



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 ENTRETIEN – FRANÇOIS HOMMERIL : « VOIR LA CFE-CGC CONTINUER SA PROGRESSION DANS LES ENTREPRISES »

P. 6 L'INFO MILITANTE - SANTÉ AU TRAVAIL : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

P. 8 REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL

P. 14 FOCUS - MICHELIN : LES DESSOUS DU PLAN DE DÉPARTS

P. 16 TENDANCES

P. 17 BULLES TWITTER





EN BREF

Télétravail : un jour par semaine sur site pour les salariés volontaires

Le gouvernement a présenté le nouveau protocole ([consultable ici](#)) en entreprise face au Covid-19. Applicable depuis le 7 janvier, il prévoit notamment, pour les salariés en télétravail à 100 %, « un retour en présentiel possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur ». Le protocole rappelle que le télétravail « doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ».

« Transition collective » : un nouveau dispositif de reconversion des salariés

Le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu, le 6 janvier, le nouveau dispositif « transition collective » qui doit accompagner les transitions professionnelles de salariés dont l'emploi est menacé. Territorialisé, le dispositif doit se construire autour de plateformes où se mettront en relation des entreprises ayant des salariés à reconvertir et d'autres ayant des besoins de recrutement.

EDF : les syndicats demandent le retrait du projet Hercule

Dans un communiqué commun ([consultable ici](#)), les confédérations CFE-CGC, CFDT, CGT et FO demandent au président de la République de renoncer au projet de réorganisation d'EDF et d'engager un véritable débat sur l'avenir de l'entreprise au service des enjeux énergétiques et climatiques du pays. Le projet Hercule, face auquel se mobilisent les salariés du groupe, prévoit notamment une séparation entre le parc nucléaire existant d'EDF et une grande partie de ses activités liées aux énergies renouvelables.

Retraite : consultez le nouveau guide pratique CFE-CGC !

Quand partir à la retraite ? Avec quelle pension ? Quelles sont les démarches ? Pour répondre à ces questions, consultez « La retraite des salariés du secteur privé », le nouveau guide pratique édité par la CFE-CGC pour ses adhérents. La publication ([présentée ici partiellement](#)) est disponible et téléchargeable sur l'Intranet CFE-CGC.

Le Comité intersyndical d'épargne salariale renforce son label

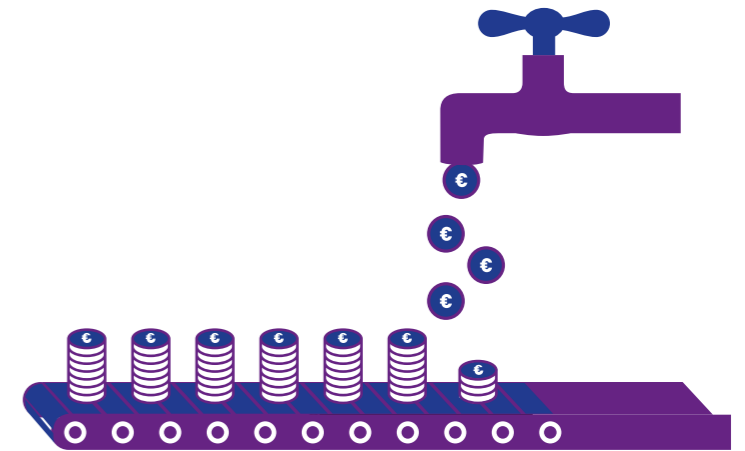
Le Comité intersyndical (CFE-CGC, CFDT, CGT, CFTC) de l'épargne salariale (CIES) a lancé, dans le cadre de son label, un appel d'offre aux sociétés de gestion de la place de Paris. Créé en 2002, ce label vise à ce que soient proposées aux salariés des offres d'épargne salariale responsables. Les gammes labellisées par le CIES représentent aujourd'hui près de 19 milliards d'euros. Sur l'épargne salariale, vous pouvez consulter le Guide Laser CFE-CGC (disponible sur l'Intranet confédéral).

Elections TPE : les électeurs ont jusqu'au 27 janvier pour s'assurer de pouvoir voter

Alors que les prochaines élections dans les Très petites entreprises (TPE) se tiendront du 22 mars au 4 avril 2021, les personnels des entreprises de moins de 11 salariés et les employés à domicile ont jusqu'au 27 janvier pour s'assurer qu'ils sont bien inscrits sur la liste électorale ([plus d'infos ici](#)). Près de cinq millions de salariés sont concernés.

LE CHIFFRE

130 MILLIARDS D'EUROS



Soit, selon Bercy, le montant total des prêts garantis par l'État (PGE) accordés en 2020 par les banques à 630 000 entreprises (dont 89 % de TPE) pour faire face à l'arrêt parfois brutal de l'activité pendant les périodes de confinement en raison de la crise sanitaire.

Parmi les secteurs qui ont le plus bénéficié de ces prêts, on trouve notamment le commerce, l'industrie, l'hôtellerie-restauration et la construction.



ENTRETIEN



« VOIR LA CFE-CGC CONTINUER SA PROGRESSION DANS LES ENTREPRISES »

Accords sur le télétravail et la santé au travail, protocole sanitaire en entreprise, plans sociaux, fichage syndical... François Hommeril, président confédéral, passe en revue les dossiers de l'actualité sociale.

À l'aube de cette nouvelle année, que peut-on souhaiter à la CFE-CGC et à toutes ses composantes ?

Je veux ici souhaiter une bonne et heureuse année à tous nos adhérents et à nos militants, à la hauteur de leur professionnalisme et de leur investissement dans l'activité syndicale. Plus largement, je souhaite à la CFE-CGC de poursuivre son développement et sa progression des dernières années dans les entreprises. La CFE-CGC est une organisation syndicale de plus en plus respectée. Nous pesons dans le débat et sur les décisions qui sont prises, à tous les niveaux. Les prochaines élections TPE (du 22 mars au 4 avril 2021) viendront d'ailleurs conclure le cycle électoral entamé en 2017 et qui donnera la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale.

À l'issue d'intenses négociations, les partenaires sociaux viennent de conclure des accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur le télétravail puis sur la santé au travail, tous deux signés par la CFE-CGC après consultation de ses instances. Quelle lecture en faites-vous ?

Au-delà des attendus et des positions de chacun, il y a désormais sur la table deux accords négociés et signés par les organisations syndicales et d'employeurs qui vont s'appliquer sur deux sujets fondamentaux particulièrement d'actualité. En un temps plutôt resserré et dans un contexte difficile, les partenaires sociaux ont su prendre toutes leurs responsabilités. Vis-à-vis d'un gouvernement qui a trop souvent tendance à nous tirer le tapis sous le pied, ces accords sont un message fort.

« Ce nouvel accord sur le télétravail a le mérite d'encadrer la pratique de la continuité d'activité à domicile »

Dans le contenu, comment jugez-vous l'accord signé sur le télétravail, dont le dernier ANI datait de 2005 ?

Pour la CFE-CGC, il était impératif de traiter urgemment les problématiques liées à la continuité d'activité à domicile (CAD) expérimentée et vécue par des millions de salariés depuis mars dernier en raison des contraintes sanitaires, et qui n'est pas du télétravail. Le télétravail classique est un dispositif qui nécessite l'accord du salarié et qui doit être encadré par des accords permettant de travailler dans des conditions équivalentes à celles du présentiel. Ce nouvel accord national interprofessionnel a le mérite d'encadrer la pratique de la CAD quand celle-ci est nécessaire, en listant les sujets qui doivent être pris en compte dans un accord de branche ou un accord d'entreprise. J'ai un regret concernant les modalités relatives à la communication syndicale vis-vis des salariés - par exemple l'utilisation des mails - qui n'est pas encore suffisamment bien prise en compte.

Qu'en est-il de l'accord sur la santé au travail, qui doit désormais être transposé par une proposition de loi ?

Il y a dans cet accord un certain nombre d'éléments positifs. Il ancre la priorité de la prévention primaire en santé au travail, ce qui constitue une avancée notoire, et réaffirme les principes fondamentaux en matière de responsabilité de l'employeur. Par ailleurs, le périmètre de la prévention des risques s'ouvre à l'organisation du travail tandis que les risques psychosociaux (RPS) inhérents à l'activité professionnelle trouvent enfin leur place. Il était temps ! La CFE-CGC exerce un leadership depuis vingt ans en la matière. Avec cet accord, plus personne ne peut désormais prétendre que la question des RPS n'est pas un sujet de santé au travail pour les employeurs. C'est un progrès et ce sera un argument supplémentaire pour nos délégués syndicaux en entreprise.

Le gouvernement a dévoilé son nouveau protocole sanitaire en entreprise applicable depuis le 7 janvier, avec notamment la possibilité, pour les salariés en télétravail, de venir un jour par semaine en présentiel s'ils expriment le besoin. Qu'en dit la CFE-CGC ?

Le gouvernement a tendance à nous prendre pour des enfants et à faire croire qu'il possède toutes les clés de tous les bureaux du pays. Les enquêtes, parmi lesquelles celles conduites par nos structures, le montrent : le télétravail est une organisation qui n'est pas sans conséquence sur les individus. Les protocoles sanitaires sont déjà adaptés par les entreprises qui les mettent en œuvre. Il faut faire confiance et responsabiliser les acteurs de terrain pour créer les conditions favorables dans chaque entreprise.

Dans le cadre de la campagne de vaccination contre la Covid-19, l'exécutif veut mettre à contribution les entreprises. La CFE-CGC y est-elle favorable

Je me garderais bien de formuler un avis sur la campagne de vaccination, il y a trop d'experts sur le sujet. Aujourd'hui, dans les entreprises dotées d'un service médical, on pratique déjà, tous les ans, la vaccination contre la grippe. C'est plutôt efficace. Il me semblerait donc logique, sous réserve de leur capacité à respecter toute la logistique induite, que les entreprises puissent faire de même avec le vaccin anti-Covid.

Les partenaires sociaux et le gouvernement ont finalisé le nouveau dispositif dit de « transition collective », qui doit accompagner les transitions professionnelles de salariés dont l'emploi est menacé. Que peut-on en attendre ?

Nous sommes favorables à tous les dispositifs visant, de manière opérationnelle, à maintenir et à faire évoluer les compétences des salariés. La CFE-CGC soutient donc ce nouveau dispositif de transition et de réinsertion professionnelle. Je continue toutefois de penser qu'en matière de formation, c'est lorsque le salarié est dans l'entreprise que les investissements qualitatifs sont les plus efficaces. Il faut tout faire pour maintenir les salariés dans l'entreprise.

Le Conseil d'État a récemment refusé de suspendre les décrets permettant un fichage de l'appartenance syndicale, autorisant de facto, au nom de la sûreté de l'État, le fichage des syndicalistes. Comment réagit la CFE-CGC ?

Les organisations syndicales sont sommées de mener un gros travail (gestion et mise à jour des fichiers, etc.) pour se mettre en conformité avec le règlement général sur la protection des données (RGPD) et ainsi veiller au respect de la confidentialité des données concernant les adhérents. Dès lors, de quel droit l'État peut-il nous imposer ces contraintes et s'absoudre lui-même de cette obligation ? Ce fichage syndical est très choquant. Nous resterons mobilisés sur le sujet.

« Le fichage syndical est très choquant »

Où en est-on de la réforme gouvernementale de l'assurance chômage, reportée au 1er avril et dont le Conseil d'État a suspendu deux dispositions très contestées (les modalités de calcul de l'allocation et l'instauration d'un bonus-malus) ?

La CFE-CGC n'a cessé de le faire valoir ces derniers mois : cette réforme punitive, dont le seul objectif est de serrer la vis aux demandeurs d'emploi, est une trahison de la part du gouvernement. La dégressivité des indemnités des cadres est particulièrement scandaleuse dans une période où les offres d'emplois baissent et où les PSE se multiplient, touchant massivement les cadres et l'encadrement. Sur l'abandon du bonus-malus, la CFE-CGC rappelle qu'il faut un dispositif d'encadrement et de régulation des contrats courts.

L'exécutif va-t-il relancer sa réforme des retraites ?

Cette réforme, plus personne n'en veut. Sauf la Commission européenne.

IBM, Danone, Michelin et bien d'autres : les annonces de plans sociaux se succèdent. Comment y faire face ?

Aujourd'hui, on peut affirmer que l'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif efficace et négocié que soutient la CFE-CGC car il permet le maintien des salariés dans l'entreprise. Il faut développer le dispositif et faire pression sur les directions réticentes à y recourir. Il en va de l'avenir de bon nombre de filières, à l'image de l'aéronautique.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



L'INFO MILITANTE

SANTÉ AU TRAVAIL : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

Prévention primaire, responsabilités de l'employeur, risques professionnels, qualité de vie et des conditions de travail... L'accord conclu le 10 décembre entre partenaires sociaux sur la santé au travail a été signé par la CFE-CGC.

Après consultation de ses instances le 6 janvier, la CFE-CGC a annoncé être officiellement signataire de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail auquel étaient parvenus, le 10 décembre dernier, les organisations syndicales représentatives et leurs homologues patronales au terme d'une longue et intense négociation débutée en juin 2020 et conduite, pour la CFE-CGC, par Mireille Dispot, secrétaire nationale en charge de l'égalité des chances et de la santé au travail. À l'instar du nouvel ANI conclu il y a quelques semaines sur le télétravail et dont le dernier texte remontait à 2005, les partenaires sociaux ont réussi à finaliser un nouvel accord référent sur la santé au travail dont le dernier ANI datait de 2007.

« Cet ANI est une première étape d'une réforme plus large, puisque la santé au travail est d'ordre public, rappelle Mireille Dispot. L'accord ancre la prévention primaire avancée, renforce la prévention des risques (y compris dans le cadre de l'organisation du travail) tels que les risques psychosociaux, et réaffirme la responsabilité des employeurs. Certains outils sont renforcés ou créés, comme le passeport prévention, et surtout, l'architecture de l'ANI élimine le fonctionnement en électrons libres des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). »

DES AVANCÉES SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES ET LE SUIVI DES SALARIÉS EXPOSÉS

Ce nouvel accord intervient deux ans après la remise, en août 2018, du rapport de la députée Charlotte Lecocq (LREM), lequel préconisait une réorganisation complète des acteurs de la santé au travail. Salué par le gouvernement, le nouvel accord national interprofessionnel conclu entre

partenaires sociaux, qui doit désormais être transposé via une proposition de loi, introduit plusieurs avancées sur la prévention des risques et le suivi des salariés exposés. Le texte :

- renforce l'approche préventive de la santé au travail et la traçabilité collective de l'exposition aux risques professionnels ;
- souligne l'importance de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) comme facteur de santé individuel pour les salariés et comme facteur de performance pour l'entreprise ;
- réaffirme l'importance d'une politique active de prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans le détail, l'ANI propose notamment une « offre socle » pour les services de santé au travail (SST) qui deviennent des services de prévention et de santé au travail (SPST) axés sur trois missions : la prévention, le suivi médical et la prévention de la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien en emploi des salariés ayant été touchés par des problèmes de santé.

En matière de prévention primaire (actions mises en œuvre par les entreprises pour lutter contre les risques professionnels), l'ANI stipule que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) reste l'outil essentiel d'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions. La CFE-CGC a en particulier obtenu que le salarié puisse faire la demande d'un extrait du DUERP après être sorti de l'entreprise, notamment pour l'aider à constituer un dossier de maladie professionnelle le cas échéant.



L'INFO MILITANTE

Le texte liste les risques professionnels parmi lesquels les risques « classiques » : physiques, chimiques, biologiques, les contraintes liées à des situations de travail (entreprises extérieures, entreprises utilisatrices), les risques d'accidents. Les partenaires sociaux rappellent que la prévention des risques professionnels recouvre aussi l'usure professionnelle, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou encore les risques induits par les modifications en lien avec l'organisation du travail : méthodes de travail, techniques, fonctions des managers...

S'agissant des troubles psychosociaux, l'accord stipule que « l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention, et de respecter strictement la vie privée du salarié ».

INTRONISATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

Au sujet de la qualité de vie au travail (QVT), qui fait partie des thématiques de négociations obligatoires prévues par le Code du travail, le nouvel accord propose que l'approche traditionnelle soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Ses objectifs doivent notamment porter sur la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, sur les conditions d'exercice du travail (instances de représentation du personnel, management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail), sur l'utilité et le sens du travail, sur les transformations rapides du travail et sur la mobilisation de modalités d'organisation du travail (exemple : le télétravail).

L'ANI propose par ailleurs une évolution majeure quant à la mission de suivi de l'état de santé des salariés. Ainsi, l'accord prévoit un transfert d'une partie du suivi médical des salariés, la visite d'information et de prévention, vers les médecins « de ville ». Cela ne concerne que les visites d'embauche, périodiques et de reprise du travail sans aménagement de poste des salariés ne présentant pas de risque particulier.

Autres préconisations : la création d'une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail au sein des branches professionnelles, et la création, dans le cadre du comité social et économique (CSE), d'une commission sécurité et santé au travail dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Notons enfin qu'à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, la durée de la formation en santé et sécurité bénéficiant aux élus du CSE et de la CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail) a été augmentée. L'ANI porte cette formation à cinq jours lors du premier mandat des élus, qu'ils soient CSE ou CSSCT.



Le monde d'après, on l'aurait imaginé avec moins de pauvres qu'avant.

Plus que jamais, on compte sur vous.



FAIRE UN DON



BREXIT : DÉCRYPTAGE D'UN ACCORD HISTORIQUE

**Plus de quatre ans après le référendum disant oui au Brexit,
le Royaume-Uni quitte l'Union européenne avec un nouvel accord régissant les règles commerciales.**

Ce début d'année marque le départ officiel du Royaume-Uni de l'Union européenne (UE) après quasi cinq ans de négociations politiques et économiques entre le gouvernement britannique et Bruxelles. Premier pays à quitter officiellement l'espace économique européen, le Royaume-Uni est depuis le début de l'année un pays tiers. Les derniers arbitrages, particulièrement intenses, ont été rendus et l'accord conclu le 24 décembre définit désormais les relations commerciales entre les deux espaces pour les deux prochaines années. Retour sur les principaux points de cet accord historique.

LES ENJEUX DE L'ACCORD

En quittant l'Union européenne, le Royaume-Uni ne peut plus profiter des avantages liés au marché commun et donc de ses quatre principes de circulation : biens, capitaux, services et personnes. Ce bouleversement induit des répercussions sur l'économie britannique comme sur l'économie européenne. Les échanges sont en effet nombreux entre les deux zones qui tirent mutuellement avantage à commercer sans les obstacles administratifs et les droits de douanes. L'enjeu pour les autorités européennes et britanniques étaient donc de limiter au maximum la destruction des acquis commerciaux et économiques induits par la fin de l'application des quatre principes de circulation. Depuis juillet 2016, l'UE et le Royaume-Uni organisent au mieux le retour inévitable à deux marchés distincts, à deux espaces réglementaires et juridiques différents.

L'ACCORD SIGNÉ LE 24 DECEMBRE REPREND LES BASES DE L'ACCORD TECHNIQUE DE 2018

L'accord trouvé entre les deux parties s'inspire fortement de l'accord technique qui avait été trouvé le 13 novembre 2018 par Theresa May, alors

Première ministre du Royaume-Uni. Celui-ci mentionnait notamment les obligations financières dues par Londres (environ 45 milliards d'euros), fixait le statut des Britanniques établis sur le continent et celui des Européens vivant au Royaume-Uni. L'accord prévoyait également l'organisation de la frontière entre la République d'Irlande et la province britannique d'Irlande du Nord. Bruxelles avait à l'époque accepté, tant qu'aucun accord de libre-échange n'était signé, que l'ensemble du Royaume-Uni puisse demeurer dans l'union douanière. En contrepartie, Theresa May s'était engagée à continuer de respecter les règles européennes en matière sociale, fiscale, environnementale et d'aide de l'État. Las, le parlement britannique avait rejeté trois fois cet accord technique conduisant les Européens à repousser la date du Brexit du 29 mars 2019 au 31 janvier 2020.

Deux ans plus tard, Boris Johnson, actuel locataire de Downing Street, parvient donc à un nouvel accord qui lève certains obstacles qui avaient empêché Theresa May d'obtenir l'aval du parlement britannique. Ce nouvel accord revoit par exemple totalement la question de la frontière irlandaise. Il est en effet prévu que l'Irlande du Nord, tout en faisant partie du territoire douanier britannique, continue d'appliquer le Code des douanes de l'Union (CDU). Ainsi, les produits qui entreront dans son territoire et qui pourraient par la suite être introduits sur le marché européen respecteront les réglementations et les standards européens. En d'autres termes, l'accord ne prévoit aucun contrôle entre les deux Irlande mais un contrôle interne entre l'Irlande du Nord et le reste du Royaume-Uni. En contrepartie de cette avancée, les Européens ont dû concéder un droit de regard à l'Assemblée du Nord. Désormais, celle-ci pourra se prononcer une fois tous les quatre ans, après la période de transition, sur le droit de l'UE appliquée en Irlande du Nord.

LES AUTRES PRINCIPAUX POINTS DE L'ACCORD

Outre l'organisation de la circulation des biens et des personnes à la frontière entre les deux Irlande, l'accord fixe un certain nombre de points sur l'organisation des relations entre l'UE et le Royaume-Uni. Sur les biens manufacturés, l'accord garantit des échanges sans droits de douanes ni quotas (à la condition que ces derniers respectent les règles d'origine appropriées). Le Brexit ne déclenchera pas - du moins à court terme - des ruptures dans les chaînes de production. Un point positif pour les professionnels de l'automobile, de l'industrie agroalimentaire ou de l'industrie aéronautique.

En termes de concurrence - c'était un point crucial pour les Européens - Bruxelles a réussi à obtenir de la part de Londres le respect d'un certain nombre d'alignements législatifs et le maintien de standards sociaux afin d'éviter une concurrence déloyale. Enfin, sur la pêche, autre point de crispation qui a valu d'après négociations, il est prévu un accès aux eaux britanniques pour les pêcheurs européens pendant une période transitoire de cinq ans et demi (jusqu'en juin 2026). Les pays européens devront néanmoins renoncer à 25 % de la valeur de leurs prises soit environ 650 millions d'euros par an.

LA GOUVERNANCE DE L'ACCORD

Dans le but d'assurer une stabilité juridique, l'accord sera contrôlé par un conseil de partenariat composé de représentants de l'UE et du Royaume-Uni. Celui-ci aura la charge de veiller à la bonne interprétation et à l'application de l'accord. Il est aussi prévu en cas de désaccord entre les deux parties un mécanisme de règlement des différends. Prenant la forme d'un tribunal arbitral indépendant, il permettra de régler la question par une décision contraignante afin de garantir le respect des termes juridiques applicables aux entreprises et aux consommateurs.

En cas de violation de l'accord, il est prévu un mécanisme d'exécution et de sauvegarde stipulant la possibilité de mettre en place des mesures de rétorsion intersectorielles (réintroduction des tarifs douaniers et/ou des contingents).

UN ACCORD QUI NE RÈGLE PAS TOUTES LES QUESTIONS

L'accord prévoit une organisation temporaire (au mieux jusqu'en 2022) qui vise à amoindrir le choc économique d'une sortie sèche du Royaume uni de l'UE. Il reste en effet à écrire les termes de l'accord de libre-

échange pour fixer durablement les relations futures entre les deux entités. Les dispositifs envisagés par cet accord restent donc pour le moment temporaires. Ainsi, la proposition concernant l'organisation de la frontière en Irlande du Nord peut très bien être, au gré des incertitudes politiques locales, remise en cause (les unionistes nord irlandais sont notamment opposés à cette clause). De la même manière, l'accord trouvé sur la pêche repousse un problème qui se posera dans cinq ans. Les eaux britanniques, riches en poissons, risquent encore d'attiser les tensions entre les pêcheurs européens et britanniques...

Par ailleurs, sur les règlements financiers, si l'accord stipule que Londres s'engage à respecter ses engagements financiers pris lors du budget pluriannuel 2014-2020 de l'UE, aucun chiffre ne quantifie précisément les sommes dues.

LE PROCESSUS DE RATIFICATION

Les délais très resserrés entre la rédaction de l'accord et la sortie effective du Royaume-Uni de l'UE n'ont pas permis à la Commission européenne de suivre le processus de ratification classique. L'urgence économique et la clarification de la situation des citoyens a en effet primé. Compte tenu de ces circonstances exceptionnelles, la Commission a proposé l'application de l'accord à titre provisoire et ce jusqu'au 28 février 2021. Le Conseil européen, statuant à l'unanimité des 27 États membres, doit adopter la décision autorisant la signature de l'accord et son application provisoire. De manière plus classique, le Parlement européen sera alors saisi pour approuver l'accord final qui s'appliquera de manière définitive.

LA CFE-CGC ET LE BREXIT

Outre les conséquences sur l'économie et le commerce, la CFE-CGC suivra de près l'évolution de la situation des représentants de salariés, et principalement les conséquences du Brexit sur les comités d'entreprise européens (CEE) et leurs membres. La CFE-CGC soutient la nécessité de continuer à inclure nos collègues britanniques dans les comités européens en souscrivant aux préconisations des confédérations syndicales européennes qui ont, depuis le début, rappelé la nécessité de faire jouer la solidarité syndicale au-delà des décisions politiques qui ont conduit au Brexit.





UN RAPPORT DE L'OIT DÉCRYPTE LES TENDANCES SALARIALES

**Comment évoluent les salaires dans le monde ? Quel est l'impact de la crise du Covid-19 ?
Un rapport de l'Organisation internationale du Travail analyse les tendances salariales
et formule des recommandations pour atténuer les effets néfastes de la pandémie.**

Publié le 2 décembre 2020, le « Rapport sur les salaires dans le monde 2020-21 » de l'Organisation internationale du Travail (OIT) analyse les tendances en termes de salaire avec une attention particulière donnée aux conséquences de la crise du Covid-19. Le rapport adopte deux niveaux d'analyse faisant bien la différence entre la question des salaires et celle du salaire minimum. Relativement aux salaires, le rapport expose les évolutions et fluctuations des salaires dans le monde avant et après la crise du Covid-19. Le salaire minimum y est, pour sa part, étudié comme un levier pour lutter contre les inégalités.

L'ANALYSE DES TENDANCES SALARIALES

Parmi les pays du G20, sur la période 2008-2019, les pays développés (Corée du Sud, Allemagne, Australie, Etats-Unis, France, Canada, Japon, Royaume-Uni, Italie) connaissaient, avant la crise de 2020, une croissance plus soutenue que les pays considérés comme étant en voie de développement (Chine, Arabie saoudite, Indonésie, Turquie, Inde, Afrique du Sud, Fédération de Russie, Brésil, Mexique). La Chine se démarque cependant avec une augmentation constante et assez fulgurante puisque le salaire moyen y a doublé sur cette période. Le salaire moyen des pays développés à la fin de cette période s'élevait à 3 780 dollars contre 1 850 dollars pour les pays en voie de développement. Par ailleurs, le rapport met en avant que la part de la masse salariale dans le produit intérieur brut (PIB) est largement inférieure à celle des années 1990. Cela s'explique par la décorrélation entre les salaires et la productivité au travail. Autrement dit, la productivité a augmenté bien plus fortement que les salaires sur les vingt dernières années, et particulièrement sur la période 2008-2019.

Le rapport montre donc que les tendances salariales étaient plutôt positives dans le sens où l'augmentation des salaires était constante, bien que timide. L'irruption du Covid-19 a changé la donne et l'OIT pointe du doigt les changements de conditions de travail que les travailleurs ont dû accepter, à savoir des réductions de salaires et/ou d'heures de travail. La baisse des salaires a été un levier de maintien de l'emploi plébiscité, que le droit de licencier ait été maintenu ou non (comme cela a été le cas en Argentine).

Le rapport met l'accent sur les effets pervers de la pandémie quant à l'étude des tendances salariales. Bien que pour deux tiers des pays où des statistiques sont disponibles pour l'année 2020, le constat soit à une baisse du salaire moyen, d'autres pays (notamment le Brésil, le Canada, la France, l'Italie, la Norvège et les Etats-Unis) ont vu ce salaire moyen bondir. Cela s'explique par la perte massive des emplois à très bas salaires. Ce cas de figure contraste avec la tendance observée dans d'autres pays où le niveau des salaires a fortement baissé alors que le chômage s'est maintenu à flot. Le rapport avance l'hypothèse que ces pays (Royaume-Uni, Finlande, Pays-Bas, Espagne et Suède) ont su mettre en place de meilleures mesures d'urgence en faveur du maintien de l'emploi. D'autres pays (Danemark et Roumanie) n'ont connu aucune fluctuation sur le niveau des salaires. L'OIT attribue cela à la forte tradition de dialogue social s'agissant du Danemark.

L'IMPACT DE LA CRISE EN EUROPE

Le rapport consacre une partie à l'impact de la crise sanitaire en Europe. Il en ressort que les salaires ont chuté de 6,5 %, principalement en raison de

la réduction (-11,4 %) des heures travaillées. La baisse moins conséquente des salaires, malgré la baisse des heures travaillées, s'explique à nouveau par le fait que les emplois les moins bien payés ont été les plus touchés. La France est très mal classée et se situe au-dessus de cette moyenne avec une baisse de 10 % du salaire moyen.

Cette partie offre l'une des analyses les plus intéressantes concernant l'impact de la crise sur les inégalités. À cet égard, le rapport montre de quelle manière la distribution des subventions salariales a majoritairement bénéficié aux salariés les mieux payés au détriment des travailleurs se situant au bas de l'échelle qui ont connu une baisse de 3,3 points dans les aides perçues. Cette inégalité dans la distribution n'a, cependant, pas mené à une augmentation des inégalités en général. Le rapport souligne en effet que s'il y a eu une hausse des inégalités, celle-ci a été largement limitée par les subventions salariales et notamment les mesures de remplacement de salaire.

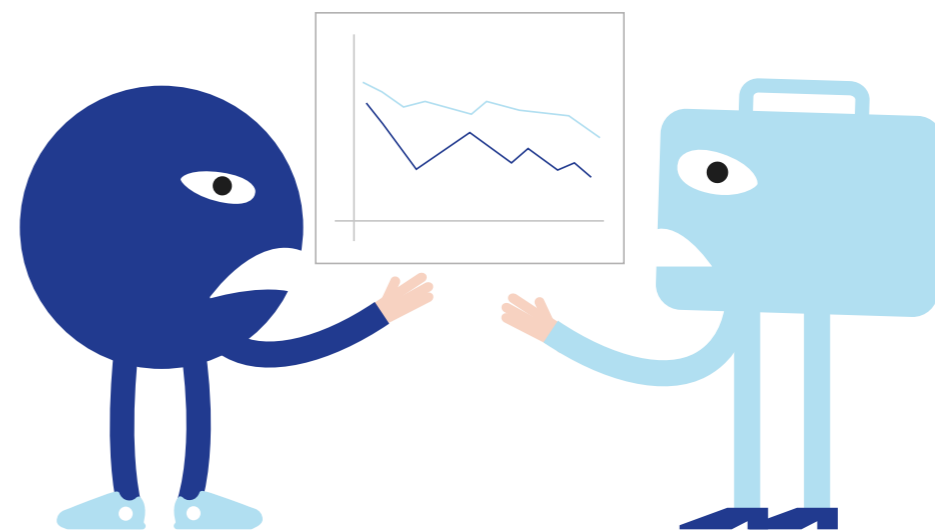
SALAIRE MINIMUM : UN OUTIL DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS

Le rapport met en avant ce que la doctrine en matière salariale prêche depuis plusieurs années : le salaire minimum peut servir à réduire efficacement les inégalités. C'est une partie très riche du rapport dont la finalité est d'explicitier les conditions qui doivent accompagner la mise en place du salaire minimum pour qu'il soit efficace et réduire les inégalités.

La première condition renvoie à la couverture et au respect de ce salaire minimum. Il est nécessaire qu'il bénéficie d'une couverture suffisamment large. Le rapport de l'OIT souligne que ce qui fait le plus souvent obstacle à une pleine efficacité du salaire minimum est le fait d'exclure de son champ d'application les travailleurs les plus précaires comme peuvent l'être les travailleurs domestiques ou les agriculteurs. Concomitamment, il faut qu'il soit respecté. Cette condition constitue un obstacle considérable à son efficacité dans les pays où l'on trouve une proportion élevée de travail informel ou qui ont un faible service d'inspection du travail.

La seconde condition est que le montant de ce salaire minimum soit adéquat pour permettre aux travailleurs et à leur famille de vivre. Pour ce faire, il convient de se référer aux facteurs économiques propres à chaque pays.

La troisième condition relève des caractéristiques de la force de travail et des bénéficiaires du salaire minimum de chaque pays. En effet, dans bien des cas, il a été constaté que ces derniers constituent le second revenu d'un ménage par ailleurs aisé. Dès lors, dans ce contexte, le salaire minimum n'aurait qu'un impact très réduit dans la réduction des inégalités.





LES CONCLUSIONS DU CONSEIL DE L'UE SUR LES DROITS HUMAINS DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT

Le Conseil de l'Union européenne invite les États membres et la Commission à promouvoir les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le travail décent.

L'UE AVANCE SUR LES DROITS HUMAINS DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT

La pandémie de Covid-19 a exacerbé la situation déjà précaire d'une partie de la main d'œuvre dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, en particulier celle des femmes, des enfants et des travailleurs migrants, victimes de violations des droits du travail et des droits humains par des entreprises. Tel est le constat posé par le Conseil de l'Union européenne dans des conclusions approuvées le 1er décembre 2020. En réponse, le Conseil formule des conclusions invitant les États membres et la Commission européenne à promouvoir les droits de l'homme dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et le travail décent dans le monde.

À travers ces conclusions, le Conseil - l'institution européenne rassemblant les États membres de l'UE - demande à la Commission de lancer, d'ici 2021, un plan d'action de l'UE axé sur une conception durable des chaînes d'approvisionnement mondiales pour promouvoir « les droits de l'homme, les normes de diligence raisonnable en matière sociale et environnementale, et la transparence ».

UN CADRE JURIDIQUE EUROPÉEN SUR LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE DURABLE

Dans ce texte, il est demandé à la Commission de présenter une proposition relative à un cadre juridique de l'UE sur la gouvernance d'entreprise durable, comprenant notamment, pour les entreprises, des obligations intersectorielles en matière de diligence raisonnable tout au long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce sujet figure en effet à l'agenda de la Commission pour les mois qui viennent. Après avoir publié en février 2020 les résultats d'une étude ([consultable ici](#)) commandée auprès d'un consortium académique mené par le British Institute of international and comparative law, dont il ressort notamment que seule une entreprise sur

trois dans l'UE fait actuellement preuve d'une « diligence raisonnable » concernant le respect des droits de l'Homme et l'impact sur l'environnement, le commissaire européen à la justice, le Belge Didier Reynders, a annoncé en avril dernier qu'une initiative législative sur le devoir de vigilance serait présentée par la Commission au premier trimestre 2021.

La Commission européenne a d'ores et déjà publié une consultation publique sur la gouvernance durable des entreprises, visant à recueillir les positionnements des parties prenantes sur le sujet en vue de la publication de la proposition législative. La CFE-CGC, mobilisée de longue date pour demander l'adoption d'un cadre juridique contraignant au niveau européen sur ce sujet, portera, par le biais de cette consultation publique, ses propositions en matière de diligence raisonnable.

METTRE EN ŒUVRE LES PRINCIPES DIRECTEURS DES NATIONS UNIES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS DE L'HOMME

Enfin, les conclusions adoptées par le Conseil de l'UE invitent les États membres à « redoubler d'efforts pour mettre effectivement en œuvre les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », y compris au moyen de plans d'action nationaux nouveaux ou actualisés combinant des mesures volontaires et obligatoires.

Rappelons que ces principes s'adressent à la fois aux États mais aussi aux entreprises : les États ont l'obligation de protéger, faire respecter les droits de l'homme et réparer en cas de violations de ces droits par des tiers. Les entreprises, quelles que soient leur taille et les pays où elles sont présentes, ont la responsabilité de les respecter.

En France, la Commission nationale consultative pour les droits de l'homme (CNCDH) exerce le mandat d'évaluateur du Plan national d'action pour la mise en œuvre des principes directeurs des Nations unies relatifs aux droits

de l'homme et aux entreprises. Le Plan français a été adopté en avril 2017 et formule une série d'actions pour concrétiser les normes visant à responsabiliser les entreprises au regard des droits de l'homme.

La CFE-CGC, membre du groupe de travail « Entreprises et droits de l'homme » de la CNCDH, contribue activement aux travaux liés à l'évaluation du Plan français et à la rédaction, actuellement en cours, du rapport d'évaluation de ce Plan.

Les conclusions du Conseil de l'UE du 1er décembre, adoptées sous présidence allemande, ouvrent la voie à la consolidation, au niveau européen, d'une nouvelle politique publique visant à responsabiliser les entreprises sur la question des droits humains. Pour la CFE-CGC, des initiatives contraignantes sont désormais indispensables en la matière au niveau européen. Le Portugal, qui a pris la présidence du Conseil le 1^{er} janvier 2021 (voir encadré ci-après), s'est engagé à continuer à œuvrer dans cette direction.

LE PORTUGAL A PRIS LA PRÉSIDENTIE DU CONSEIL DE L'UE POUR 6 MOIS

Le 1er janvier 2021, le Portugal a pris, pour la quatrième fois, la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne.

Cette présidence est la deuxième du trio composé des présidences allemande, portugaise et slovène.

Le Portugal a annoncé cinq grands thèmes pour sa présidence :

- Une Europe résiliente fondée sur trois piliers : la durabilité, l'innovation et le bien-être de la population.
- Une Europe sociale grâce à une réponse inclusive aux crises sanitaire et économique actuelles ainsi qu'à une défense du modèle social européen et à la préservation des valeurs fondamentales de l'Union et de l'État de droit.
- Une Europe verte qui, au-delà du Pacte vert et de la loi climatique européenne, doit travailler sur l'hydrogène vert, de nouvelles formes d'énergie, les connexions, le transport durable, l'économie bleue ou encore la gestion des forêts et de l'eau.
- Une Europe numérique qui passe notamment par l'industrie des données, une meilleure connectivité et les droits numériques.
- Une Europe mondiale qui doit favoriser le multilatéralisme et approfondir ses partenariats extérieurs, notamment avec les Etats-Unis après l'entrée en fonction de l'administration Biden, mais aussi l'Inde et l'Afrique, notamment par le biais de sommets UE/Inde et UE/Afrique annoncés pendant la présidence portugaise. Le Portugal a par ailleurs précisé ses priorités en matière sociale lors du Conseil EPSCO (Emploi, politique sociale, santé et consommateurs) du 3 décembre 2020. Le pays a annoncé qu'un sommet social aurait lieu à Porto les 7 et 8 mai 2021 afin d'adopter une déclaration officielle sur le futur plan d'action quant à la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. La présidence portugaise s'engage par ailleurs à négocier la recommandation sur la garantie enfance, à travailler sur la stratégie en faveur des personnes handicapées et à lancer la plateforme européenne sur le sans-abrisme et la protection des personnes âgées.

Sont également attendues des conclusions du Conseil concernant l'impact du Covid-19 sur l'égalité des sexes dans une perspective socio-économique. Une attention particulière sera aussi accordée à l'écart de rémunération entre les sexes par le biais de mesures de transparence des salaires et en faveur de la présence de femmes dans les conseils d'administration.

CONTACTS

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge
du secteur Europe et international
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann
Délégue nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et international
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



FOCUS

MICHELIN : LES DESSOUS DU PLAN DE DÉPARTS

Le groupe Michelin a présenté un « plan de compétitivité et de simplification » qui prévoit de supprimer jusqu'à 2 300 postes en France sur trois ans, sans départs contraints. Éclairages avec José Tarantini, DSC de la CFE-CGC.

QUELLE EST LA NATURE DU PLAN DE DÉPARTS ?

Le pneumaticien français a annoncé le 6 janvier dernier une coupe qui touchera tous ses sites en France et plus de 10 % de ses 21 000 employés dans le pays. Son président, Florent Menegaux, a indiqué qu'il n'y aurait pas de fermeture d'usine ni de départs contraints. Il anticipe 60 % de pré-retraites et 40 % de départs volontaires, dans le cadre du dispositif de ruptures conventionnelles collectives (RCC).

À QUOI VONT SERVIR CES MESURES ?

À faire des économies et à se diversifier, indique la direction de l'entreprise. En contrepartie des suppressions de postes, Michelin affirme vouloir poursuivre « sa stratégie de localisation en France de nouvelles activités à forte valeur ajoutée » comme la pile à hydrogène, l'impression 3D, les colles ou le recyclage des déchets plastiques. Le but étant qu'à l'horizon 2030, 30 % de son chiffre d'affaires soit réalisé hors pneus.

OÙ EN SONT LES NÉGOCIATIONS ?

Elles ont démarré le 13 janvier avec des représentants de l'entreprise et du personnel échangeant sur des solutions touchant aux domaines industriels et tertiaires. « *Nous ferons tout pour challenger le chiffre de 2 300, mais ce n'est pas notre rôle de remettre en question la stratégie de la boîte*, explique José Tarantini, le délégué syndical central (DSC) de la CFE-CGC Michelin. *Nous croyons à ce triptyque de l'actionnaire, de l'entreprise et des salariés. Nous entrons dans un dialogue social qui laisse une large place à l'expression des salariés.* »

Plusieurs réunions paritaires doivent se tenir jusqu'à la fin du mois de janvier afin de définir un accord de méthode. S'ouvrira ensuite une autre négociation sur un accord cadre qui fixera le cap pour les trois prochaines années.

QUI SONT LES NÉGOCIATEURS DE LA CFE-CGC ?

José Tarantini (qui a remplacé récemment Jean-Christophe Laourde comme DSC, ce dernier étant devenu administrateur salarié de Michelin) a rassemblé autour de lui quatre délégués syndicaux choisis parmi la vingtaine que compte le syndicat chez Michelin : Laure Trincal, élue au comité social et économique (CSE) de Clermont-Ferrand, pour sa connaissance des rouages de la communication ; Dominique Bourgois, de la direction financière, pour son expérience et sa capacité d'analyse des projections chiffrées ; Tony Bluteau, délégué syndical (DS) à l'usine de Gravanches, pour ses réseaux et sa connaissance du Michelin industriel ; et Jean-François Landemaine, DS à Bourges, ancien militaire, pour son sens des opérations, de l'organisation et du management.

QUELS SONT LES POINTS DURS ET LES ENJEUX ?

La CFE-CGC Michelin s'est déclarée « choquée par l'ampleur des réductions d'effectif projetées dans une entreprise qui annonce aux marchés financiers des projections de résultats 2020 très positifs ». Elle va tout faire pour faire baisser le chiffre des suppressions de postes et améliorer les conditions de départ. Mais elle intègre aussi le fait que bon nombre de salariés seront candidats à des départs volontaires. Sur son site (www.cfecgcmichelin.org), elle recommande d'ailleurs à ces personnes



FOCUS

« d'attendre d'en savoir plus sur les mesures d'accompagnement » avant de lever le doigt. « Si les volontaires déclarés sont nombreux dès maintenant, les incitations au départ pourraient être plus difficiles à négocier », souligne la CFE-CGC Michelin.

La préoccupation majeure porte sur les salariés qui vont rester et sur leurs conditions de travail. Des réorganisations intervenues il y a deux ans chez Michelin s'étaient traduites par beaucoup de souffrance au travail : managers et salariés « sous l'eau », successeurs arrivés dans les services alors que le prédécesseur y était encore... (« pas assez de chaises pour tout le monde », se souvient José Tarantini). Objectif : protéger ceux qui vont rester.

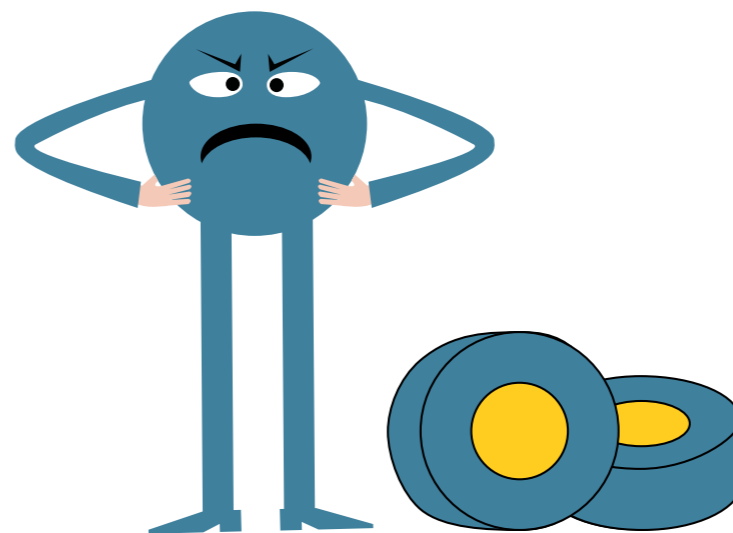
QUEL EST LE DISPOSITIF DE LA CFE-CGC ?

En plus de son équipe de négociateurs, la structure a mis en place des pôles de compétences confiés à des coordinateurs, en plus de ses délégués syndicaux et de ses militants pour pouvoir répondre aux questions des salariés dans tous les domaines : conditions de départ, qualité de vie au travail (QVT), environnement, communication, digitalisation, empreinte industrielle, stratégie financière, stratégie tout court...

la CFE-CGC Michelin a ouvert une adresse e-mail (mag@cfecgcmichelin.org) qui s'engage à répondre sous deux jours en toute confidentialité aux demandes des salariés, ce qui suppose une personne d'astreinte en permanence. José Tarantini relève par ailleurs que les sections « font pas mal d'adhésions en ce moment, étant donné que les personnes sont en période d'inquiétude et viennent vers nous ». À cela s'ajoutent un fil d'actualité quotidien sur le site, la mise à jour du calendrier de la négociation et la création d'une foire aux questions fréquentes (FAQ).

SUR QUOI PORTE LE CSEC EXTRAORDINAIRE DU 19 JANVIER ?

Cette réunion se déroule sur trois jours et demi, du 19 au 22 janvier. Au programme : la présentation des tenants et aboutissants du projet et restituer, à l'aide de 350 slides, la conclusion des groupes de travail qui planchent depuis plusieurs mois sur tous les axes industriels et tertiaires (baptisés « Streams » en interne) de Michelin pour identifier les pistes et les leviers. « On a déjà reçu la présentation et on est en train de la "saucissonner" et de l'examiner en détail », expliquait José Tarantini quelques jours avant la tenue de ce comité social et économique central (CSEC) extraordinaire.





TENDANCES



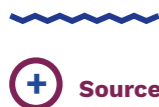
83 % des cadres veulent continuer le télétravail après la crise du Covid-19

Alors que les partenaires sociaux viennent de signer un nouvel accord sur le dispositif, l'Apec a réalisé une étude sur le télétravail des cadres en temps de crise. Il en ressort que 83 % veulent continuer à pouvoir télétravailler, et si possible au moins 1 jour/semaine (72 % d'entre eux). « Guidés par une forte envie d'autonomie, enclins à la flexibilité et totalement en phase avec les outils collaboratifs », les moins de 30 ans sont 87 % à souhaiter télétravailler (77 % pour les plus de 50 ans). Les cadres franciliens, aux temps de trajet plus élevés, sont 86 % (80 % dans les autres régions) à vouloir poursuivre l'expérience.

Pour 1 cadre sur 2, diminuer son temps de transport est l'une des premières motivations pour recourir au télétravail, suivies par la possibilité de travailler au calme et de pouvoir gérer des imprévus (rendez-vous médicaux, courses, etc.).

Pour 69 % des cadres, pouvoir télétravailler représente un critère important lorsqu'ils recherchent un emploi. Notamment pour les franciliens (73 % vs 66 % en région), les cadres de l'informatique (78 %) ou des études-R&D (76 %). Pour autant, peu d'offres d'emploi mentionnent ou font référence au télétravail (seulement 3 % des offres publiées par l'Apec au premier semestre 2020).

« La crise sanitaire et les confinements ont constitué un accélérateur pour le télétravail, souligne Gilles Gateau, directeur général de l'Apec. Les cadres sont au cœur de ce changement d'ère. Parce qu'ils y aspirent pour eux-mêmes et parce qu'ils sont - en tant que managers - la clé de sa réussite. Ils seront la pierre angulaire de cette révolution vers un nouveau contrat social fondé sur l'autonomie, l'attention bienveillante et la confiance. »



« Le télétravail des cadres en temps de crise » (Étude Apec, 17 décembre 2020)

Sauf exceptions, les rémunérations vont se stabiliser en 2021

Le recruteur PageGroup (Michael Page, Page Personnel...) donne un coup de projecteur sur les salaires 2021. En s'appuyant sur ses consultants, sur ses missions et sur ses entretiens de 2020, il indique les fourchettes de salaires dans chaque secteur (Achats et supply chain, assurance, etc.), pour chaque fonction et selon trois niveaux d'ancienneté (0-2 ans, 2-5 ans, 5-15 ans) en les flanquant de petites étoiles pour indiquer l'attractivité du poste. Les montants sont exprimés en milliers d'euros et correspondent au brut annuel fixe avec, le cas échéant, une annotation concernant la partie variable et les éventuels avantages en nature.

Par exemple, dans l'assurance, un responsable grands comptes ayant de 5 à 15 ans d'expérience émergera à 55-65 K euros de salaire brut annuel fixe avec une attractivité de trois étoiles sur trois. En outre, pour chaque secteur, une petite prévision du marché de l'emploi en 2021 est proposée.

À noter qu'il s'agit des estimations concernant des postes situés en région parisienne. Pour savoir ce qu'il en est sur l'ensemble du territoire français, l'étude indique les variations moyennes existant entre l'Île-de-France et les grandes régions. Variations plus ou moins grandes puisqu'elles vont de 0 à -10 % en Rhône-Alpes, jusqu'à -8 % à -18 % pour l'Est ou le Nord.

Sur le fond, Isabelle Bastide, présidente de PageGroup France, estime que les rémunérations « vont tendre à se stabiliser en 2021, à l'exception de certains métiers clés, au sein des rares secteurs ayant pu profiter de la crise du coronavirus ». Selon elle, « l'heure est moins à l'acquisition de nouveaux talents (de la part des entreprises) qu'à la rétention et au développement des talents recrutés avant la crise. »



PageGroup, « Etude de rémunérations 2021 », en accès libre sur le site internet après indication de ses nom, prénom et adresse email



BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFE-CGC - 8 JANVIER 2021

Salariés des TPE, pour vos droits, voyez grand, votez CFE-CGC du 22 mars au 4 avril 2021

#ElectionsTPE #JeVoteCFE-CGC #cadres #encadrement
→ <https://urlz.fr/eHUP>



GERARD MARDINE @GERARDMARDINE - 13 JANVIER 2021

La @CFE-CGC avait alerté sur l'incapacité de la #loiPacte à réinstaurer la primauté du long terme dans la stratégie des grandes #entreprises. Que de temps perdu avec ces mesurette qui ne font même plus illusion! #RSE #Economie #DeveloppementDurable



CFE-CGC @CFE-CGC - 13 JANVIER 2021

Retrouvez le replay de l'émission "Je pense donc j'agis" @radiator sur les #LanceursDAlerte avec Anne-Catherine Cudennec #CFE-CGC

"Lanceurs d'alerte, au nom de la vérité" @ACCudennec
→ <https://urlz.fr/eHUY>



CFE-CGC @CFE-CGC - 15 JANVIER 2021

Mesure d'audience des élections 2018-2020 : la CFE-CGC devient la 2ème organisation syndicale représentative dans le groupe ENGIE. La CFE-CGC numéro 1 chez les #cadres avec 54,55 %
Sur le collège maîtrise, 2ème place avec 19,69 %
MERCY !

→ <https://urlz.fr/eHVh>

CONTACTS

Mathieu Bahué
mathieu.bahué@cfecgc.fr

Stéphanie Dubreucq
stephanie.dubreucq@cfecgc.fr

Gilles Lockhart
gilles.lockhart@cfecgc.fr

Adrien Vinet
adrien.vinet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org @CFE-CGC #cfecgc

