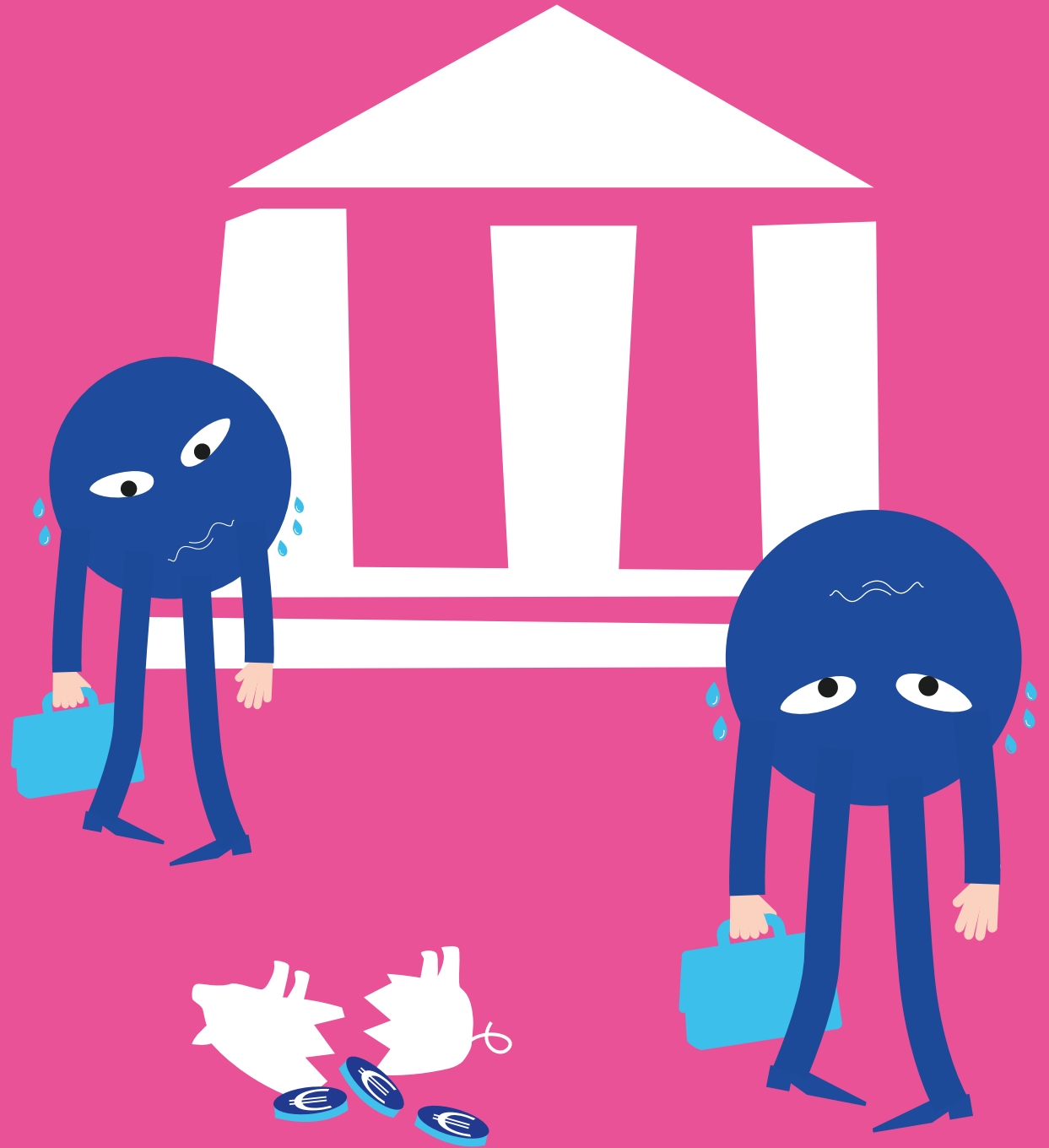




LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - ASSURANCE CHÔMAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE : QUELS ENJEUX ?**
- P. 5 & 6** **L'INFO MILITANTE - OUI, LES TROUBLES PSYCHIQUES LIÉS AU TRAVAIL DOIVENT ÊTRE RECONNUS EN MALADIE PROFESSIONNELLE !**
- P. 7 & 8** **ENTRETIEN – « LES CLASSES MOYENNES SONT LES MOINS FAVORISÉES PAR LE BUDGET 2018 »**
- P. 9 & 10** **PROSPECTIVES – RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET EMPLOIS : QUELLES COMPÉTENCES POUR DEMAIN ?**
- P. 11** **TENDANCES**
- P. 12** **BULLES TWITTER**
- P. 13** **AGENDA**





EN BREF

Travail détaché : les syndicats du transport routier « laissés pour compte »

Dans un communiqué intersyndical (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC), les syndicats représentatifs de la profession accusent le président de la République d'avoir « exclu » le transport routier des négociations sur le travail détaché. Pour obtenir un compromis au sein de l'UE (accord trouvé le 23 octobre), la France a en effet accepté d'exclure le transport routier de la directive révisée sur le travail détaché.

Schlumberger : la justice donne raison à la CFE-CGC

Dans une décision rendue le 6 octobre, le tribunal de grande instance de Nanterre (92) a donné raison à la CFE-CGC en condamnant la direction du groupe de services parapétroliers pour avoir initié un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sans consulter, au préalable, les élus du comité d'entreprise (CE).

Égalité femmes-hommes : un guide de bonnes pratiques pour TPE-PME

Le gouvernement a présenté le 10 octobre dernier un guide intitulé « *Égalité femmes-hommes. Mon entreprise s'engage* ». Destiné aux TPE-PME, ce document pratique a pour objectif de lever les freins liés aux stéréotypes et de favoriser le développement de plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Selon le guide, « 43,6 % des entreprises sont couvertes par un accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle » fin 2016, un pourcentage qui tombe à 38 % dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

Le nombre de défaillances d'entreprises au plus bas depuis 2007

Selon une étude du cabinet Altares publiée le mois dernier, 10 830 défaillances d'entreprises ont été enregistrées au troisième trimestre, soit une baisse de 5,2 % sur un an. Il s'agit surtout du plus petit total trimestriel en la matière depuis dix ans. Le nombre d'emplois menacés (33 800 au troisième trimestre 2017) est également le plus faible de la décennie, souligne l'étude.

LE CHIFFRE



SOIT LA HAUSSE CONTROVERSÉE DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) FIGURANT DANS LE PROJET DE BUDGET 2018 (VOIR P. 7 ET 8) POUR COMPENSER LA SUPPRESSION DES COTISATIONS SOCIALES POUR LES SALARIÉS DU PRIVÉ. CET IMPÔT PÈSE SUR TOUTES LES CATÉGORIES DE REVENUS : SALAIRES, RETRAITES, REVENUS DU CAPITAL.



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE, FORMATION PROFESSIONNELLE, APPRENTISSAGE : QUELS ENJEUX ?

Le gouvernement a fixé la feuille de route des prochaines réformes au calendrier de l'agenda social. Décryptage des projets, de la méthode, des enjeux et des positions de la CFE-CGC pour défendre les salariés de l'encadrement.

Assurance chômage

→ Le projet du gouvernement

- Ouvrir le régime de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants et aux démissionnaires salariés.
- Réformer le financement et la gouvernance de l'Unédic avec une présence accrue de l'Etat.

→ La méthode

Des discussions multilatérales avec les partenaires sociaux.

→ Enjeu pour le paritarisme

Depuis 1958, l'assurance chômage des salariés est gérée par les partenaires sociaux (représentants des salariés et des employeurs).

→ Les positions de la CFE-CGC

- Ouvrir le régime aux démissionnaires salariés (de nombreux cas existent déjà) comporte un gros risque financier et pourrait coûter jusqu'à 14 milliards d'euros selon certaines estimations. Pourquoi ? Parce que des centaines de milliers de personnes tentées par la démission pourront le faire par effet d'aubaine, sans risquer de se retrouver au chômage non indemnisé... Qui va payer ?
- Conserver le caractère contributif et assurantiel du régime actuel où l'indemnisation est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation.

- Maintenir la gestion paritaire d'un régime salarié qui constitue un indispensable amortisseur social en période de crise et de fort chômage.
- La CFE-CGC prend plus que sa part dans la solidarité intercatégorielle : les salariés de l'encadrement (agents de maîtrise, cadres, techniciens) contribuent en effet à hauteur de 27 % de contribution nette (42 % des cotisations, 15 % de dépenses) à l'assurance chômage !
- Mettre en place un système de bonus/malus pour faire payer les entreprises qui abusent de la flexibilité et des contrats courts. Ce afin que le coût ne soit plus à la charge de la collectivité mais à celui qui le génère selon le principe du pollueur-payeur. Une proposition que la CFE-CGC porte depuis 2014.

Formation professionnelle

→ Le projet du gouvernement

- Structurer le marché pour des formations mieux ciblées sur les demandeurs d'emploi et les actifs peu qualifiés.
- Individualiser les droits à la formation en s'appuyant sur un compte personnel de formation (CPF) renforcé.



L'INFO MILITANTE

→ La méthode

Une négociation nationale interprofessionnelle (avec lettre de cadrage) avec les partenaires sociaux.

→ Enjeu pour le paritarisme

Une possible remise en question des organismes paritaires collectant les contributions patronales pour financer la formation professionnelle des salariés. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), recentrés sur une mission de conseil, seraient en concurrence avec d'autres acteurs dont le fonds paritaire pour la sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

→ Les positions de la CFE-CGC

- La formation professionnelle est un dispositif clé pour la compétitivité économique.
- Au service des salariés, les partenaires sociaux doivent continuer de jouer un rôle fondamental dans les divers dispositifs de la formation professionnelle.
- Préserver un système de transition professionnelle mutualisé. Le congé individuel de formation (CIF), aujourd'hui sous-financé mais qui fonctionne, ne doit pas disparaître lors de son absorption dans le compte personnel de formation (CPF), un dispositif individuel qui ne fonctionne pas.
- Développer le capital humain en matière de gouvernance d'entreprise : abondamment au « compte personnel de développement », capacité d'imposer (par la négociation collective), sur le plan de formation, les prescriptions nécessaires à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), négociation d'une enveloppe de développement non axée sur les spécificités de l'entreprise...
- Construire un droit spécifique à la formation des populations de l'encadrement : agents de maîtrise, cadres, techniciens.

Apprentissage

→ Le projet du gouvernement

- Simplifier les aides et les démarches ; sécuriser le parcours de l'apprenti ; renforcer l'accompagnement des entreprises ; réfléchir à la construction des certifications et à la place des partenaires sociaux.
- Réformer le financement (dont la taxe d'apprentissage) pour développer la filière et former plus de jeunes en alternance.

→ La méthode

Des concertations avec les partenaires sociaux.

→ Enjeu

L'apprentissage est un dossier consensuel : tous les acteurs partagent la volonté d'améliorer la filière et l'accompagnement des personnes formées.

→ Les positions de la CFE-CGC

- Identifier les freins périphériques (logement, transports...), agir sur les mentalités et renforcer les moyens pour rendre la filière plus attractive.
- Aborder la question des niveaux de diplômes (qui ne doivent pas être bradés) et de rémunération, et celles de la place du maître d'apprentissage et de sa formation.
- Supprimer le plafond d'âge et permettre de rentrer dans un processus d'apprentissage quel que soit son âge. Et donc aller au-delà de la limite d'âge actuelle, c'est-à-dire 30 ans.
- Ne pas faire de l'apprentissage une solution miracle contre le chômage des jeunes. L'apprentissage doit être un moyen (et non une fin) efficace pour rentrer dans la vie active.



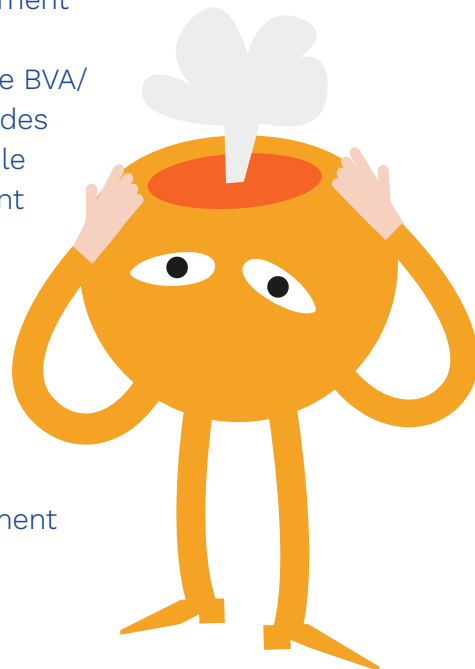
L'INFO MILITANTE

OUI, LES TROUBLES PSYCHIQUES LIÉS AU TRAVAIL DOIVENT ENFIN ÊTRE RECONNUS EN MALADIE PROFESSIONNELLE !

La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a récemment évoqué le coût du management défaillant pris en charge par l'Assurance maladie. Alertant depuis des années sur ces dépenses liées à des organisations de travail délétères, la CFE-CGC demande que les troubles psychiques soient imputés aux comptes des employeurs.

En amont de la présentation au Parlement du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2018, la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, a évoqué, le 22 octobre dernier, la question cruciale du coût des pratiques managériales défaillantes prises en charge par l'Assurance maladie. En cause : les sommes dépensées dans le cadre des troubles psychiques liés au travail, une problématique soulevée depuis des années par la CFE-CGC.

« Les arrêts de travail et les pensions d'invalidité ayant pour origine les risques psychosociaux ne sont pas identifiés et ne rentrent pas dans les statistiques de l'Assurance maladie », rappelle ainsi Martine Keryer, secrétaire nationale confédérale santé au travail et handicap. De nombreuses études confirment pourtant que les coûts liés à ces pathologies (stress, mal-être, épuisement professionnel...) sont bien d'origine professionnelle. Une récente enquête BVA/REHALTO indiquait qu'en 2016, 25 % des arrêts de travail avaient un lien avec le travail, et que 27 % d'entre eux étaient liés aux pratiques managériales. De son côté, l'Institut de veille sanitaire évalue à 480 000 le nombre de salariés et agents du service public en souffrance psychologique, quand l'Académie de médecine évoque 100 000 salariés et agents victimes d'épuisement professionnel...



Organisations de travail délétères, objectifs impossibles à atteindre et amplitude journalière excessive...

La CFE-CGC corrobore ces constats édifiants du terrain. « Ces troubles psychiques sont liés à des organisations de travail délétères, à des objectifs impossibles à atteindre et à des journées de travail avec une amplitude excessive » précise Martine Keryer. « Ils doivent donc être imputés aux comptes des employeurs. Nous demandons à ce que les troubles psychiques liés au travail soient enfin reconnus en maladie professionnelle. Les indemnités, soins et pensions d'invalidité, actuellement supportés par l'Assurance maladie, seront alors prises en charge par les entreprises à l'origine de ces troubles. »

Le syndicat de l'encadrement partage l'avis de la ministre de la Santé sur le coût du management défaillant. Un avis qu'il faut désormais traduire en actes. La reconnaissance en maladie professionnelle des troubles psychiques liés au travail est aujourd'hui une priorité.

Pour la CFE-CGC, cela constituerait en premier lieu une économie substantielle pour l'Assurance maladie. D'autre part, cela inciterait sans nul doute les entreprises et les services publics à commencer, enfin, à mener des actions de prévention contre les risques psychosociaux, notamment sur l'épuisement professionnel. « Les dispositifs actuels ne sont pas adaptés. Le stress post-traumatique, l'anxiété généralisée et la dépression n'étant pas inscrits au tableau des maladies professionnelles, le salarié doit prouver que sa maladie est directement et exclusivement liée à sa profession », déplore Martine Keryer.



ENTRETIEN

« LES CLASSES MOYENNES SONT LES MOINS FAVORISÉES PAR LE BUDGET 2018 »

**Taxe d'habitation, CSG, prélèvement forfaitaire unique, CICE, impôts sur les sociétés...
Gérard Mardiné passe à la loupe les principales mesures pour les entreprises
et les salariés d'un budget 2018 peu favorable aux classes moyennes.**

**Le secrétaire national confédéral en charge du secteur Économie, industrie et développement durable,
évoque également le combat de la CFE-CGC pour améliorer la gouvernance d'entreprise.**

Actuellement discuté au Parlement, le projet de loi de finances pour 2018 doit être adopté d'ici la fin de l'année. Quelle lecture en faites-vous et quels sont les impacts à attendre pour les classes moyennes ?

Globalement, les mesures vont d'abord bénéficier aux ménages possédant un très gros patrimoine financier, avec la transformation de l'impôt sur la fortune (ISF) en impôt sur la fortune immobilière (IFI) et la création d'un prélèvement forfaitaire unique (PFU) de 30% sur les revenus des valeurs mobilières. Les ménages modestes vont quant à eux bénéficier de l'exonération de taxe d'habitation. Les classes moyennes (particulièrement chez les retraités) sont clairement les moins favorisées : risque de hausse de la taxe d'habitation pour les ménages non concernés par l'exonération, augmentation de la fiscalité sur l'épargne salariale, doutes planant sur la remise en cause de l'universalité des allocations familiales, future taxation des plans d'épargne logement...

La CFE-CGC a d'ailleurs déposé plusieurs amendements.

Nous avons transmis aux groupes politiques du Parlement quatre propositions d'amendements concernant la suppression de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG), la suppression de la réforme de la taxe d'habitation, la réintégration de certains dispositifs d'isolation thermique bénéficiant du crédit d'impôt transition énergétique (CITE), et la suppression du doublement de l'augmentation des seuils des régimes des micro-entreprises, car il y a là un risque de concurrence déloyale avec les artisans et commerçants.

Quel regard portez-vous sur les mesures visant les entreprises ?

Nous déplorons le maintien du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), un dispositif qui a déjà coûté 64 milliards d'euros pour une efficacité quasi nulle sur l'emploi, l'investissement et le commerce extérieur. Pour la CFE-CGC, il faut conditionner ces aides fiscales à des

« Le CICE est un dispositif coûteux et inefficace »

objectifs beaucoup plus concrets en termes d'investissement et de maintien de l'emploi en France. La baisse du taux de l'impôt sur les sociétés (IS) va surtout être une aubaine pour les grands groupes : les gains occasionnés se traduiront davantage par des versements de dividendes que par des investissements en

France. Par ailleurs, nous déplorons le manque de moyens mis en œuvre pour traquer la fraude fiscale à grande échelle, estimée à plus de 60 Mds€ par an.

La CSG va être augmentée au 1^{er} janvier prochain de 1,7 point pour tous (actifs, retraités, fonctionnaires) afin de financer la baisse des cotisations sociales et ainsi accroître, sur le papier, le pouvoir d'achat des salariés...

Cette hausse va améliorer quelque peu le revenu des salariés du privé, mais elle va pénaliser les retraités et probablement les fonctionnaires. La CFE-CGC peine surtout à voir la justification économique de cette mesure qui n'aura pas d'effet positif sur la compétitivité des entreprises. La hausse de la CSG vient en effet en contrepartie d'une baisse des



cotisations salariées. Or nous pensons que pour diminuer le coût du travail et pour financer une protection sociale toujours plus universelle, il vaut mieux transférer les cotisations employeurs vers une cotisation assise sur la consommation, ce que permet le taux moyen pondéré de TVA français actuel, inférieur à la moyenne européenne (15,4 % vs 17,9 %). Voilà pourquoi la CFE-CGC défend depuis des années la création d'une cotisation sociale sur la consommation (CSC).

Que change la suppression de l'impôt sur la fortune ?

La suppression de l'ISF et l'instauration du prélèvement forfaitaire unique (PFU) pour un montant d'environ 5 Mds€ par an constitue un substantiel manque à gagner de recettes pour l'Etat. Nous ne croyons pas qu'il se transformera en investissements dans les entreprises. Il faut que les entreprises françaises soient davantage irriguées par des capitaux hexagonaux. Cela passe par la mise en place de dispositifs structurés sous la forme de fonds d'investissements français mutualisés.

La réforme de la taxe d'habitation doit aboutir, en deux étapes, à la suppression de cet impôt pour 80 % des foyers actuellement concernés.

« L'exonération de la taxe d'habitation pour 80 % des contributeurs comporte des risques »

La taxe d'habitation est un impôt perfectible mais son exonération à hauteur de 80 % des contributeurs ne nous paraît pas une bonne chose. Outre le manque à gagner des collectivités territoriales, et donc les possibles conséquences à la hausse sur la fiscalité locale, le risque est fort que les 20 % de ménages encore éligibles à la taxe d'habitation, c'est-à-dire principalement les classes moyennes et les classes moyennes supérieures, soient impactés négativement. Cela ne serait pas juste.

La CFE-CGC veut modifier en profondeur la gouvernance d'entreprise. Lors de son interview télévisée du 15 octobre dernier, le président de la République a évoqué les contours d'une prochaine réforme. Que faut-il en attendre ?

« Les salariés doivent être davantage partie prenante de la gouvernance d'entreprise »

Les salariés doivent être davantage partie prenante des décisions dans les organes de gouvernance où s'élaborent les stratégies. La gouvernance d'entreprise est un sujet que la CFE-CGC a porté avec force à l'occasion de la concertation sur les ordonnances, sans effet. C'est une grande déception. Nous prenons acte des propos présidentiels mais il faut désormais les traduire en actes concrets ! L'intérêt social est trop souvent assimilé aux seuls actionnaires et à une vision financière

court-termiste. La situation d'une entreprise ne peut pas être seulement analysée sous le prisme des résultats financiers.

Quelles sont les propositions de la CFE-CGFC pour améliorer la gouvernance d'entreprise ?

La CFE-CGC se bat pour une répartition plus équitable de la valeur ajoutée en faveur des salariés, notamment en renforçant les dispositifs d'intéressement. Ce sujet est un élément de la stratégie d'entreprise et doit donc être traité dans les conseils d'administration. La CFE-CGC milite d'ailleurs pour l'entrée significative de représentants de salariés dans les CA des entreprises, quelle que soit leur taille. Il faut également développer l'actionnariat salarié et permettre aux salariés de reprendre pied dans le capital des entreprises.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



PROSPECTIVES

RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET EMPLOIS : QUELLES COMPÉTENCES POUR DEMAIN ?

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a publié un rapport sur les impacts de l'automatisation et de la numérisation sur le marché du travail. Pour la CFE-CGC, il s'agit d'accompagner et de former les salariés afin de s'adapter à cette révolution numérique.

Quelles compétences les salariés doivent-ils développer pour les emplois de demain ? Quid de l'organisation des entreprises et des structures de formation pour être en phase avec un marché du travail en pleine mutation sous l'effet de la révolution numérique ? Dans un rapport publié en septembre dernier, le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) dresse un état des lieux résumé en une formule : « *la révolution technologique, c'est aussi une révolution des compétences* ». L'enjeu est par ailleurs moins la « fin du travail » que la transformation des emplois : si moins de 10 % des emplois actuels sont menacés de disparition, 50 % des métiers verront leur contenu se transformer notablement ou profondément, selon le COE.

Pénurie croissante de compétences expertes dans les nouvelles technologies

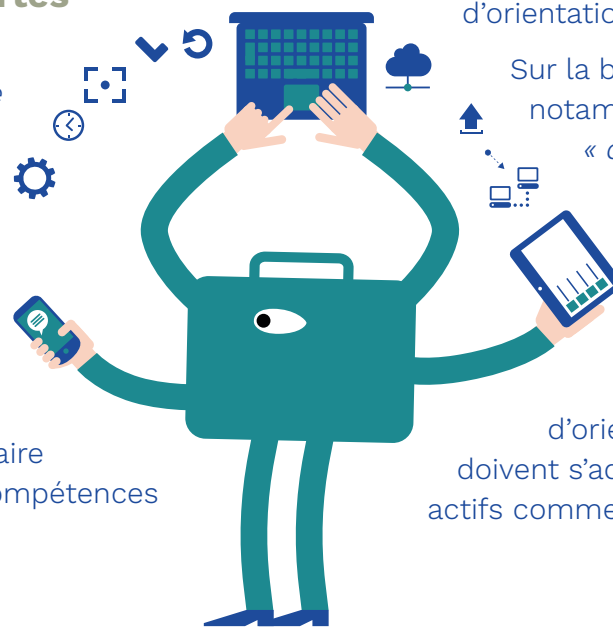
Le rapport pointe notamment « *une pénurie croissante de compétences expertes dans les nouvelles technologies* », évaluée à 80 000 emplois d'ici 2020 pour les seules technologies de l'information et de l'électronique. Autre constat, plus global : « *le besoin très important de compétences techniques nouvelles* » puisque la moitié des actifs verront donc à l'avenir le contenu de leur emploi actuel bouleversé. De la même manière, une part significative de la population active devra rapidement acquérir ou faire progresser ses compétences dites « *transversales* » (compétences

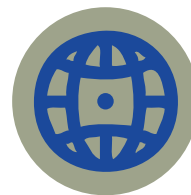
numériques générales, cognitives, sociales et situationnelles), préconisent les auteurs du rapport.

Vers un Grenelle des compétences ?

Les compétences sont donc au cœur des enjeux, y compris dans les emplois moins qualifiés. Avec le numérique, c'est en effet tout l'environnement de travail (tâches, interactions professionnelles...) qui évolue à grande vitesse, d'où la nécessité d'une montée en compétences des salariés. « *L'objectif, c'est que chacun puisse disposer des meilleurs atouts. Pour y parvenir, la marche est haute mais tout à fait accessible, à condition de s'en donner les moyens* », estime Marie-Claire Carrère-Gée, présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi.

Sur la base de ce diagnostic, le COE en appelle notamment à un Grenelle des compétences afin de « *définir collectivement des objectifs chiffrés à atteindre pour placer la transformation liée à la révolution technologique au cœur du dialogue social et garantir une gouvernance adaptée pour surmonter les cloisonnements* ». Plus largement, ce sont donc tous les systèmes d'éducation, de formation professionnelle, d'orientation et de certification professionnelle qui doivent s'adapter à la révolution numérique en cours, pour les actifs comme pour les entreprises.





PROSPECTIVES

Réguler et maîtriser les apports du numérique : la CFE-CGC vigilante

Pour la CFE-CGC, la vigilance doit être de mise car la diffusion croissante des technologies numériques fournit opportunément un prétexte à de nombreux acteurs, arguant de la rapidité d'évolution dans ce domaine, pour promouvoir encore plus de dérégulation et de flexibilité du travail. Si la révolution numérique nous confronte de manière inédite à la problématique de l'intégration du progrès technique dans notre société, elle ne doit pas prendre le pas sur les fondamentaux sociétaux. Les apports du numérique, qui recouvre de nombreux aspects très divers, sont incontestables. Mais sa vitesse de diffusion devra nécessairement être régulée et réfléchie pour maîtriser les risques systémiques majeurs induits.

Les propositions de la CFE-CGC pour accompagner la transformation numérique

Le développement technologique a vocation à faire évoluer les métiers, voire à les supprimer dans le cadre de l'automatisation. Pour la CFE-CGC, il s'agit donc d'anticiper et d'accompagner de telles évolutions. A cet effet, le syndicat de l'encadrement souhaite notamment que les problématiques liées aux transformations numériques de l'entreprise et à leur impact sur le corps social soient discutées dans le cadre de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Face aux nombreux défis posés par la transformation numérique en entreprise (conséquences sur l'emploi, évolution des métiers et de leurs contenus, évolution professionnelle et conditions de travail), il est indispensable d'engager des travaux complémentaires à chaque niveau du dialogue social :

- au niveau national interprofessionnel, en identifiant les secteurs d'activité qui sont et vont être touchés ;
- au niveau des branches, en menant un examen précis des impacts sur les métiers (toutes catégories professionnelles confondues) et en définissant des priorités de formation pour préserver l'employabilité et/ou prévoir la reconversion ;
- au niveau de l'entreprise afin de mettre en place au plus près du terrain des actions de formation et de mobilités professionnelles concernant toutes les catégories de salariés. Et en particulier des actions de formation du personnel de l'encadrement pour accompagner de façon efficace le changement de rôle et de place du manager induit par les transformations numériques.



Sources

« Automatisation, numérisation et emploi », Rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi (septembre 2017)

« Quelle société pour demain ? », CFE-CGC (mars 2017)





TENDANCES

L'âge reste le facteur de discrimination le plus ressenti au travail

C'est le principal enseignement du baromètre national annuel de perception de l'égalité des chances présenté le mois dernier par le Medef et TNS Sofres : « *comme lors des années précédentes, l'âge reste de loin, en 2017, le premier motif de crainte de discrimination* » chez 33 % des salariés, devant le niveau d'études (17 %), l'apparence physique (16 %), l'état de santé (11 %), les craintes liées à la situation familiale (11 %), à un besoin de temps partiel (6 %) et à une grossesse (2 %).

Entre les sexes, les craintes d'une discrimination potentielle varient : pour les femmes, il s'agit de l'âge (35 %), du genre (28 %), de l'apparence physique (21 %) et de la situation familiale (17 %) ; pour les hommes, ce sont l'âge (32 %), le niveau d'étude (20 %) et les opinions politiques (13 %).

Réalisée auprès d'un échantillon de 1 000 salariés du privé, l'étude souligne, plus globalement, que 52 % des salariés redoutent une discrimination (contre 55 % en 2016). Cette crainte est plus importante chez les femmes (56 %) que chez les hommes (48 %). Autre constat : les personnes « *souffrant d'un handicap visible, d'une altération de leur état de santé ou portant un signe religieux visible obtiennent, à l'instar des années précédentes, des indices de facilité de carrière les plus bas* », indique l'étude.



« *Baromètre national de perception de l'égalité des chances, synthèse des résultats 2017* », Medef/TNS Sofres (septembre 2017)

Les embauches de cadres au plus haut selon l'APEC

Horizon dégagé pour les cadres sur le marché du travail. D'après une enquête publiée le 25 octobre par l'Association pour l'emploi des cadres, 60 % des entreprises de plus de 100 salariés ont recruté au moins un cadre au cours du 3^e trimestre (+3 points vs le 3^e trimestre 2016), une proportion qui n'avait plus été aussi élevée depuis 2002. « *Nous sommes au point le plus haut depuis le lancement de l'indicateur en 2001* », indique Pierre Lamblin, directeur du département études de l'Apec.

La tendance devrait par ailleurs se confirmer puisque 55 % des entreprises prévoient de recruter au moins un cadre au 4^e trimestre, 70 % d'entre elles se déclarant certaines de réaliser ces embauches, précise l'Apec sur la base des réponses d'un panel de 750 entreprises représentatives du secteur privé et comptant plus de 100 salariés. Par ailleurs, les jeunes ont la cote puisque les entreprises sont « *plus enclines à recruter des jeunes diplômés* » (40 %, +3 points par rapport au 3^e trimestre 2016).

Parmi les secteurs les mieux orientés pour le recrutement de cadres figurent la construction et les activités informatiques, même si, souligne l'Apec, « *ces secteurs risquent de se heurter à des difficultés de recrutement, notamment dans leurs recherches de compétences pointues et/ou nouvelles* ».



« *Note de conjoncture trimestrielle, 4^e trimestre 2017* », Apec (octobre 2017)



BULLES TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 20 OCTOBRE 2017

Comment négocier votre accord Forfait-jours ? Tout est dans la nouvelle édition de notre guide. Disponible sur notre intranet ! @fhommeril #10octobre



VIVRE FM @VIVREFM - 23 OCTOBRE 2017

«Pourquoi la sécu devrait-elle payer les couts liés aux mauvaises conditions de travail?» Martine Keryer @CFECGC en réponse à @agnesbuzyn



CFE-CGC @CFECGC - 26 OCTOBRE 2017

Syndicalisme : quel impact pour les Jeunes ? Réponse avec @tyackfa @CFECGC et avec les jeunes! <http://youtu.be/5H5l2eb1hn4> via @YouTube



OUEST FRANCE @OUESTFRANCE - 01 NOVEMBRE 2017

Ce qui change dans le nouveau budget de la Sécurité sociale <http://ebx.sh/2z9uqZL>

GRATUITES

80 MATINÉES-DÉBATS ORDONNANCES MACRON : Quels impacts pour les élus et les délégués syndicaux ?



Je m'inscris sur
www.secafi.com



AGENDA

JEUDI

09/11

L'UR CFE-CGC Ile-de-France organise un colloque « *Décryptage des ordonnances Macron* » à Paris.

DU VENDREDI

10/11

AU DIMANCHE

12/11

Salon du Made in France (MIF Expo) à Paris (Porte de Versailles).

DU LUNDI

13/11

AU DIMANCHE

19/11

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

JEUDI

16/11

ET VENDREDI

17/11

L'UR CFE-CGC Normandie reçoit à Rouen la direction confédérale (Territoires pour demain).

DU LUNDI

20/11

AU SAMEDI

25/11

Conférences et portes ouvertes « *Les rendez-vous de la retraite* » organisées par l'Agirc-Arrco dans toutes les régions.

MARDI

21/11

Conférence/Débat : « *Précarisation, essaimage, ubérisation, obsolescence du travail... et si l'avenir était ailleurs ?* » avec Emmanuel Dockès, au siège confédéral à Paris (« Y voir clair »).

JEUDI

30/11

ET VENDREDI

01/12

L'UR CFE-CGC Centre-Val de Loire reçoit à Orléans la direction confédérale (Territoires pour demain).

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc



Élections 2017



Je vote

pour mes délégués
du 13 novembre
au 10 décembre.

À la Macif,
c'est moi
qui choisis

et je choisis

mon programme d'actions mutualistes :

Prévention
#stopauxcoupsdurs

ou

Innovation
#capsurlefutur

Rendez-vous sur : jechoisis.macif.fr

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 : 2-4, rue Pied de Fond - 79000 Niort.

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.

Crédit photo : Gerhard Linnekogel/Eyesea