lutter contre ses dysfonctionnements ; et, en même temps, il est au cœur du système puisqu'il fait partie de ceux qui en créent les normes, avec parfois des règles du jeu différentes au sein-même de l'Union. Nous militons donc pour qu'une directive européenne intègre ces responsabilités multiples.

« Nous militons pour une directive européenne intégrant les responsabilités multiples des cadres »

Autre sujet : la mobilité. Des jobs quittent la France et la Belgique vers des pays du sud. Nous pourrions imaginer un « Erasmus des cadres » et être capable d'imposer à une entreprise qui délocalise de créer des postes de cadres dans le pays cible, aux conditions financières et sociales du pays de départ. Voilà un dossier sur lequel nous travaillons afin de construire l'Europe de demain.

Un mot sur les élections européennes, prévues du 23 au 26 mai 2019. La CEC va-t-elle s'impliquer ?

La CEC est apolitique et ne va évidemment pas appeler au vote pour tel ou tel candidat. Mais nous devons sensibiliser nos cadres à l'importance de l'Europe. Nous sommes en train de vivre un gâchis européen sous la poussée des extrêmes. Si une majorité de députés nationalistes est élue au Parlement européen, cela peut avoir des conséquences lourdes pour le management. Ces candidats n'ont pas la même vision du dialogue social et des aspects humains de la vie en entreprise que celle de la plupart des députés actuels.

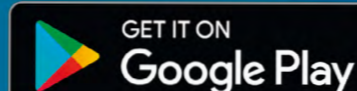
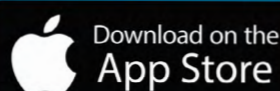
« Sensibiliser les cadres à l'importance de l'Europe »

Il est probable que nous allons challenger les candidats sous forme de manifeste, mais ce n'est pas encore défini. Plus largement, un cadre est un influenceur. Un million de cadres peuvent donc influencer plusieurs millions de personnes. Nos dirigeants ne peuvent pas agir sans écouter la voix des cadres.

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



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



**ÇA A L'AIR BIEN !
JE M'INSCRIS**





COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : PRÉCISIONS SUR SON ALIMENTATION ET LES FORMATIONS ÉLIGIBLES

Les premiers projets de décrets de mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 ont été examinés par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP). Ils définissent le montant et les modalités d'alimentation du Compte personnel de formation, ainsi que les formations éligibles au CPF.

Montant et Modalités d'alimentation

Le projet de décret confirme les montants annoncés de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond de 5 000 € et de 800 € plafonnés à 8 000 € pour les salariés les moins qualifiés (niveau infra V) et les travailleurs handicapés. Cette alimentation vaut pour tous les salariés de droit commun ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle. Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, l'alimentation est proratisée selon le temps de travail effectué.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le calcul des droits s'effectue en divisant la rémunération annuelle brute par 2080 SMIC horaire et en multipliant le résultat obtenu par 500. Si la rémunération annuelle brute est supérieure ou égale à 2080 SMIC horaire, l'alimentation se fait à hauteur de 500 €/an.

Le CPF des travailleurs indépendants qui ont exercé leur activité durant une année entière est alimenté à hauteur de 500 €/an. Pour les autres, c'est au prorata du temps d'exercice. L'alimentation des comptes intervient au 30 avril de l'année suivante.

Pour la CFE-CGC, la monétisation du CPF entraîne une inégalité des droits suivant les branches professionnelles. De plus, les niveaux d'alimentation et les plafonds sont sous-dimensionnés par rapport au coût des formations. Sans accord d'abondement en entreprise ou dans les branches, une diminution importante de son utilisation par les actifs est à prévoir.

Les formations éligibles au CPF

Les projets de décrets listent les formations éligibles au CPF. Il s'agit notamment :

- **du bilan de compétences**, qui peut être effectué dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) ; le titulaire du CPF est informé de cette possibilité via le site dématérialisé dédié au CPF ;
- **des formations** pour les créateurs et repreneurs d'entreprises dans le projet de création ou reprise d'entreprise ;
- **du permis de conduire** pour les véhicules légers et lourds.

À noter : l'organisme de formation peut refuser les formations pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise s'il juge le projet peu viable ou s'il ne correspond pas à son champ de compétences. L'éligibilité du permis se fait, elle, sous condition. Il doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à sa sécurisation. Le titulaire ne doit pas faire l'objet d'une suspension ou d'une interdiction de le passer. L'auto-école doit être agréée et avoir procédé à la déclaration en tant qu'organisme de formation.

Conditions de mobilisation du CPF

Pour la mobilisation du CPF durant tout ou partie du temps de travail, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur. La demande doit être effectuée au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois ; et 120 jours avant la formation si celle-ci est d'au moins 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours, après réception de la demande, pour donner sa réponse. En cas d'absence de réponse dans les délais, cela vaut acceptation.



NÉGOCIER SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : CE QUI A CHANGÉ AVEC LES ORDONNANCES MACRON

A l'heure du bilan de la négociation collective pour l'année 2017, il ressort que le dialogue social demeure particulièrement riche et dense. Au niveau des branches, sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le nombre d'accords conclus est en hausse de 25 %. En effet, 169 accords de branche ont abordé le thème de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et hommes.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, a profondément modifié les règles régissant l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise.

L'ARTICULATION ENTRE L'ACCORD DE BRANCHE ET L'ACCORD D'ENTREPRISE

La thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure dans la liste des domaines pour lesquels la loi impose le respect des garanties prévues par l'accord de branche. En conséquence, les dispositions relatives à l'égalité professionnelle femmes-hommes contenues dans des accords de branche ou des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, priment sur les accords d'entreprises. Toutefois, l'accord d'entreprise pourra quand même s'appliquer s'il comporte des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche.

C'est pourquoi, avant de conclure un accord d'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle, il est impératif de bien s'assurer qu'il ne privera pas les salariés des garanties prévues par les accords de branche.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Quelle périodicité ?

Au niveau des branches, la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes peut varier en fonction du cadre juridique choisi. Elle peut être fixée par un accord de méthode, dont la durée ne peut excéder quatre ans. Dans ce cas, la loi prévoit que cette négociation doit s'ouvrir au moins une fois tous les 4 ans. En l'absence d'accord de méthode, les partenaires sociaux ont l'obligation de se réunir tous les trois ans pour négocier sur l'égalité professionnelle.

Quel contenu ?

La négociation porte impérativement sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Les partenaires sociaux de la branche peuvent également déterminer dans un accord de méthode d'autres sujets de négociation, tels que les modalités d'élaboration du rapport de situation comparée, les indicateurs pertinents, les conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, la question du temps partiel, les classifications, l'articulation entre vie privée et vie professionnelle...

En l'absence d'accord de méthode, la loi prévoit que la négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Quelle périodicité ?

Au niveau de l'entreprise, la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être fixée par un accord de méthode, dont la durée ne peut excéder quatre ans. Dans ce cas, la loi prévoit que cette négociation doit s'ouvrir au moins une fois tous les 4 ans. En l'absence d'accord de méthode, l'employeur doit engager chaque année dans l'entreprise une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Quel contenu ?

L'accord d'entreprise doit impérativement fixer des objectifs de progression, accompagnés des actions permettant de les atteindre, et ce dans des domaines d'actions prévus par la loi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est également possible de déterminer dans un accord de méthode d'autres sujets de négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord de méthode, la négociation doit aborder plusieurs thématiques définies par la loi, telles que l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle...

À défaut d'accord collectif conclu à l'issue de la négociation, l'employeur doit établir unilatéralement un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action doit d'abord évaluer les objectifs fixés et mesures prises au cours de l'année écoulée. Pour l'année à venir, le plan d'action doit

fixer des objectifs de progression et définir les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre, et ce dans les mêmes domaines d'actions précédemment cités.

Pour plus de détails sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous vous invitons à vous référer à la fiche de décryptage des ordonnances Macron n° 38 intitulée « La négociation collective sur l'égalité professionnelle femmes-hommes » (disponible sur l'internet confédéral).





Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme

Etude de l'IRES

Les inégalités salariales entre femmes et hommes ont donné lieu à de multiples études, rapports et articles. Pour interpréter leur ampleur, il a été fait appel à des facteurs économiques et sociaux très divers : socialisation différenciée des garçons et des filles, poids des stéréotypes, orientation sexuée, ségrégation du marché de l'emploi, maternité, répartition inégale des tâches domestiques et familiales...



Tous ont leur importance mais ne paraissent pas suffisants pour comprendre comment l'écart croissant entre le niveau de diplôme des filles et celui des garçons est compatible avec la quasi-stagnation de l'écart entre salaires masculins et salaires féminins depuis de nombreuses années. La relation entre formation et emploi est au cœur du système méritocratique à la française, mais elle n'apparaît souvent qu'en filigrane dans les travaux sur les inégalités femmes-hommes et ses effets ne donnent pas lieu à des évaluations chiffrées.

Cet article de l'Ires, qui s'appuie sur un rapport de recherche achevé en décembre 2016 (« Les coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes en relation avec leur niveau d'éducation »), tente de mesurer l'effet différencié du niveau de diplôme sur l'emploi, les professions occupées et surtout les rémunérations des femmes et des hommes.

Quels sont les secteurs qui recrutent des cadres au 4e trimestre 2018 ?

Etude de l'APEC

La proportion des entreprises à déclarer avoir recruté un cadre n'a jamais été aussi élevée (63 % au 3^e trimestre 2018), ce qui traduit le dynamisme du marché de l'emploi cadre. Pour le 4^e trimestre, la confiance des entreprises est toujours de mise, et les intentions restent très élevées dans les activités informatiques et l'ingénierie R&D en lien avec les besoins en compétences pour accompagner la transformation numérique.



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
Franck Boissart
Aurélie Cécia
Clément Delaunay



PROJET D'ACCORD SUR LE BREXIT : QUELS ENJEUX ÉCONOMIQUES ?

Si Londres et Bruxelles se sont entendues sur un projet d'accord de sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, qui doit encore être validé par le parlement britannique, de nombreuses incertitudes demeurent.

Depuis le fameux vote du 23 juin 2016, le Royaume-Uni s'est engagé sur la voie du Brexit. Par ce vote, les Britanniques ont exprimé leur volonté de rupture vis-à-vis de l'Union européenne (UE), qu'ils quitteront officiellement en mars 2019.

Plus de deux ans après ce vote, et alors que les négociations semblaient ne jamais pouvoir aboutir, dessinant jour après jour le scénario d'un « hard brexit », l'annonce surprise d'un accord technique le 13 novembre dernier rend désormais possible un accord final entre les deux camps. Retour sur l'état d'avancement des négociations et sur les principaux enjeux économiques derrière le Brexit.

Le Brexit et la fin des avantages liés au marché commun

Appartenir à un marché commun comme l'Union européenne permet théoriquement de profiter d'un marché plus vaste, avec plus de consommateurs et plus d'échanges commerciaux. Pour être efficace, un ensemble économique commun nécessite la convergence des politiques commerciales, dans le sens d'une baisse progressive des droits de douanes. C'est en ce sens qu'a été élaboré, au cours de différentes étapes, le marché unique.

En voulant quitter l'Union européenne, le Royaume-Uni ne peut plus profiter des avantages liés au marché commun. Et donc des quatre principes de circulation qui le composent : circulation des biens, des capitaux, des services et des personnes. Ce bouleversement induit des répercussions sur l'économie britannique et sur l'organisation de ses relations, notamment commerciales, avec l'Union européenne. L'objet des négociations, depuis juillet 2016, a donc précisément pour but

d'organiser la fin de l'application de ces quatre principes de circulation afin de permettre une sortie progressive du Royaume-Uni de l'UE.

Les termes de l'accord technique du 13 novembre

Après les tractations sur les obligations financières dues par Londres (environ 45 milliards d'euros) et le statut des Britanniques établis sur le continent et des Européens vivant au Royaume-Uni, les négociations de ces derniers mois se sont principalement portées sur l'organisation de la frontière entre la République d'Irlande et la province britannique d'Irlande du Nord.

En effet, le Brexit implique une sortie du marché unique de la Grande-Bretagne. Dès lors, la libre circulation des biens et des personnes est remise en cause. Problématique, quand on connaît les liens étroits entre les deux régions d'Irlande du Nord et l'Irlande de Belfast : de nombreux échanges de marchandises et près de 30 000 personnes passent quotidiennement la frontière. Il était donc inenvisageable, pour les deux camps, de remettre en place une frontière physique.

À cet effet, la proposition initiale de Bruxelles a consisté à créer un statut spécial qui aurait permis à l'Irlande du Nord de s'aligner sur les règles de l'UE. Cette solution temporaire a cependant été refusée par la Grande-Bretagne qui y voyait une menace pour l'intégrité de son territoire.

L'accord technique du 13 novembre répond en partie au problème puisque Bruxelles a accepté, tant qu'aucun accord de libre-échange n'est signé, que l'ensemble du Royaume-Uni demeure dans l'union douanière. En contrepartie, Theresa May, la Première ministre britannique, s'est engagée à continuer de respecter les règles européennes en matière sociale, fiscale, environnementale et d'aide de l'Etat.



Un accord encore loin d'être appliqué

Si l'accord technique est trouvé, il reste cependant à le faire voter et la tâche n'apparaît pas aisée pour Theresa May. Contestée dans son pays et au sein même de son parti, elle dispose d'une marche de manœuvre très faible qui rend pour le moment l'accord annoncé bien incertain. En effet, le deal conclu avec l'Union européenne risque de mécontenter à la fois les tenants d'un maintien de la Grande-Bretagne dans l'UE et les partisans les plus virulents d'une sortie, empêchant ainsi le gouvernement britannique d'obtenir une majorité lors de ce vote.

Des incertitudes économiques demeurent

La décision du peuple britannique de quitter l'UE a eu plusieurs impacts économiques. Depuis 2016, l'économie britannique a peu souffert des conséquences de l'annonce du Brexit. En effet, au regard d'un taux de chômage en deçà de 5 % de la population active et d'une croissance de 1,8 % en 2017 (estimation de 1,4 % pour l'année 2018), la situation de l'économie britannique n'apparaît pas catastrophique.

Pour autant, les risques économiques ne sont pas nuls. Dès l'annonce des résultats du referendum, la livre a chuté de 25 %, atteignant, selon la Bank of England (BoE), son plus bas niveau depuis 1848. Si une baisse de la monnaie permet de favoriser les exportations à travers un avantage de compétitivité-prix (les produits nationaux deviennent moins chers à l'exportation), cela veut également dire que les produits importés sont relativement plus chers, pénalisant ainsi le consommateur et impactant négativement la croissance future.

Autre risque : l'inflation. Car si celle-ci a fortement diminué ces derniers mois, son niveau reste au-dessus, depuis février 2017, de l'objectif fixé par la BoE. La hausse de l'inflation est particulièrement inquiétante dans la mesure où elle impacte le budget des ménages et détériore donc la consommation⁽¹⁾. Face à ce risque d'inflation, la BoE a mis fin à sa politique monétaire accommodante en remontant progressivement son principal taux directeur (0,5 % en novembre 2017 et 0,75% le 2 août dernier).

Par ailleurs, le vote en faveur d'une sortie de l'Union européenne a provoqué, de la part des investisseurs internationaux, un début de fuite

de capitaux. Si ce mouvement, jusqu'à présent, ne s'est pas amplifié, il peut encore être une des conséquences les plus problématiques du Brexit. D'autant plus que, ces dernières années, l'intégration financière a conduit au développement d'une forte instabilité des capitaux, majoritairement constitués d'investissements de portefeuille plus volatils et spéculatifs que les IDE : Investissements directs à l'étranger⁽²⁾.

Afin de répondre à ce risque, la « vieille dame de Threadneedle Street » (surnom de la BoE) a, au cours de ces derniers mois, augmenté fortement ses réserves de changes (particulièrement efficaces pour réduire la pression à la baisse de la monnaie nationale).

L'accord du 13 novembre stipule que le Royaume-Uni demeurera dans l'union douanière⁽³⁾ tant qu'aucun accord de libre-échange n'est trouvé. Bien évidemment, en l'état des événements, l'accord technique n'a pas encore été voté par le parlement britannique et par Bruxelles. Si le vote des dirigeants européens semble acquis, sauf grande surprise, le soutien du parlement britannique reste bien incertain. Une décision négative relancerait les débats sur les modalités de la période de transition et pourrait amener le Royaume-Uni à sortir de l'UE en mars 2019 sans qu'aucun accord n'ait été ratifié. L'impact macroéconomique et commercial serait alors bien plus important, à la fois pour le Royaume-Uni et pour l'Union européenne.

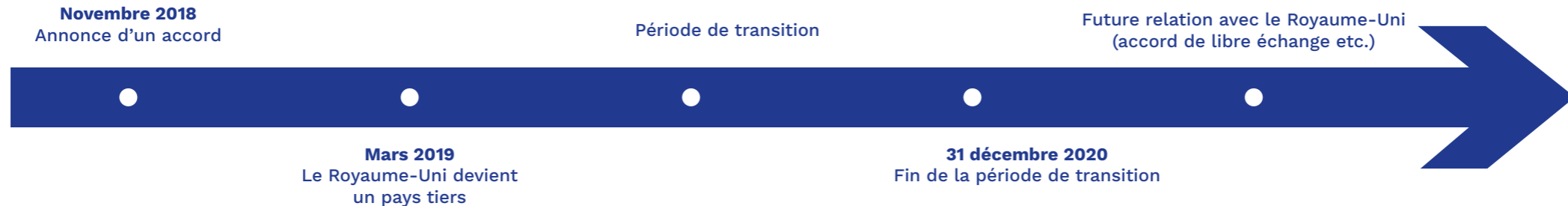
¹⁾ Une inflation peut également être considérée comme bénéfique dans la mesure où elle peut permettre de relancer l'activité économique. En effet, les individus ont une incitation, dans un contexte où l'inflation progresse, à consommer à l'instant présent puisque toute épargne et toute consommation future est pénalisée par la hausse des prix en T+1. En d'autres termes, chaque consommateur préfère consommer maintenant un bien qui coûtera plus cher plus tard.

²⁾ Une sortie massive des capitaux provoque une dépréciation du taux de change réel. En effet, une attaque contre la livre peut provoquer sa baisse et ainsi impacter la consommation des ménages (pénalisés par le surenchérissement des biens importés). Par ailleurs, une des conséquences de cette dépréciation de la monnaie provoquerait un effet « boule de neige » puisqu'une perte en valeur des actifs libellés en livre provoquerait, pour les actifs les plus liquides, un redéploiement vers des actifs libellés en monnaie plus solide. Le risque est également, du fait qu'il y ait moins de liquidités dans l'économie, de voir les taux d'intérêts augmenter. Ce phénomène aurait pour conséquence un assèchement du crédit et donc de l'investissement, entraînant une forte baisse de la croissance.

³⁾ Une union douanière correspond à un niveau d'intégration économique plus élevée qu'une zone de libre-échange. Elle suppose, outre la libre circulation des biens et services, l'instauration d'un tarif extérieur commun.



Le calendrier du Brexit



Et les Comités d'Entreprises Européens (CEE) dans tout ça ?

Plus de 700 multinationales ayant créé un CEE ou s'étant transformées en société européenne exercent au Royaume-Uni. Au total, 2 400 salariés britanniques sont membre de Comités européens.

Au plan européen, la démarche de la CFE-CGC, en particulier via la Confédération Européenne des Cadres (CEC), a toujours été de faire en sorte que les salariés soient protégés par des accords d'entreprise, de branche, nationaux ou supranationaux. Et qu'ils soient représentés dans les instances de l'entreprises, dont le Comité d'entreprise européen.

Le gouvernement britannique a déjà prévenu de l'interdiction de créer un CCE de droit Britannique après le Brexit. Si les projets d'accord et les mesures transitoires présentés par le Royaume-Uni et le négociateur européen, Michel Barnier, présentent un certain nombre de garanties, il est à craindre une évolution du droit britannique qui supprime à terme l'obligation d'élire ou de désigner des représentants britanniques au CCE.

Sécuriser les droits

La démarche proposée est d'inscrire dans les textes statutaires du Comité européen, ou d'acter formellement au sein de son Comité Européen :

- que les collaborateurs du groupe en Europe devront continuer à être désignés et/ou élus au Comité Européen même si le pays ne fait pas/plus partie de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen. Au besoin avec voix consultative. Et qu'ils continueront de bénéficier des mêmes droits, prérogatives et protections que les autres membres du CEE.
- que Le CEE restera compétent pour toutes les questions transnationales en lien avec le Royaume-Uni.

Et si le Comité d'Entreprise Européen est de droit britannique ?

Il devient nécessaire de transférer le CEE vers le pays comptant le plus de salariés.

Pour toute information complémentaire, vous pouvez solliciter le référent Europe & International de votre fédération ainsi que le secteur Europe & International de la Confédération : europainter@cfecgc.fr



FIN DU PLAFONNEMENT DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT EN ITALIE

La Cour constitutionnelle italienne a jugé de l'inconstitutionnalité des dispositions sur le plafonnement des indemnités de licenciement introduit en 2015 dans le cadre du Jobs Act.



Dans son arrêt n.194 du 26 septembre 2018, la Cour constitutionnelle italienne a jugé de l'inconstitutionnalité des dispositions sur le plafonnement des indemnités de licenciement introduit par la réforme du Jobs Act (décret législatif n.23/2015) adopté en 2015.

Sur la base de cette réforme, les travailleurs (ouvriers, employés ou cadres) embauchés en CDI après la date du 7 mars 2015 auraient été soumis au plafonnement des indemnités de licenciement en cas de licenciement « nul, discriminatoire et proféré en forme orale ». Tous les autres travailleurs seraient restés soumis à l'ancien régime.

Une disposition jugée illégitime dans l'article relatif au contrat de travail à garantie progressive

La Cour constitutionnelle a donc déclaré illégitime la disposition contenue dans l'article 3, alinéa 1 du décret législatif n.23/2015 sur le contrat de travail à garantie progressive, dans la partie qui détermine de façon rigide l'indemnité due au travailleur injustement licencié.

À la suite du Jobs Act, le juge pouvait en effet ordonner le paiement d'une indemnité d'un montant de deux mois de salaires (dernière rétribution prise comme référence) par année d'ancienneté avec un minimum de 4 mensualités et 24 maximum. Un travailleur avec trois ans de service aurait perçu, à titre d'exemple, 6 mois de salaire.

La récent « décret dignité » adopté par le chef gouvernement italien, Giuseppe Conte, avait revu à la hausse la fourchette des indemnités qui étaient passés à 6 et à 36 mois de salaire, mais le mécanisme de calcul et les catégories concernées n'étaient pas changés. Pour la Cour constitutionnelle italienne, « la prévision d'une indemnité grandissante en fonction de la seule ancienneté du travailleur est contraire aux principes de proportionnalité et d'égalité et s'oppose au droit et à la protection du travail consacrés par les article 4 et 35 de la Constitution ».

Vers le démantèlement du Jobs Act ?

En principe donc, l'arrêt devrait avoir comme conséquence celle d'un retour aux dispositions de la loi Fornero qui confiait aux juges l'évaluation au cas par cas (en fonction de la durée de la relation de travail, mais également selon la taille de la société et les comportements des deux parties) dans la limite de la même fourchette. En attendant les détails des modifications que l'arrêt rend nécessaires, une idée est claire : par sa décision, la Cour a rejeté les normes qui étaient censées apporter de la sécurité juridique aux employeurs quant aux coûts d'un éventuel licenciement.

Pour le ministre du Travail italien, Luigi Di Maio, le démantèlement du Jobs Act ne fait que commencer...



2018, ANNÉE DE LA COMMÉMORATION EUROPÉENNE DE LA MOBILITÉ !

L'année qui s'achève a permis de célébrer deux événements fondateurs pour l'Europe :
le 60^e anniversaire du traité de Rome, et le 40^e anniversaire de la libre circulation des travailleurs.

La fin d'année approchant, il est intéressant de rappeler que celle-ci aura marqué deux anniversaires importants pour la mobilité des citoyens dont les travailleurs. En effet, en 1958, au lendemain de la signature du traité de Rome, la coordination des régimes de sécurité sociale a été mise en place.

Coordination des régimes de sécurité social

Condition préalable à la libre circulation des personnes, la coordination des régimes de sécurité sociale permet à tout et à chacun de partir étudier, travailler ou passer des vacances dans un autre État en bénéficiant d'une protection sociale continue.

Grâce aux règles européennes, les systèmes de sécurité sociale des pays membres de l'Union européenne (UE), et de l'Espace économique européen (EEE), dialoguent entre eux en vue de fournir aux citoyens diverses prestations : les indemnités de maladie, les prestations de maternité et de paternité assimilées, les pensions de vieillesse, les prestations de préretraite et d'invalidité, les prestations de survivants et allocations de décès, les allocations de chômage, les prestations familiales et les prestations d'invalidité liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ces règles ont fait l'objet d'une proposition de la part de la Commission européenne, présentée en décembre 2016. Des discussions sont en cours en vue d'une mise à jour afin de mieux garantir - entre autres - les droits des citoyens non actifs, les soins de longue durée et les allocations chômage pour les travailleurs transfrontaliers, et améliorer la coopération administrative entre autorités compétentes.

2018 a également marqué le cinquantième anniversaire de la libre circulation des travailleurs introduite en 1968. C'est à ce moment que les

États membres de l'époque ont adopté un règlement (loi européenne directement applicable) relatif à la « libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté », mettant pleinement en œuvre l'article 48 du traité de Rome (à présent l'article 45 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

De la libre circulation des travailleurs à celle des citoyens

De la libre circulation des travailleurs, on est passé à celle des citoyens en général. En 1985, les États membres fondateurs ont créé l'espace Schengen et supprimé les frontières intérieures qui les séparaient. En 1992, l'accord de Schengen a été intégré au traité de Maastricht, qui a également introduit la notion de citoyenneté européenne.

Plus récemment, Bruxelles a adopté une nouvelle directive afin de faciliter l'exercice des droits à la libre circulation des travailleurs. Elle réaffirme le principe d'interdiction de la discrimination des travailleurs européens et des membres de leur famille. Les États membres devraient s'assurer que toute décision administrative concernant un travailleur mobile puisse être contestée devant un tribunal. Des associations incluant les partenaires sociaux devraient être habilitées à agir au nom de ou en soutien des victimes présumées de discrimination. En France, c'est le Médiateur de la République : il s'agit de l'organe habilité à veiller à la protection des travailleurs mobiles contre les discriminations.

Du côté des organismes chargés d'aider à la recherche d'emploi, une étape importante a été franchie en 1993 avec la création d'EURES, un réseau des services publics de l'emploi des États membres et de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein.

Avec EURES, favoriser la mobilité au niveau européen

En 2016, un nouveau règlement de l'UE a été adopté afin de transformer le réseau EURES en un instrument plus proactif concernant l'ensemble du processus de placement professionnel transfrontalier : informations et conseils à l'équivalence des offres et des demandes d'emploi ; préparation au pré-recrutement à l'assistance postérieure au placement.

L'objectif de la Commission est certainement de favoriser la mobilité au niveau européen car, s'il est vrai que chaque année environ, 1 million des personnes vont vivre dans un autre État, il n'y a aujourd'hui que 4 % des citoyens européens qui vivent et travaillent de manière stable dans un pays autre que celui d'origine.

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 et International
Francesca Breuil
Louis Delbos



Ce qui est essentiel pour nous, c'est de profiter d'un service tout inclus.

Avec le service de Location Longue Durée Macif C'parti, on peut accéder à un large choix de véhicules neufs, avec ou sans apport. L'assurance et l'assistance sont incluses pendant toute la durée du contrat. Et en plus, on n'a plus besoin de s'inquiéter de l'entretien de la voiture !

Découvrez le service de Location Longue Durée Macif C'Parti en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



L'offre Macif C'parti est réservée aux sociétaires Macif éligibles et sous réserve d'acceptation par LeasePlan. Les prestations sont accordées dans les conditions et limites des Conditions générales de location aux sociétaires Macif éligibles sur macif.fr.

LeasePlan France, SAS au capital de 34 040 000€ RCS Nanterre 515 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92562 Rosli-Malmaison Cedex.
Les garanties d'assurance (y compris les garanties assurées par Macif) sont souscrites auprès de la SCAG, Société de courtage d'assurance groupe, SARL au capital de 200 000 euros. RCS Nanterre 5 315 332 989. Intermédiaire Immobilier à l'ORIAS sous le numéro 07027867 (www.orias.fr).

Les garanties Responsabilité civile, Défense et recours et Indemnité de retour anticipé pour cause de licenciement et mutation sont assurées par 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 79 000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 130 05 670 (www.orias.fr).



FOCUS

LA VÉRITÉ SUR L'EMPLOI DES SENIORS EN FRANCE

Démographie, taux d'emploi, types d'emplois occupés...

Entre mythes et réalités, qu'en est-il de l'emploi des seniors en France ?

Le récent rapport de France Stratégie permet d'apporter quelques éléments de réponses chiffrés.

DÉMOGRAPHIE

61 ans et 10 mois

→ l'âge moyen de départ à la retraite des Français

Interrogés sur leurs motifs de départ, les nouveaux retraités avancent trois raisons. Dans l'ordre : « profiter de la retraite le plus longtemps possible » ; l'atteinte de l'âge légal d'ouverture des droits ; le bénéfice du taux plein.

26 %

→ la proportion des plus de 65 ans en France en 2040, contre 18 % de la population en 2013 et - sous l'effet du papy-boom - 29 % en 2070.

Selon les dernières projections de l'Insee, si les tendances se poursuivaient, la quasi-totalité de la population supplémentaire en France d'ici 2070 serait constituée de personnes de 65 ans ou plus.

EMPLOI

51,3 %

→ le taux d'emploi des 55-64 ans en France

Si l'on se livre à une comparaison européenne par tranches d'âges, le taux d'emploi en France est un peu supérieur à la moyenne de l'Union

européenne pour les 55-59 ans (71,9 % contre 70,3 %), inférieur pour les 55-64 ans (51,3 % contre 57,1%) et très inférieur pour les 60-64 ans (29,4 % contre 42,5 %).

70,3 %

→ le taux d'emploi des 55-64 ans Bac+2

La proportion de seniors en emploi s'accroît avec le niveau de diplôme. A titre de comparaison, le taux d'emploi des personnes sans diplôme ou seulement titulaires du certificat d'études primaires est de 39,8 %.

5 %

→ La part des 65-74 ans en emploi

Ce taux est en forte croissance depuis 10 ans. Au sein de cette tranche d'âge, le taux d'emploi des 65-69 ans est passé de 2,4 % en 2006 à 6,6 % en 2017. Celui des 70-74 ans a augmenté de 1,1 point à 2,8 %.

TYPE D'EMPLOI

93,2 %

→ le pourcentage de CDI chez les 55-64 ans salariés

Le contrat à durée indéterminée demeure la norme pour les seniors salariés, alors qu'il ne représente que 44 % pour les 15-24 ans et 87,5 % pour les 27-49 ans. (Source : Insee, enquête Emploi, 2016).



FOCUS

25,4 %

→ **La part des travailleurs à temps partiel chez les 55-74 ans**

Contre 18,7 % pour l'ensemble des actifs occupés. Le recours au temps partiel est plus marqué pour les seniors cumulant emploi et (pré)retraite puisque 63,2 % d'entre eux sont à temps partiel en 2017.

CHÔMAGE, RETRAITE

6,5 %

→ **Le taux de chômage des 55-59 ans et des 60-64 ans**

Contre 9,1 % pour l'ensemble des 20-64 ans (groupe d'âge de référence pour la cible européenne de taux d'emploi).

1,6 %

→ **Le taux mensuel de sortie des listes de Pôle emploi pour reprise d'emploi chez les 50 ans et plus**

Contre 6,2 % pour les moins de 25 ans et 3,7 % pour les 25-49 ans. Une statistique qui montre que les perspectives de reprise d'emploi diminuent fortement avec l'âge.

51,1 %

→ **Le volant des retraités qui travaillent moins d'un mi-temps**

Contre 29,3 % des seniors à temps partiel non retraités. Sachant que le temps partiel des 55-64 ans (actifs et retraités confondus) n'est en France « choisi » que dans 62 % des cas, un chiffre très inférieur aux moyennes de l'UE (79 %) et de l'OCDE (85 %) pour les seniors.

29 %

> **Le taux des personnes qui ne sont ni en emploi ni en retraite à l'âge de 60 ans (moyenne 2015-2017)**

Si l'on décompose ce chiffre, environ 7 % sont au chômage ou dans son halo, 12 % sont inactives depuis une date postérieure à leurs 50 ans, et 10 % sont inactives depuis une date antérieure à leurs 50 ans (n'ayant parfois jamais travaillé).



+ Source

« Les seniors, l'emploi et la retraite », rapport de France Stratégie (octobre 2018).

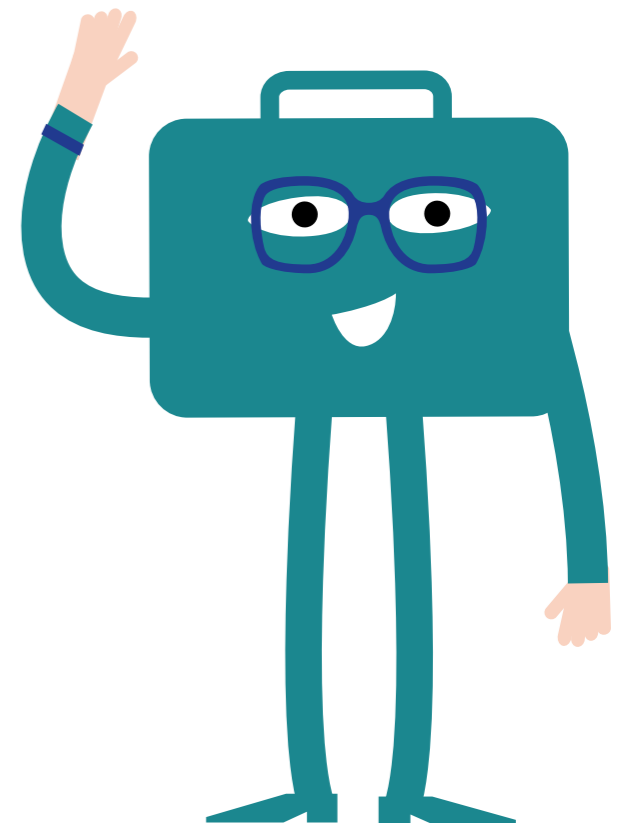


Les auteurs

Emmanuelle Prouet

Cheffe de projet pour France Stratégie, elle a travaillé dans des collectivités locales, au ministère du Travail et au Conseil d'orientation des retraites (COR), où elle était chargée notamment des questions juridiques et des sujets relatifs à l'emploi des seniors, aux transitions entre emploi et retraite et au droit à l'information en matière de retraite.

Adjoint au directeur de France Stratégies, diplômé de l'ENSAE, il a travaillé à la Direction du budget, à la DG Affaires économiques et financières et à la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne, ainsi qu'à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS).





BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 06 NOVEMBRE 2018

Modification du régime social des Activités sociales et culturelles des Comités d'entreprise. La CFE-CGC dénonce un processus législatif inutilement anxiogène. <https://bit.ly/2D6jIFt>



MINISTÈRE DU TRAVAILCOMPTE @MINIST_TRAVAIL- 08 NOVEMBRE 2018

#DARES Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? Quels sont les métiers vers lesquels se tournent le plus fréquemment les personnes qui en changent ? <http://ow.ly/BPh730mxOsB>



CHRISTOPHE ROTH @ROTH_CFECGC - 08 NOVEMBRE 2018

Miroir Social - La CFE-CGC élabore un guide des aidants familiaux pour répondre aux nombreuses questions des salariés <http://www.miroirsocial.com/actualite/16494/la-cfe-cgc-elabore-un-guide-des-aidants-familiaux-pour-repondre-aux-nombreuses-questions-des-salaries#.W-P9zq5bXfl.twitter> ...



CFE-CGC @CFECGC - 12 NOVEMBRE 2018

Assurance chômage: Emmanuel Macron ne «peut pas être et dedans, et dehors. Soit il laisse un temps pour négocier, soit non» @foucardJF #CFECGC <https://www.boursedirect.fr/fr/actualites/categorie/economie/assurance-chomage-top-depart-d-une-negociation-difficile-afp-ea2356395422a726f77fb88e23f6d57d9b2f9cff> ... via @boursedirect



AGENDA

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. Inscriptions : <https://www.linscription.com/activite.php?P1=13490>

JUSQU'AU

25/11

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

JEUDI

06/12

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

JUSQU'AU

15/01

Négociation entre partenaires sociaux sur la réforme de l'assurance chômage.

MARDI

04/12

Colloque « **Handicap psychique dans le monde du travail** » organisé à Bobigny par l'union départementale CFE-CGC 93, en partenariat avec l'Agefiph.

MARDI

18/12

« *La prévoyance des cadres en questions* » : réunion d'information/débat CFE-CGC organisé à Paris dans les locaux de l'Ocirp (75008). Infos et inscription auprès de : maud.cottin@cfecgc.fr

JANVIER

2019

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

CONTACTS

Mathieu Bahuét
mathieu.bahuét@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc