

# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE – ASSURANCE CHÔMAGE : APRÈS L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION, L'ÉTAT VA REPRENDRE LA MAIN**
- P. 5**            **RÉFORME DE LA SANTE AU TRAVAIL : LES SYNDICATS MOBILISÉS**
- P. 6**            **ENTRETIEN - « DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS MILITANTS »**
- P. 7 & 8**        **REGARDS SANTÉ ET HANDICAP**
- P. 9**            **TENDANCES**
- P. 10**          **BULLES TWITTER**
- P. 11**          **AGENDA**





## Vers une indexation des retraites sur les salaires et non sur l'inflation ?

Dans le cadre de la concertation sur la future réforme des retraites voulu par le gouvernement, Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme, se déclare favorable à une indexation des retraites sur les salaires et non sur l'inflation. Le système actuel d'indexation sur l'inflation présente selon lui « l'avantage de ne pas dévaloriser les droits acquis par rapport à l'évolution générale des prix et permet en outre d'octroyer un taux de remplacement à la liquidation plus élevé ». Toutefois, cette indexation peut être un facteur « d'inéquité », en ne valorisant pas « de la même façon les droits acquis en début, au milieu ou en fin de carrière ».

## Natalie Makarski réélue présidente de la Fédération des services publics CFE-CGC

A l'issue du Congrès national organisé à Paris (12 et 13 février) et clôturé par François Hommeril, président confédéral, Nathalie Makarski a été réélue à la présidence de la Fédération des services publics CFE-CGC, aux côtés de Loïc Fanouillère (vice-président) et de Christophe Stempffer (trésorier). Le nouveau bureau national, représentatif des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), se compose de dix membres. Dans un contexte où le statut de la fonction publique est fortement remis en cause, ce congrès a été le théâtre de nombreuses tables rondes thématiques : retraite, handicap, conditions de travail, action sociale...

## Emploi : l'Apec table sur une nouvelle hausse du recrutement de cadres en 2019

Pour la sixième année consécutive, le recrutement de cadres devrait s'inscrire à la hausse cette année selon l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). Le nombre d'embauches total devrait ainsi se situer entre 270 000 et 292 000 postes, soit jusqu'à 10 % de progression par rapport à 2018. Le nombre de promotions internes pourrait osciller entre 52 600 et 61 800 postes, souligne l'étude. Les profils les plus recherchés restent les jeunes cadres ayant entre 1 et 10 ans d'expérience. Parmi les secteurs d'activité les plus demandeurs, l'industrie devrait afficher la plus importante progression (+12 % de recrutements) devant les services (+10 %) et la construction (+9 %).

## Plus de 430 000 ruptures conventionnelles en 2018 (+3,9 %)

En progression constante depuis leur création en 2008, les ruptures conventionnelles ont battu un nouveau record l'an passé avec plus de 430 000 ruptures homologuées soit une progression de 3,9 % par rapport à 2017 (source : ministère du Travail). A noter : 26 % des signataires ont moins de trente ans alors qu'ils sont 16 % des salariés en CDI. La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail qui concerne exclusivement les salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée. La rupture peut être demandée aussi bien par le salarié que par l'employeur, et n'a pas à être motivée. Elle ouvre droit à l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'un licenciement.

## LE CHIFFRE

# 8,8 %



**Soit, selon des chiffres provisoires de l'INSEE, le taux de chômage de la population active en France (outre-mer compris, sauf Mayotte) au 4<sup>e</sup> trimestre 2018. C'est le plus bas niveau enregistré depuis 2009.**

**En métropole, il y avait, fin 2018, 2,5 millions de personnes au chômage, soit 90 000 de moins en trois mois.**



## L'INFO MILITANTE

# ASSURANCE CHÔMAGE : APRÈS L'ÉCHEC DE LA NÉGOCIATION, L'ÉTAT VA REPRENDRE LA MAIN

## Lettre de cadrage gouvernementale impossible à respecter, mandat patronal insuffisant sur les contrats courts : la négociation sur l'assurance chômage entre partenaires sociaux s'est soldée par un échec.

Tout ça pour ça... Comme pressenti, l'ultime réunion sur l'assurance chômage organisée le 20 février au siège du Medef s'est soldée par un échec, entérinant la fin de la négociation débutée fin 2018 entre partenaires sociaux dans un cadre particulièrement contraint fixé par le gouvernement. « *Quatre mois et dix séances de négociation n'auront donc servi à rien pour sortir du piège tendu par l'exécutif avec une lettre de cadrage impossible à respecter*, résume Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC. *C'est une négociation qui se termine en queue de poisson et dont l'échec est largement imputable au gouvernement, le carcan de la lettre de cadrage ayant rendu impossible la finalité d'un accord.* »

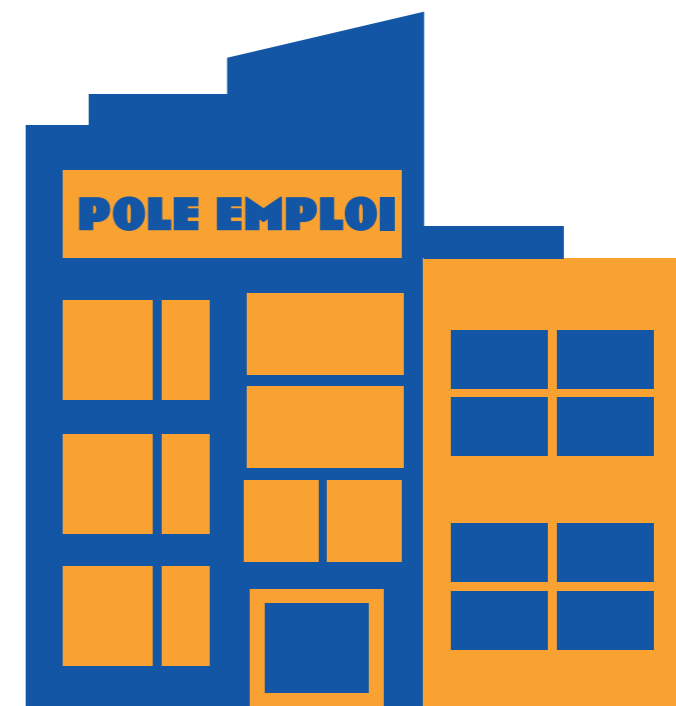
### La question cruciale des contrats courts

Alors que la lettre de cadrage du gouvernement fixait notamment aux partenaires sociaux l'objectif de réaliser 1 à 1,3 milliards d'euros d'économies par an, la négociation a buté sur la question cruciale des contrats courts. Les ultimes propositions des organisations patronales, faute d'un véritable mandat suffisamment solide et refusant catégoriquement un dispositif de bonus-malus, n'ont pas permis de répondre à la nécessité de réguler les abus liés aux contrats courts (moins d'un mois) qui grèvent l'assurance chômage à hauteur de plusieurs milliards d'euros. Depuis des semaines, la CFE-CGC en appelait pourtant à une modulation de la cotisation à l'assurance-chômage en fonction de la durée du contrat, seule solution viable pour réguler la surutilisation des contrats courts par les employeurs dans certains secteurs.

### La CFE-CGC reste mobilisée

Conformément à la loi, le dossier de l'assurance chômage revient désormais au gouvernement. « *La CFE-CGC assumera ses responsabilités et répondra présente en cas de concertation organisée par le gouvernement*, explique Jean-François Foucard. *Elle sera particulièrement vigilante et veillera à ce que la population qu'elle représente ne soit pas une variable d'ajustement pour trouver des ressources supplémentaires en baissant ses droits. Ce sont en effet les cadres et les membres de l'encadrement qui financent l'équilibre du régime d'assurance-chômage, lui permettant d'exister.* »

La CFE-CGC réitère par ailleurs que la piste un temps évoquée par le gouvernement d'une dégressivité des allocations chômage pour les cadres constitue une ligne rouge absolue, rappelant que ce sont bien 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.





## L'INFO MILITANTE

# RÉFORME DE LA SANTÉ AU TRAVAIL : LES SYNDICATS MOBILISÉS

**Dans le cadre de la future réforme sur la santé au travail, les organisations syndicales veulent engager un débat de fond sur les objectifs, et revoir en profondeur la prévention des risques professionnels.**

Annoncée par le Premier ministre en septembre dernier, la future réforme du système de santé au travail ne pourra se faire « sans un débat de fond qui implique tous les acteurs du travail, que ce soit sur les objectifs de santé au travail mais aussi sur la gouvernance du système » ont indiqué, dans un récent communiqué commun, les cinq organisations syndicales représentatives de salariés (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO et CFTC).

Toujours dans l'attente de la lettre de cadrage du gouvernement sur le périmètre précis et les modalités de la réforme, les syndicats prennent les devants et affichent leur détermination, convaincus qu'il faut revoir en profondeur le système de prévention des risques professionnels. « Les entreprises doivent être incitées à s'appuyer sur les acteurs de la santé au travail, afin de mettre en place une stratégie de prévention primaire des risques professionnels et d'assurer une traçabilité de l'état de santé des travailleurs, leur permettant de respecter leurs obligations légales en la matière. »

Rappelant leur investissement dans la construction du troisième plan santé travail (PST 3, pour la période de 2016 à 2020) salué par l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels, les organisations syndicales font valoir que ce plan doit trouver des applications concrètes dans les entreprises, « la prévention primaire des risques professionnels de santé devant devenir la priorité du monde du travail ».

### **La santé au travail ne peut être abordée uniquement comme un coût**

Plus largement, les syndicats militent en faveur d'un système de santé au travail qui réponde avant tout aux besoins des travailleuses et des travailleurs : « La santé au travail doit devenir une véritable priorité dans

les entreprises et ne peut être abordée uniquement comme un coût. Tout investissement dans le domaine de la prévention représente un coût largement moindre que la réparation. »

En termes de méthodologie de négociation, les syndicats font également valoir leurs exigences : « Nous avons collectivement les solutions pour un système qui soit en capacité de remplir toutes ses missions. Il est urgent de les soumettre au débat, par une concertation loyale et constructive. » Impossible donc, sur un sujet aussi essentiel, de se contenter « de concertations menées au pas de charge sur la base d'une réforme construite de façon unilatérale par le ministère du Travail », préviennent les syndicats pour qui « ce serait prendre le risque de mettre en place un système éloigné de la réalité et des besoins des travailleuses et des travailleurs, et sans considération pour les acteurs de la prévention. »

### **Traiter la qualité de vie au travail et les enjeux du travail**

Autre sujet : l'ouverture d'une négociation sur la qualité du travail (QVT), dont le dernier accord national interprofessionnel date de 2013. Pour les partenaires sociaux, cette négociation doit être l'occasion de discussions réelles sur les enjeux du travail : organisation, sens et finalité. « Les difficultés rencontrées par les travailleurs dans leur travail ne seront pas éliminées par de simples chartes d'intentions mais par une véritable prise de conscience de l'impact des modes d'organisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs », rappellent les syndicats.



## ENTRETIEN

### « DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE NOS MILITANTS »

**Signé par la CFE-CGC, l'accord instaurant le comité social et économique (CSE) à la Maif (6 650 salariés pour la société d'assurance mutuelle) présente de solides garanties.**

**Décryptage avec Edith Masson, déléguée syndicale centrale CFE-CGC.**



#### **Peut-on dire que vous avez négocié un bon accord ?**

Nous nous sommes donnés du mal pour mettre en forme quelque chose de nouveau dans un délai très court (6 semaines). J'ai poussé pour la mise en place d'une intersyndicale, peu évidente au départ. Cela a permis de peser dans les négociations sur le budget du CSE et sur les représentants de proximité (RP). Au final, 5 organisations syndicales ont signé, ce qui montre que la stratégie était la bonne. Un seul CSE est mis en place pour l'ensemble du périmètre Maif et Filia Maif, soit 6 650 salariés en France. La nouvelle instance est composée de 28 élus titulaires et de 28 suppléants disposant respectivement de 40 et 7 heures de délégation par mois.

#### **Quelles sont les principales avancées obtenues ?**

Nous avons négocié fermement la mise en place de 122 RP dans toute la France, permettant une bonne couverture. Citons aussi la mise en place de 7 commissions dont 4 non obligatoires, parmi lesquelles la commission d'application des textes qui se réunira 6 fois/an pour soumettre à la direction les réclamations concernant les salaires et l'application du Code du travail. J'ai insisté pour que les postes clés du CSE soient occupés par des élus compétents, et non en fonction de la représentativité. Ce qui a permis l'élection de Patrice Rousse (élu titulaire CFE-CGC Maif) comme secrétaire adjoint du bureau. Une première pour nous !

#### **Inversement, y a-t-il des points sur lesquels vous restez sur votre faim ?**

Je souhaitais que le plancher de l'enveloppe budgétaire soit de 15 000 euros pour chaque organisation syndicale. Nous n'avons obtenu que 12 000 € avec un complément réparti au prorata de la représentativité. Je voulais aussi que chaque région ait au moins 6 RP mais cela n'a

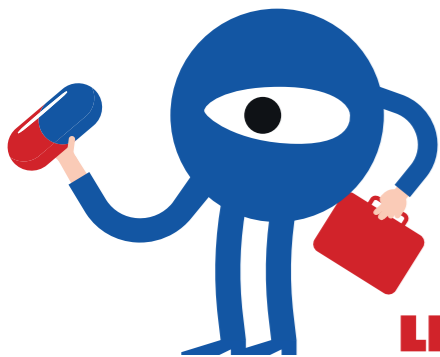
pas pu se faire. S'agissant de ces IRP, la CFE-CGC en compte 9 sur 122, ce qui correspond à nos 10,26 % des voix. Mais une particularité du scrutin ne nous a pas aidé. Dans l'accord préélectoral, la DRH a interdit à certains managers de voter pour ces élections, prétextant leur délégation de responsabilité de l'employeur. Une centaine de nos adhérents et sympathisants n'ont pas pu voter à cause de cette interprétation contestable. Je suis d'autant plus fière que la CFE-CGC ait conservé sa première place chez les cadres avec 30,56 % des voix, devant la CFDT.

#### **Quelle est votre approche de l'action syndicale dans l'entreprise ?**

En 33 ans de Maif, j'ai eu la chance d'exercer plusieurs métiers (formatrice, manager...) et d'acquérir une très bonne connaissance de l'entreprise. Quand j'ai eu l'opportunité de reprendre la section CFE-CGC, en 2017, j'ai abordé ce défi comme un manager, me faisant faire connaître et reconnaître par les autres syndicats en œuvrant pour l'intérêt collectif. Pour en revenir au CSE, j'ai demandé aux élus remplaçants de se positionner sur 3 réunions du CSE par an en remplacement des titulaires. C'est important de développer les compétences de chaque militant, de les garder motivés dans notre collectif syndical. Et faire en sorte que la section se développe.

#### **LES POINTS CLÉS DE L'ACCORD CSE À LA MAIF**

- Mise en place de 7 commissions dont 4 non obligatoires, avec au moins un élu CFE-CGC siégeant dans chacune
- Possibilité pour les titulaires de passer à 100 % s'ils sont membres d'une commission
- 122 représentants de proximité (pour 6 650 salariés)
- Postes stratégiques du CSE mis au vote



## LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE, LEVIER DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

**Alternative à l'arrêt complet du travail et moyen de lutter contre la désinsertion professionnelle et le coût des arrêts maladie, ce dispositif gagne du terrain. Explications.**

Alternative à l'arrêt complet du travail et moyen efficace de lutter contre la désinsertion professionnelle et le coût des arrêts maladie, le temps partiel thérapeutique bénéficie à un nombre croissant de personnes depuis sa création (+56 % entre 2009 et 2017), dépassant les 140 000 bénéficiaires en 2017. Un chiffre qui devrait encore progresser, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 ayant assoupli l'accès à ce dispositif de temps partiel indemnisé par la Sécurité sociale.

### Qui peut en bénéficier ?

Ce dispositif peut être proposé par le médecin traitant au salarié dont l'état de santé est altéré, dès lors que le maintien ou la reprise du travail, à temps réduit, sont de nature à favoriser l'amélioration de son état. Ce rythme de travail adapté permet de bénéficier du temps nécessaire au traitement de son état de santé (soins médicaux, rééducation, repos...). Pour que la partie non travaillée du temps partiel soit indemnisée, le dispositif doit être validé par le médecin conseil de la Sécurité sociale.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le mi-temps thérapeutique n'était indemnisé qu'à la condition de faire directement suite à un arrêt de travail indemnisé. Ainsi, une personne qui reprenait son activité après un arrêt de travail dont la durée n'avait pas encore donné lieu à indemnisation (ex : les jours dits « de carence »), ou toute personne non arrêtée au préalable par son médecin, ne pouvait bénéficier d'une indemnisation de son mi-temps thérapeutique. La seule exception concernait les affections longue durée. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la condition d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet est supprimée, suite à une demande portée notamment par la CFE-CGC.

### Quelles sont les démarches à effectuer ?

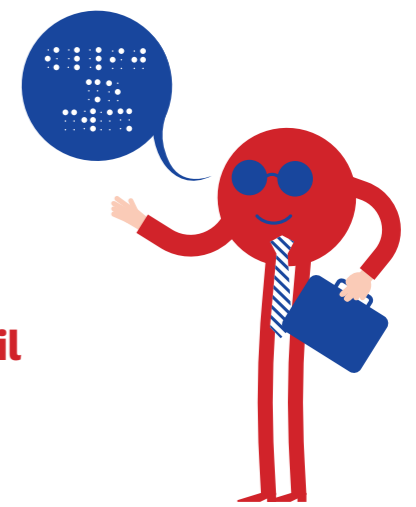
Après proposition du médecin traitant et autorisation de la Sécu, le médecin du travail reçoit le salarié pour constater son aptitude à reprendre ou à continuer, à temps partiel. Il rédige un avis avec, le cas échéant, des préconisations d'aménagement du poste du salarié organisant le temps partiel thérapeutique (TPT). Il peut notamment faire des préconisations sur la durée du temps partiel. En effet, si le TPT est communément appelé « mi-temps thérapeutique », il ne se décline pas nécessairement sous la forme d'un mi-temps et son organisation peut varier. Dans le cas d'un mi-temps, il pourra s'agir de travailler un jour sur deux ou, par exemple, seulement les matins.

### L'employeur peut-il refuser ?

Comme pour toute préconisation du médecin du travail, l'employeur doit en tenir compte. En cas de refus, il doit donner ses motifs par écrit au salarié et au médecin du travail. S'ils ne sont pas recevables, l'employeur pourra être considéré comme ayant manqué à son obligation générale de sécurité et condamné au versement de dommages et intérêts.

### Quelles incidences contractuelles et financières ?

Le salarié à temps partiel thérapeutique devant être considéré comme ayant repris le travail à temps partiel, une formalisation par un avenant temporaire à son contrat de travail est nécessaire. Pendant son TPT, le salarié va cumuler son salaire à temps partiel, versé par l'employeur, et des indemnités journalières versées par la Sécu. C'est la caisse de Sécurité sociale qui fixe le montant et la durée du maintien des indemnités journalières (4 ans au maximum).



## Point d'étape sur les concertations handicap

Les résultats de la première phase de concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement, portant sur l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), ont été intégrés à la loi du 5 septembre 2018 pour la « *liberté de choisir son avenir professionnel* ». Il faut désormais attendre les décrets - probablement courant mars - visant à déterminer les modalités concrètes de cette réforme : formule de calcul de la contribution pour les entreprises qui n'atteignent pas les 6 % d'emploi à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés, minorations, contenu des accords agréés etc.

La deuxième phase de concertation sur les offres de services, lancée en juillet 2018 par le gouvernement, a réellement démarré en février dernier avec l'ouverture de cinq groupes de travail pilotés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph), le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), Pole emploi, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et une direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte). Ces groupes travaillent sur plusieurs propositions/outils devant voir le jour en avril. La CFE-CGC sera présente aux points d'étapes présentant l'état d'avancement des outils.

Dans le cadre du cinquième groupe de travail, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et la Caisse des dépôts doivent répondre à la commande du gouvernement, à savoir créer d'ici fin 2020 une plateforme d'information et de services recensant l'ensemble des sites et des données existantes.



## La concertation sur la santé au travail dans les starting-blocks

Suite à la mission parlementaire qui s'est tenue au premier semestre 2018, la députée Charlotte Lecocq (LREM) avait communiqué fin août son rapport intitulé « *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée* ». Dans l'objectif de développer la prévention de la santé au travail en simplifiant le système actuel des acteurs de santé au travail, ce rapport préconise de fusionner l'ensemble des acteurs au sein d'un guichet unique, tant au niveau national (INRS, ANACT, OPPBTP) qu'à celui des régions (SSTI, ARACT, OPPBTP régionaux et une partie des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail).

Ce rapport devrait constituer le point de départ des discussions sur une réforme de la santé au travail. Une lettre de cadrage du gouvernement est attendue fin février, qui devrait fixer les contours des échanges entre les partenaires sociaux et l'État : une concertation « *avec des poches de négociation* », dicit l'exécutif.

En effet, il est probable qu'une partie des débats ait lieu sous un format de concertation entre les partenaires sociaux et l'État dans le cadre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT). Cette concertation aurait lieu de fin février à juin. Lors de celle-ci, les organisations syndicales et patronales devraient par ailleurs définir un certain nombre de sujets qu'elles souhaitent aborder sous l'angle d'une négociation. Les résultats de ces échanges sont attendus sous la forme d'un projet de loi courant 2019.



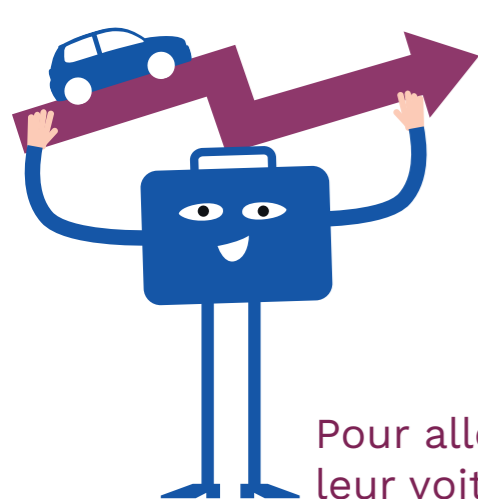
### Contacts

**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





## Pour aller travailler, 70 % des salariés utilisent leur voiture

La voiture reste, de loin, le premier mode de transports des salariés. Selon une étude publiée par l'Insee, 70 % des 23,2 millions des salariés habitant et travaillant en France (hors Mayotte) en 2015 utilisaient principalement leur voiture pour aller travailler. Les autres modes de transports sont minoritaires puisque 16 % des salariés empruntent les transports en commun, 7 % marchent à pied et 4 % utilisent des deux-roues, motorisés ou non. Enfin, 3 % n'ont pas besoin de se déplacer pour exercer leur activité professionnelle, souligne l'Insee.

Autre enseignement : le trajet domicile-travail en voiture prédomine quelle que soit la distance, concernant 51 % des salariés qui vivent et travaillent dans la même commune (un tiers des salariés sont dans ce cas). En 2015, 14 % des salariés prenaient quotidiennement leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail situé à plus de 25 kilomètres de leur domicile. « Cette proportion est particulièrement importante à la périphérie des grandes et moyennes agglomérations, où elle peut localement dépasser 50 % », indiquent les auteurs.

A noter : les cadres (63 %) et les employés (65 %) utilisent moins la voiture que les professions intermédiaires (75 %) et les ouvriers 78 %). Si les cadres exercent plus souvent leur activité professionnelle loin de leur commune de résidence, ils utilisent plus les transports en commun car leurs emplois sont plus concentrés dans les grands pôles et mieux desservis en moyens de transports : 65 % des emplois salariés de cadres sont en effet situés dans des aires urbaines de plus de 400 000 habitants, contre 47 % pour les professions intermédiaires, 42 % pour les employés et 32 % pour les ouvriers.



Source

« Sept salariés sur dix vont travailler en voiture », étude de l'Insee (13 février 2019)



## TENDANCES

## Un salarié sur quatre envisage de devenir freelance

Demain, tous freelance ? Loin de là ! Selon une étude réalisée par le cabinet de recrutement Hays, 26 % des salariés envisagent de devenir un jour freelance. A contrario, 82 % des freelances sollicités souhaitent de nouveau occuper un emploi salarié dans les deux ans à venir ! Globalement, les avantages et les inconvénients de la vie de freelance sont perçus de manière relativement identique par les salariés et les freelances. La liberté d'organisation, la variété des missions ou les revenus plus élevés attirent. A contrario, le temps de travail jugé plus conséquent et la nécessité de prospecter freinent les candidats à adopter ce statut.

Interrogés sur les avantages travailler en freelance, les salariés mettent en avant la découverte d'un nouvel environnement de travail (54 %), le développement de nouvelles compétences (49 %), de nouvelles méthodes de travail (43 %), un nouveau secteur d'activité (41 %) et un gap salarial plus important (35 %). Toujours pour les salariés, les inconvénients perçus du travail en freelance sont la nécessité de démarcher des clients (49 %), un temps de travail plus conséquent/des plages horaires extensibles (48 %), les tâches administratives (37 %), des revenus cycliques (37 %) et l'absence de collègues (28 %).

Le recours à des travailleurs freelances est loin d'être systématique pour les entreprises : 63 % des employeurs n'y ont jamais recours, 6 % font régulièrement appel à leurs services et 31 % le font de manière occasionnelle. Quand elles le font, « c'est généralement sur des conseils venant de l'extérieur de l'entreprise, et parfois en sollicitant d'anciens collaborateurs devenus indépendants », précise l'étude Hays.



Source

« Freelances et salariés : une perméabilité qui se développe ? », étude du cabinet de recrutement Hays (janvier 2019)





## BULLES TWITTER



**LES DÉCODEURS** @DECODEURS - 06 FÉVRIER 2019

Salariés précaires : comment les contrats courts ont été multipliés par quatre en trente ans <https://lemde.fr/2MS6C1v>



**CFE-CGC** @CFECGC - 12 FÉVRIER 2019

Les syndicats dont la @CFECGC écrivent à @EPhilippePM pour demander le report de la réforme de la fonction publique @cfecgcfp et la revalorisation du point d'indice [https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/recherche-d-emploi/fonction-publique/info-franceinfo-les-syndicats-ecrivent-a-edouard-philippe-pour-demander-le-report-de-la-reforme-de-la-fonction-publique\\_3186013.html](https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/recherche-d-emploi/fonction-publique/info-franceinfo-les-syndicats-ecrivent-a-edouard-philippe-pour-demander-le-report-de-la-reforme-de-la-fonction-publique_3186013.html) ...



**CFE-CGC** @CFECGC - 08 FÉVRIER 2019

Si leur poids dans l'**#emploi** total reste variable, la part des **#cadres** a augmenté dans tous les pays européens. <https://www.alternatives-economiques.fr/polarisation-de-lemploi-une-question-politique/00088177>  
...



**FRANÇOIS HOMMERIL** @FHOMMERIL  
21 FÉVRIER 2019

Honteux ! Invraisemblable ! A l'évidence @BrunoLeMaire ne sait pas compter ni ne lit la presse. La privatisation d'**#ADP** sous le prétexte fallacieux de financer l'innovation est un scandale absolu, un mensonge d'état, une forfaiture intolérable. @CFECGC



## AGENDA

JUSQU'À FIN

### FÉVRIER

Réunions de militants et d'adhérents CFE-CGC, au sein des unions territoriales, pour nourrir les positions de la CFE-CGC dans le cadre du grand débat national.

JUSQU'AU

### 03/03

Salon de l'agriculture à Paris Expo (Porte de Versailles) avec la CFE-CGC (Hall 4, stand B070).

MARDI

### 05/03

Séance de négociation entre les partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

JUSQU'AU

### 15/03

Grand débat national sur tout le territoire avec grands 4 thèmes : fiscalité et dépenses publiques ; organisation de l'État et services publics ; transition écologique ; démocratie et citoyenneté.

DU **19/03**  
AU **21/03**

Salon CE à la Porte de Versailles de Paris, le rendez-vous des élus de CE/CSE et des représentants du personnel.

JEUDI

### 28/03

« Mise en place et fonctionnement des CSE » : réunion/petit déjeuner organisé au siège confédéral par l'union régionale CFE-CGC Ile-de-France.

VENDREDI

### 29/03

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



## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

 @CFECCG #cfecgc



**Nous anticipons  
pour préserver  
notre autonomie  
et nos proches.**



**Des prestations  
qui évoluent  
selon votre  
parcours de vie**

**Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir un contrat qui évolue selon nos besoins.**

Grâce à Garantie Autonomie et Dépendance de la Macif, nous abordons sereinement notre avenir et celui de nos proches. Ce contrat s'adapte à nos besoins, et les prestations incluses nous permettent de rester autonomes le plus longtemps possible.

**Découvrez Garantie Autonomie et Dépendance et ses avantages, en agence ou sur [macif.fr](http://macif.fr)**

Assurances  
Banque  
Santé  
**Essentiel pour moi**



Le contrat Garantie Autonomie et Dépendance proposé par la Macif est assuré par Macif-Mutualité, mutuelle régie par le Livre II du code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert 75435 Paris Cedex 9.

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°Ortas 13005670 ([www.ortas.fr](http://www.ortas.fr)).