



LE BULLETIN RÉFORMISTE



INDISCRETS

Le Medef renforce son Conseil d'administration en Île-de-France

Éric Berger, Président du Medef Île-de-France, a de grands projets pour la section qu'il dirige. Dans un premier temps, c'est le Conseil d'administration qu'il souhaite renforcer et élargir. Quatre à six nouvelles vice-présidences (stratégie, mobilité et transports, emploi et formation, etc.) devraient être créées. Aussi, celui-ci souhaite développer sa stratégie d'action commune auprès des partenaires sociaux¹.

Laurent Berger fait le ménage à la CFDT

Pour les deux membres de la CFDT, Gilles Desbordes, Secrétaire Général de la branche services, et Myriam Boudouma, Secrétaire Fédérale, les négociations portant sur les ouvertures dominicales en zones touristiques internationales auront été fatales. En effet, le désaccord persistant qui les opposait aux représentants de branche du syndicat a mené à leur destitution par Laurent Berger, le Secrétaire Général de la CFDT. D'autres griefs auraient mené à cette décision².

Le Medef planche déjà sur 2017

Le Directeur Général du Medef, Michel Guilbaud, aurait proposé aux autres organisations patronales d'élaborer un document commun analysant le programme des candidats aux élections présidentielles de 2017. Le dernier accrochage en date porte sur le nombre de membres de la commission exécutive, que l'actuel secrétaire général Philippe Martinez a essayé de faire passer de 54 à 44, invoquant un nombre de femmes candidates trop faible pour parvenir à la parité. Face aux désapprobations, il a finalement fait machine arrière, faisant adopter une formule vague prévoyant entre 46 et 50 membres³.

Syndicats et patronats contrariés par l'omniprésence de l'Élysée dans les affaires sociales

Les partenaires sociaux s'étonnent de la présence de Michel Yahiel, conseiller social de François Hollande, dans de nombreux rendez-vous. Fait inhabituel, celui-ci était notamment présent lors des rencontres bilatérales entre Manuel Valls et les partenaires sociaux sur l'emploi, à la mi-janvier. De plus, les retours du plan pour l'emploi auprès du patronat n'avaient pas lieu au ministère du Travail, mais à l'Élysée. François Hollande ne souhaite pas perdre la main sur des sujets qu'il estime « prioritaires »⁴.

LE CHIFFRE DU MOIS

ENTRE **182.000**
ET **200.000**

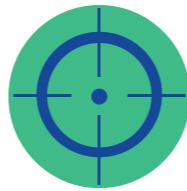
TELLES SONT LES PRÉVISIONS DE RECRUTEMENT

des cadres en 2016, selon la dernière étude sur l'emploi des cadres de l'APEC parue le 10 février 2016. Cette hausse prévisionnelle de 10% comparé à 2015 sera favorable à tous les secteurs et presque toutes les régions de France. Les jeunes diplômés seront particulièrement recherchés sur le marché de l'emploi des cadres⁵.



Sources

1. Lettre de l'Expansion, 08/02/16.
2. Challenges, 04/02/2016
3. La Lettre A, 04/02/2016
4. Lettre de l'Expansion, 04/02/2016
5. Étude annuelle de l'APEC sur l'emploi des cadres, février 2016, disponible sur : https://presse.apec.fr/files/live/mounts/media/fichiers/DP%20Panel-%20DV_2016.pdf



L'INFO MILITANTE

Compte personnel d'activité : un projet de position commune signé par la CFE-CGC

À l'issue de quatre séances de négociations entamées en décembre dernier, les partenaires sociaux se sont entendus sur un projet de position commune autour du Compte personnel d'activité, un dispositif visant à regrouper une partie des droits sociaux des salariés. Sous l'impulsion des organisations syndicales et de la CFE-CGC, le texte intègre dans le futur dispositif le compte personnel de formation (CPF) et le compte pénibilité (C3P), un temps remis en cause par le patronat.

Le texte prévoit également l'élaboration d'un portail numérique qui regrouperait les droits sociaux des salariés. « *Ce texte pose les fondations pour un futur Compte personnel d'activité qui permettra de mieux sécuriser les parcours professionnels et qui vise à, terme,*

à renforcer l'autonomie et la liberté de tous les actifs », résume Franck Mikula, secrétaire national CFE-CGC Emploi et Formation.

De prochaines discussions sont désormais prévues entre partenaires sociaux, notamment :

- › une réflexion pour simplifier et harmoniser des droits aux différents types de congés existants (parentaux, personnels...) en termes de conditions d'ouverture et d'indemnisation ; une autre relative à la portabilité de ces droits
- › une réflexion sur les freins à la mobilité géographique
- › une réflexion sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Autant de sujets où la CFE-CGC, fortement mobilisée et proactive sur le dossier ces derniers mois, fera valoir ses propositions afin de sécuriser les transitions et les parcours professionnels tout en favorisant l'autonomie des personnes.

Présenté comme une des réformes phares du quinquennat, le Compte personnel d'activité est prévu pour entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et se trouve inclus dans le projet de loi de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, lequel sera présenté le 9 mars en Conseil des ministres.

La CFE-CGC lance son site Congrès Lyon 2016

À l'approche du 36^e Congrès de la CFE-CGC, qui se tiendra les 1^{er} et 2 juin au Centre de congrès de Lyon, la Confédération a lancé un site dédié - lyon2016.cfecgc.org/ - sur lequel vous trouverez toutes les actualités et les informations pratiques autour de l'événement.



L'INFO MILITANTE (SUITE)

Franc succès pour la pétition digitale contre le projet de loi El Khomri

Lancée en ligne le 19 février par des militants associatifs et syndicalistes puis relayée massivement sur les réseaux sociaux, la pétition contre le projet de loi El Khomri sur la réforme du travail (intitulée «*loi Travail : non merci !*») a connu un incroyable engouement, avec plus de 500 000 signatures en quelques jours. Un succès également pour la plateforme digitale Change.org, un site internet spécialisé dans les revendications citoyennes.

Un accord sur le forfait jours pour les cadres chez EDF

La CFE-CGC et la CFDT ont signé chez EDF SA un accord sur l'organisation du temps de travail qui prévoit l'instauration du forfait jours pour les cadres, un dispositif permettant de rémunérer les salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an et non d'horaires. L'accord prévoit ainsi 209 jours travaillés soit 7 à 16 jours de plus qu'actuellement. En contrepartie de cette augmentation du temps de travail, les cadres volontaires bénéficieront

d'une prime équivalente à 7,5% de leur salaire. Chez EDF SA, 26 000 cadres sont éligibles au dispositif. Créé en 2000 sous l'impulsion de la CFE-CGC par la loi Aubry suite à la mise en place des 35 heures, le forfait jours est aujourd'hui largement répandu chez les cadres (47,8 %) selon une récente étude du ministère du Travail. Leader historique sur le sujet, la CFE-CGC milite pour une meilleure sécurisation des forfaits jours, inscrits dans le projet de loi El Khomri.

Vers une reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle ?

Le député Benoît Hamon (PS) et plus de 80 parlementaires ont lancé le 17 février une pétition et déposé une proposition de loi visant à faire reconnaître le *burn out* comme maladie professionnelle.

Première organisation syndicale à avoir parlé du stress professionnel et à mettre en lumière le lourd tribut payé par nos populations à cause de la surcharge de travail, la CFE-CGC milite depuis des années en faveur d'une telle loi. Aujourd'hui prises en charge par l'assurance maladie, les pathologies issues d'un *burn out*, si elles étaient reconnues comme

maladies professionnelles, le seraient dès lors par la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), financée à 97 % par les cotisations employeurs. Cela inciterait donc les entreprises à faire de la prévention.





POINT DE VUE



Un patron de start-up s'adresse aux services carrières de l'enseignement supérieur

Antoine Amiel est le fondateur de LearnAssembly, start-up de croissance qui crée des formations digital learning et Moocs (cours en ligne) d'entreprise pour démocratiser la culture digitale et l'entreprenariat. Il est également le fondateur de la French Touch de l'éducation, le réseau des acteurs de la filière EDTECH française.

Dans son *Petit coup de gueule d'un patron de start-up à l'adresse des services carrières de l'enseignement supérieur*, frustré, il stigmatise l'absurdité de certaines exigences de l'enseignement supérieur, quand il s'agit de franchir le pas de l'école vers l'entreprise.

Par exemple, face aux établissements d'enseignement supérieur refusant de signer des conventions de stage auprès d'entreprises de moins de trois ans, d'autres reprochant au « titre du stage » de ne pas être assez valorisant ou d'autres encore exigeant que leur stagiaire soit mis dans des situations de « prise de décision stratégique », celui-ci est amené à se poser la question suivante : **« l'enseignement supérieur se préoccupe-t-il sincèrement de l'insertion socio-professionnelle de ses étudiants ? »**.

Face à des pratiques qu'il juge inadaptées, le start-uper propose quelques pistes :

- › **Anticiper l'évolution du monde du travail dès le service carrières de l'établissement.** « Le monde du travail change à une vitesse telle que penser en termes de filière, de typologie d'entreprise ou encore de domaine d'application n'a plus grand sens. Dans le cas de LearnAssembly, certains jobs que nous proposons n'existent pas en tant que tels sur le marché du travail », explique Antoine Amiel.
- › **Prendre le pari de jeunes entreprises.** Alors que certaines écoles ne considèrent pas les start-ups pertinentes pour favoriser l'insertion des jeunes diplômés, celui-ci explique : « En un an la société que j'ai créée a proposé plus de 10 CDI et quelques stages, dont plusieurs seront CDIés s'ils le souhaitent. »
- › **Développer les services numériques dans une logique d'ouverture vers le monde de l'entreprise.** « Un grand nombre d'universités n'ont toujours pas de site carrières-relations entreprises digne de ce nom. Sur le site d'université parisienne de plus de 20 000 étudiants, lorsque vous cliquez sur « Déposer une offre de stage, d'emploi ou d'alternance », le lien vous redirige vers une page vide ! »⁶



6. « Petit coup de gueule d'un patron de start-up à l'adresse des services carrières de l'enseignement supérieur, Le Journal des RH », Janvier 2016, disponible sur : <http://www.lejournaldesrh.com/petit-coup-de-gueule-dun-patron-de-start-up-a-ladresse-des-services-carrieres-de-lenseignement-superieur/>



PORTRAIT



Un militant gonflé à bloc

Fin connaisseur du groupe Michelin après avoir été commercial, prévisionniste et Program manager distribution, Jean-Christophe Laourde (41 ans) y a parallèlement conquis ses galons syndicaux jusqu'à être nommé cette année délégué syndical central CFE-CGC.

Quatre ans après avoir brigué et obtenu, en 2012, son premier mandat syndical en qualité de délégué du personnel, c'est peu dire que Jean-Christophe Laourde, fan de rugby et supporter de l'ASM Clermont Auvergne, a brillamment transformé l'essai de son engagement pour la CFE-CGC Michelin. « *Je me suis progressivement piqué au jeu, tout en veillant à préserver un bon équilibre entre mon travail de salarié, l'exercice de mes mandats et ma vie personnelle* », explique ce fringant quadra, marié et père de deux petites filles.

Devenu adhérent en 2011, Jean-Christophe est donc élu délégué du personnel un an plus tard – « *un acte fondateur avec les premières distributions de tracts auprès des collègues* » aime-t-il à rappeler - avant de devenir membre du CHSCT dont il prend le secrétariat en 2014. La même année, il se voit proposer le poste de délégué syndical pour prendre part à un plan de sauvegarde pour l'emploi annoncé par l'entreprise concernant le périmètre de la logistique. « *La négociation s'est bien passée dans un contexte plutôt favorable d'ouverture de la direction vers un dialogue social moderne et utile, ce malgré les inerties et les points de blocage inhérents à une multinationale telle que Michelin.* »

BIO EXPRESS

1975 Naissance à Paris

1998 Entre dans le groupe Michelin

2011 Adhésion à la CFE-CGC

2012 Élu délégué du personnel

2014 Devient délégué syndical et secrétaire du CHSCT

2016 Nommé délégué syndical central (DSC)



PORTRAIT (SUITE)

Une section en plein développement

La dernière étape est franchie le 1^{er} janvier dernier, Jean-Christophe étant intronisé délégué syndical central (DSC), succédant à un de ses mentors, Denis Paccard. Un motif de fierté doublé d'une vraie responsabilité pour celui qui se définit comme « *un chef d'orchestre et un animateur d'équipes au soutien des militants et des adhérents* ». Surtout à quelques mois d'élections professionnelles dans l'entreprise où la CFE-CGC souhaitera conforter ses excellents résultats de 2012 (21,42 % de représentativité globale et 67 % sur le collège cadres), une performance de choix pour une jeune section créée en 2003 afin de représenter les techniciens, agents de maîtrise et cadres, lesquels pèsent désormais plus de la moitié des 11000 salariés basés à Clermont-Ferrand, siège mondial et berceau historique de la marque au célèbre Bibendum.

Entré en 1998 chez Michelin à 23 ans après une école de commerce et quelques premières expériences (Amora et Royal Canin), Jean-Christophe Laourde, passionné de sports mécaniques, connaît quasiment tous les rouages de la firme auvergnate et de l'industrie pneumatique. Recruté comme commercial à l'issue d'une formation pointue de cinq mois conformément à la culture maison, il débute en Corrèze et dans le Cantal avant d'être muté pendant quatre ans en Alsace comme commercial produits tourisme camionnette pour les diverses marques du groupe. En quête d'un nouveau challenge, il se fixera ensuite à Clermont - où il réside - en intégrant d'abord la supply chain au poste de prévisionniste pour l'Europe puis en collaborant au service de l'approche distribution (négociants, pure players et grossistes spécialisés), poste qu'il occupe jusqu'à sa nomination comme DSC.

De nombreux chantiers à mener

Outre l'échéance des élections professionnelles, les chantiers à mener - mise en place d'accords de compétitivité sur plusieurs sites, négociation d'un accord sur la charge de travail des cadres autonomes, développement de la section, modernisation des outils de communication - ne manquent pas à un poste de DSC qui, en vertu de l'accord de relation sociale en vigueur chez Michelin, prévoit un mandat exercé à plein temps. Son credo : « *Expliquer nos missions, nos services et les actions menées avec un impact concret sur la vie des salariés* ».

La CFE-CGC et Jean-Christophe Laourde seront évidemment à la manœuvre alors que des projets de réorganisation pourraient amener le groupe Michelin à annoncer des réductions d'effectifs. « *Le président (ndlr : Jean-Dominique Senard) s'est engagé à éviter toute "souffrance sociale". Nous verrons.* »

MICHELIN, UN GÉANT MONDIAL DU PNEUMATIQUE

- › Créé en 1889 par les frères André et Édouard Michelin, le groupe basé à Clermont-Ferrand est le n°2 mondial du pneumatique derrière le japonais Bridgestone
- › 112 300 salariés dans le monde dont 21 000 en France
- › Une présence commerciale dans 170 pays
- › 19,533 milliards d'euros de CA (2014)
- › 13,7 % de parts de marché dans le monde
- › 2003 : création de la section CFE-CGC Michelin



PROSPECTIVE

L'économie collaborative, un modèle progressiste à encadrer

Le député socialiste Pascal Terrasse a rendu, lundi 8 février, un rapport sur l'économie collaborative⁷ à Manuel Valls. L'occasion de faire le point sur ce nouveau modèle économique en plein développement.

«L'économie collaborative ce n'est pas l'uberisation.» Ainsi commence la définition que donne le député socialiste Pascal Terrasse dans son rapport. À la demande du Premier ministre, le député avance 19 propositions pour encourager, mais aussi encadrer et développer ce modèle économique émergent. Cette nouvelle forme d'économie en plein essor a la particularité d'allier puissance de la communauté et efficacité numérique. L'apport de l'économie collaborative est en premier lieu pragmatique, puisqu'elle permet de fédérer des acteurs partageant les mêmes valeurs en vue de baisser les coûts de services offerts (optimisation d'usage). Elle contribue surtout à créer du lien social, grâce à un nouveau modèle qui met en relation directe des

particuliers et d'autres particuliers, des particuliers et des entreprises. Popularisé d'abord par Uber et les VTC, ce nouveau mode de travail va aujourd'hui au-delà du transport, les travailleurs indépendants ayant accès à des plates-formes de prestations de services diverses : cours en ligne, bricolage, co-restauration, etc. Près de 276 plates-formes sont actives sur le marché français et 79% d'entre elles ont été créées après 2008.

Loin d'incarner une alternative au capitalisme, la plupart de ces modèles s'inscrivent dans une forme classique du capitalisme et de l'entreprise qui cherche à réaliser du profit. Certains comme le site de location saisonnière Airbnb réalisent des profits gigantesques, valorisés en bourse à plus de dix milliards de dollars. Sur ce point, le rapport du député est lucide : l'économie collaborative n'est pas tant une révolution économique qu'une évolution d'un mode de consommation.



7. Rapport de Pascal Terrasse sur le développement de l'économie collaborative, Février 2016, disponible sur <http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/liseuse/6421/master/index.htm>

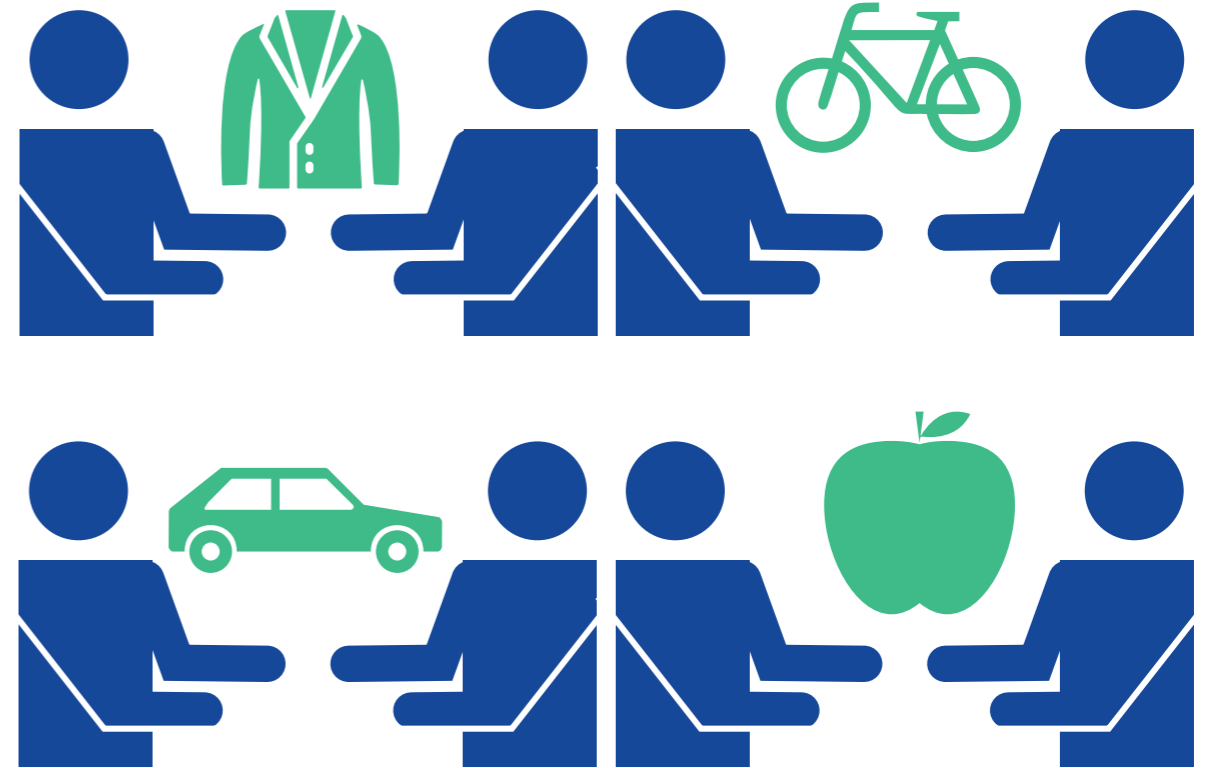


PROSPECTIVE (SUITE)

Toutefois, cette économie pose des questions de fond notamment en matière de protection sociale. En effet, les travailleurs sont privés deux fois de protection : n'étant pas salariés, ils ne peuvent bénéficier de la protection juridique qu'offre le Code du travail ; n'étant pas réellement indépendants, ils ne peuvent prétendre à la protection économique que donne la multiplicité des donneurs d'ordre, la rupture de commande d'un seul étant d'effet limité. En cela, le parlementaire compare la situation des « *travailleurs de l'économie collaborative* » à celle des travailleurs indépendants.

Dans son rapport *Travail, emploi, numérique : les nouvelles trajectoires*⁸, le Conseil national du numérique (CNNum) souhaite favoriser le développement de l'économie collaborative mais se prononce également en faveur d'une plus grande protection des travailleurs des plates-formes.

Tous les secteurs de la vie quotidienne sont désormais concernés par cette nouvelle économie du partage. Si les vertus de l'économie collaborative sont indéniables, ce modèle vient bousculer des piliers de notre socle social et soulève ainsi des questions relevant du droit du travail, auxquelles il conviendra d'apporter des réponses concrètes.



8. Rapport du Conseil national du numérique «Travail emploi numérique : les nouvelles trajectoires», Janvier 2016, disponible sur : <http://www.cnummerique.fr/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-travail-version-finale-janv2016.pdf>



ÉTUDE

Responsabilité sociale des entreprises - Étude France Stratégie⁹

France Stratégie, think-tank rattaché au Premier ministre, propose des axes de réflexion quant à l'apport de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) sur la performance économique.

Après avoir étudié les dynamiques de plus de 8 500 entreprises (dont des PME), le constat est sans ambiguïté : un quart des entreprises françaises (de plus de 9 salariés) déclare s'impliquer dans des démarches responsables, tandis que 3 entreprises sur 5 déclarent ne pas connaître la notion de RSE. En somme, les entreprises françaises semblent moins sensibilisées à la RSE.

Pourtant, la préoccupation sociale au sein des sociétés permet de repenser le modèle de l'entreprise du 21^e siècle et de développer de nouvelles dynamiques de croissance durable et inclusive, sans préjudice économique. La RSE procurerait un gain de performance avoisinant les 13% (comparé aux entreprises ne l'introduisant pas).

Dès lors, les auteurs de l'étude formulent six préconisations destinées à encourager les entreprises à s'engager dans une démarche RSE :

- › Création de plates-formes territoriales multi-acteurs pour accompagner les TPE-PME dans leurs démarches RSE
- › Renforcement des opérations de parrainage inter-entreprises (petites et grandes) afin de favoriser les bonnes pratiques à fort impact social
- › Développement de labels et de certificats destinés aux TPE-PME
- › Développement d'un indicateur « intégré » pour accompagner les entreprises dans leurs démarches RSE
- › Sensibilisation à l'usage des outils numériques pour améliorer les actions d'accompagnement auprès des TPE-PME
- › Création d'un programme d'évaluation (développement d'études d'impact, etc.)

Une stratégie globale, à la française, axée sur la responsabilité et la compétitivité, qui ne contraindrait pas les entreprises mais développerait leur attrait et leur esprit d'initiative pour la RSE, constituerait un atout certain pour notre économie.



9. France Stratégie, Étude sur la responsabilité des entreprises et leur compétitivité, Février 2015, disponible sur : [http://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-sociale-entreprises-competitivite?xtor=xtor=EREC-013-\[20160208-NEWSLETTER37\]](http://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-sociale-entreprises-competitivite?xtor=xtor=EREC-013-[20160208-NEWSLETTER37])



TENDANCES

Quand la révolution numérique se met au service de Pôle Emploi

L'ONG Bayes Impact, dirigée par Paul Duan, 22 ans, surdoué français installé dans la Silicon Valley, a été choisie par la ministre du Travail et le directeur de Pôle Emploi pour créer la future application web personnalisée du service public de l'emploi.

Mission : donner vie à un quasi-conseiller virtuel personnalisé, susceptible de guider le demandeur afin de lui proposer les meilleures démarches à entreprendre dans sa situation : rédaction d'un CV, entreprise d'une formation, entrevue auprès d'un conseiller, etc.

« L'application qui naîtra de ce partenariat ne se substituera pas aux conseillers Pôle Emploi » rassure toutefois Reynald Chapuis, le directeur de l'innovation et de la RSE de Pôle Emploi.

Pôle Emploi ne chôme pas. Le virage numérique d'*open innovation* que le service public a pris a notamment donné naissance à l'Emploi Store. Ces 97 services digitaux qui ont attiré deux millions de visiteurs ont donné une nouvelle image à Pôle Emploi¹⁰.

Pourquoi le management agile va s'imposer en particulier dans les PME ?

Face aux nouveaux enjeux du numérique, l'adoption d'une communication réactive et l'emploi d'outils pertinents deviennent un impératif. Pour ce faire, le management agile semble être la solution. Une grande anticipation des changements environnementaux, le développement de coopérations ayant pour finalité l'optimum collectif (et non pas sectoriel), le dépassement de la simple offre « produit » pour une offre assortie de services personnalisés et le développement d'une véritable culture client permettent de qualifier le management d'agile.

En somme, le management agile rassure sur le changement. Casser ses codes paraît source de compétitivité, d'autant plus lorsque l'on valorise « l'agilité »¹¹.

L'intelligence émotionnelle, nouvelle force des managers

Au-delà des diplômes et du savoir-faire, l'intelligence émotionnelle fait l'objet d'un intérêt croissant. Créativité, engagement et motivation face au projet d'entreprise et à son propre développement professionnel peuvent faire la différence devant les concurrents.

De plus, la capacité du manager à se montrer positif face à des collaborateurs à qui il transmettrait sa bonhomie n'est pas négligeable. La clé résiderait dans l'aptitude à prendre dans son travail un certain plaisir, sans pour autant négliger son seuil d'exigence.

À l'écoute, ouvert aux idées nouvelles, le manager aux émotions intelligentes ne redoute pas les échecs et s'en relève.

À noter : 70 % du succès des décideurs serait dû au développement de leur intelligence émotionnelle¹².



Sources

10. Pôle Emploi pousse sa révolution numérique avec l'ONG Bayes Impact, Février 2015, disponible sur : <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/91116/pole-emploi-pousse-sa-revolution-avec-l-ong-bayes-impact.html>
11. "Pourquoi le management agile va s'imposer dans les PME ?", Les Echos, Février 2015, disponible sur : <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-149610-pourquoi-le-management-agile-va-simposer-en-particulier-dans-les-pme-1197460.php>
12. "L'intelligence émotionnelle, nouvelle force des managers", Les Echos, Janvier 2015, disponible sur : <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-147258-lintelligence-emotionnelle-force-ou-faiblesse-de-management-1195268.php>



BULLE TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 15 FÉV. 2016

Reconnaître le **#burnout** comme maladie professionnelle, c'est inciter les entreprises à développer la prévention.



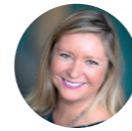
 **APEC.FR**@APEC.FR - 10 FÉV. 2016

Big Data et RH vont faire bon ménage dans les prochaines années **#panelapec**



 **FRANCK MIKULA** @FRANCK MIKULA - 13 FÉV. 2016

Meilleur encadrement du **#forfaitjours** indispensable dans la loi Travail en préparation pour sécuriser la santé des salariés **@MyriamElKhomri**



 **CAROLE COUVERT** @CAROLECOUVERT - 23 FÉV. 2016

Assurance chômage : « Il faut s'attaquer aux CDD et à l'interim, pas aux cadres » **po.st/eace1f@LesEchos @CFECGC @leiladeco**



AGENDA

VENDREDI
04/03

Avis du Conseil
d'État sur le projet
de loi sur la réforme
du Code du travail

MARDI
08/03

Seconde séance de
négociation entre
partenaires sociaux sur
l'assurance chômage

MARDI
15/03

Journée d'étude de
l'Institut des sciences
sociales du travail
(ISST) sur **le compte
personnel d'activité**,
en présence de la
ministre du Travail -
France Stratégie

JEUDI
17/03

Rencontres Emploi
Handicap organisées
par Jobekia à Paris

JEUDI
24/03

• **Présentation
du projet de loi** sur
la Réforme du Code
du travail en Conseil
des ministres

• **Quelle(s) finalité(s)
de l'entreprise ?**
2^e séance du cycle
de séminaires
« L'état des savoirs
et controverses
sur les enjeux actuels
de la RSE » - France
stratégie



CONTACTS

Mathieu Gratiot

mathieu.gratiot@cfecgc.fr

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

 @CFECGC #cfecgc