

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3	EN BREF
P. 4 À 6	L'INFO MILITANTE - CRISE SOCIALE : REDONNER À NOTRE DÉMOCRATIE LE POUVOIR DE GÉRER LES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DE LONG TERME
P. 7	DIALOGUE SOCIAL : LA DIFFICILE MISE EN PLACE EN DES CSE EN ENTREPRISE
P. 8	RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : CE QUE CHANGE LA FUSION DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO
P. 9 À 14	REGARDS DURABLES
P. 15 & 16	REGARDS PROTECTION SOCIALE
P. 17	TENDANCES
P. 18	BULLES TWITTER
P. 19	AGENDA





EN BREF

Gilets jaunes : pour François Hommeril, « la réponse du gouvernement n'est pas la bonne »

Dans un récent entretien accordé aux Echos ([à lire en intégralité ici](#)), le président de la CFE-CGC rappelle que la mobilisation des gilets jaunes « va bien au-delà des seules personnes mobilisées sur les ronds-points et concerne l'ensemble des classes moyennes. « La réponse du gouvernement à la crise n'est pas la bonne. Dans le public comme le privé, les mesures annoncées vont-elles mettre fin à la modération salariale ? Bien sûr que non ! Qui va toucher la fameuse prime exceptionnelle ? Les salariés des entreprises où il y a le moins de problèmes salariaux. Est-ce qu'on va la verser dans les EHPAD ? Bien sûr que non ! Et je ne parle pas des fonctionnaires qui n'auront rien. Chez eux, avec le gel de la valeur du point, le déclassement salarial est général. »

La concertation sur les retraites reprendra le 21 janvier

Suspendue début décembre en raison de la mobilisation des gilets jaunes, la concertation sur les retraites entre les partenaires sociaux et Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme, reprendra officiellement le 21 janvier. La réforme prévoit le maintien à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite et vise à passer des 42 régimes qui existent aujourd'hui à un système universel de retraite par répartition qui concernera tous les actifs : salariés du privé, fonctionnaires, indépendants.

Élections dans la fonction publique : la CFE-CGC en progression

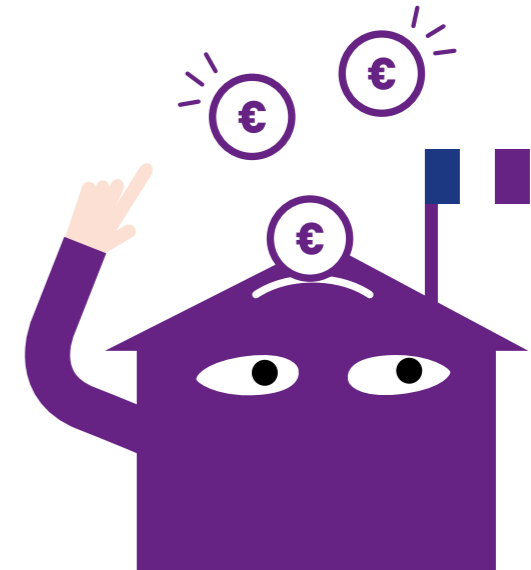
A l'issue des élections professionnelles organisées entre le 29 novembre et le 6 décembre dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), soit 5,15 millions d'électeurs, la CFE-CGC enregistre, avec 3,4 %, une progression globale de 16 % et 5 000 voix par rapport au précédent scrutin, en 2014. La CFE-CGC est la seule organisation syndicale à progresser en nombre de voix dans chacun des trois versants. Ces résultats permettent à la CFE-CGC de rester représentative au sein du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) et du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE). Le taux de participation s'est établi à 49,8 % (contre 52,8 % en 2014).

Index contre les inégalités salariales femmes-hommes : les syndicats montent au créneau

Dans un courrier adressé à Muriel Pénicaud, ministre du Travail, les cinq syndicats représentatifs (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO et CFTC) critiquent des dispositions du projet de décret prévoyant la mise en place d'un index (sur une échelle de 100 points) relatif aux inégalités salariales femmes-hommes en entreprise. « Il suffit d'avoir 75/100 pour ne pas être sanctionné. Or le barème retenu est très progressif et les critères se compensent. Il sera donc possible de ne pas être sanctionné, tout en ayant un écart de rémunération de 15 % », déplorent les syndicats. Qui demandent une révision du barème « pour garantir que l'on ne puisse pas avoir plus de 5 % d'écart de rémunération sans être sanctionné ».

LE CHIFFRE

46,2 %



SOIT LA PROPORTION DES PRÉLÈVEMENTS FISCAUX DANS LE PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) FRANÇAIS EN 2017 (+0,7 POINT PAR RAPPORT À 2016), SELON UN RAPPORT DE L'OCDE. « CHAMPIONNE » DE LA PRESSION FISCALE, LA FRANCE ARRIVE EN TÊTE DES 34 PAYS DE LA ZONE OCDE, DEVANT LE DANEMARK (46 %) ET LA SUÈDE (44 %).



L'INFO MILITANTE

REDONNER À NOTRE DÉMOCRATIE LE POUVOIR DE GÉRER LES ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX DE LONG TERME

Face à l'état d'urgence sociale illustrée par la crise des gilets jaunes, la CFE-CGC en appelle à des mesures structurelles pour remettre l'économie au service des Français. Ci-dessous la contribution de la CFE-CGC dans le cadre de la récente consultation lancée par le Conseil économique, social et environnemental (CESE).

La crise sociale actuelle conduit à l'expression de revendications très différentes illustrant la diversité des situations difficiles que vivent une grande partie de nos concitoyens. Il appartient aux corps intermédiaires, qui connaissent bien le fonctionnement du tissu économique et les problématiques sociales et environnementales, d'informer sur les causes racines qui génèrent ces difficultés. Et d'identifier les solutions structurelles pour y remédier dans la durée. Le traitement conjoncturel des conséquences, nécessaire à court-terme, n'est pas une réponse satisfaisante aux enjeux actuels, les causes continuant alors à produire leurs effets néfastes qui rendront très rapidement inefficaces et non viables les mesures conjoncturelles.

S'il est louable de vouloir organiser la consultation en thèmes, la CFE-CGC fait depuis longtemps le diagnostic que de nombreuses thématiques sont liées et qu'une approche systémique de la situation est indispensable. La solution passe par redonner à notre démocratie, dans toutes ses composantes, le pouvoir de gérer les enjeux d'avenir qui ont été progressivement confisqués par les milieux d'affaires internationaux au seul profit de quelques-uns, au détriment de l'intérêt général.

La France dispose de tous les atouts

La France possède l'ensemble des ressources humaines et économiques pour assurer à l'ensemble de sa population une vie digne et un avenir durable préservant l'environnement, gages d'une cohésion sociale indispensable. Notre pays a la capacité de procurer un travail au plus grand nombre et d'atteindre le plein emploi tout en permettant à nos concitoyens d'en vivre et de participer à titre individuel à la transition écologique.

La CFE-CGC s'inscrit dans le principe que l'économie de marché, au sein de laquelle une concurrence loyale s'exerce dans le respect de règles instituant des mécanismes de régulation fixées par le pouvoir politique garant de l'intérêt général, doit permettre de satisfaire le besoin des populations et une juste répartition des richesses créées.

Il y a un déterminant commun à l'origine de nombreuses inégalités, qu'elle soient sociales (emplois précaires, chômage de longue durée, difficultés d'accès au logement...), fiscales (dont le manque de volonté politique de s'attaquer à la grande fraude fiscale pourtant estimée à environ 80 milliards d'euros), territoriales (désertification industrielle, régression des services publics et des activités de proximité) et économiques (persistance d'un chômage élevé, modération salariale imposée dans de nombreuses entreprises, revalorisation insuffisante des pensions de retraite, baisse d'activité dans les TPE/PME de proximité). Sans oublier le manque d'implication dans la transition écologique (déficit d'investissement des entreprises, pouvoir d'achat insuffisant de nombreux concitoyens).





Le diagnostic : mettre fin aux stratégies financières qui délaissent les grands équilibres de l'entreprise et le long terme

Le fonctionnement de notre économie s'avère ainsi fortement déterminé par le comportement des grands groupes au sommet de la « chaîne économique » et qui contraignent fortement les entreprises sous-traitantes (ETI puis PME et TPE). La direction de ceux-ci a le plus souvent adopté une stratégie de maximisation de la valeur actionnariale à court-terme via une profitabilité accrue permettant l'augmentation du cours de bourse et le versement de dividendes importants, encore en augmentation significative en 2018.

L'axiome « *les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain* », souvent cité pour justifier la nécessité de bénéfices en augmentation, s'avère aujourd'hui complètement démenti par les faits. Il en découle des conséquences néfastes en chaîne dans tout le tissu économique.

- **Une pression économique forte sur le tissu des sociétés sous-traitantes** pour diminuer le prix des approvisionnements et activités sous-traitées, ce qui les amène à comprimer au-delà du raisonnable leurs coûts pour parfois simplement survivre à la concurrence des pays low-cost et tenter de résister au siphonnage par le haut du fruit de leur travail.
- **Un niveau d'investissement insuffisant** : c'est la principale cause du déficit de productivité de certaines usines, du retard de la France en nombre de robots installés et d'un effort insuffisant de développement (produits et technologies), pénalisant l'avenir à long terme et freinant nombre de salariés de l'encadrement dans leur désir d'entreprendre.
- **Le recours croissant et excessif à l'activité dans des pays à bas coût de main d'œuvre**, soit en y implantant des usines soit en y augmentant le niveau de sous-traitance. C'est une des principales causes du creusement dramatique de notre déficit commercial (64 Mds€ en 2017). Des grands groupes français présents sur des secteurs high-tech avec un très bon niveau de rentabilité délocalisent pourtant une part

croissante de leur production pour augmenter leurs bénéfices et les dividendes versés. Sous-estimant grandement les problèmes de non-qualité et le risque de fuite de savoir-faire, pénalisant sur le long terme.

- **Une compression des frais de personnel et de structure des établissements français**, entraînant souvent des baisses d'effectif non justifiées par des gains de productivité, une augmentation de la charge de travail et une dégradation des conditions de travail des salariés alors qu'ils ont déjà un des meilleurs niveaux de productivité individuelle au monde. Avec, en corollaire, la détérioration de la santé au travail et les coûts induits pour la collectivité.

La réponse : imposer une structure de gouvernance des grandes entreprises favorisant la prise en compte du long terme et un engagement sur les enjeux sociaux et environnementaux

Des évolutions législatives doivent être apportées rapidement en ce sens. Elles doivent être incluses dans la loi PACTE en cours de discussion parlementaire. Ces mesures sont une réponse structurelle forte et adaptée au sous-emploi et à la baisse de pouvoir d'achat frappant nombre de nos concitoyens.

- **Une définition légale de l'entreprise est indispensable dans le Code civil, spécifiant son intérêt propre.** C'un point d'ancrage indispensable pour que les administrateurs puissent porter une vision et des arguments de long terme afin de mettre fin aux comportements court-termistes qui minent notre économie. Elle doit préciser que ses parties constituantes sont ses associés/actionnaires et ses salariés, et que l'entreprise doit être gérée dans l'intérêt équilibré de ses deux parties constituantes. Une délibération annuelle du conseil d'administration doit préciser la compréhension et les déclinaisons de cet intérêt propre. Un comité des parties prenantes doit permettre l'expression des attentes des parties externes auprès de la gouvernance.



- **Une représentation accrue des salariés dans les organes de gouvernance des sociétés** (SA, SAS ou mutualistes) employant plus de 1 000 salariés. La loi doit prescrire une proportion d'un tiers d'administrateurs salariés dans les conseils, avec 1 siège réservé aux cadres, eu égard à leur position particulière dans la chaîne de décision. Associé à la représentation de l'actionnariat salarié dont le développement doit être encouragé, les salariés, les plus soucieux du long terme de leur entreprise, représenteraient près de 50 % de la gouvernance des grandes entreprises.
- **Une instance pluridisciplinaire doit être chargée de rédiger un Code de gouvernance d'entreprise** prenant en compte « l'intérêt propre » tel que défini à l'article 1833 du Code civil.

Un enjeu majeur pour créer un million d'emplois pérennes en France et engager un cercle vertueux

Un plus grand souci du long terme consisterait à consacrer, au niveau des grandes entreprises, 10 Mds€ supplémentaires en investissement humain, dans la R&D et la modernisation de notre production. Cela générerait la création de 250 000 emplois qualifiés directs en France et 750 000 dans les activités liées. Cela grâce à une allocation plus équilibrée des ressources des grandes entreprises entre investissement, actionnaires et salariés.

Au-delà du bénéfice sociétal lié à la diminution du chômage, de nombreux avantages en résulteraient :

- augmentation de la consommation, des recettes fiscales et de celles des régimes sociaux, ouvrant la voie à des taux de prélèvement moins élevés tout en préservant le financement et l'investissement dans des services publics de qualité ;
- signal donné à l'ensemble de la population active - particulièrement à la jeunesse - qu'elle peut s'engager dans des formations qui déboucheront sur des emplois durables ;
- accélération des investissements des entreprises et des particuliers dans la transition écologique.



**Nous profitons
d'une voiture
neuve en toute
sérénité.**

**Un service
tout inclus :**

- Assurance
- Assistance
- Entretien

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

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

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

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



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

LeasePlan France, SAS au capital de 34 040 000€ RCS Nanterre 313 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92562 Rosel-Malmaison Cedex.
Les garanties d'assurance (hors les garanties assurées par Macif) sont souscrites auprès de la SCAG, Société de courtage d'assurances groupe, SARL au capital de 200 000 euros. RCS Nanterre B 313 332 983. Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07027867 (www.orias.fr).
Les garanties Responsabilité civile, Défense et recours et indemnité de retour anticipé pour cause de licenciement et mutation sont assurées par MACIF, MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprises régie par le Code des assurances. Siège Social : 2 et 4 rue de Pied-de-fond 79 000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 150 05670 (www.orias.fr).



L'INFO MILITANTE

DIALOGUE SOCIAL : LA DIFFICILE MISE EN PLACE DES CSE EN ENTREPRISE

Un rapport du comité d'évaluation des ordonnances Macron dresse un bilan très mitigé de la mise en place des comités sociaux et économiques, la nouvelle instance unique de représentation du personnel.

La mise en place du comité social et économique (CSE), obligatoire d'ici au 31 décembre 2019 dans les entreprises de plus de 11 salariés, n'a pas créé de « *nouvelle dynamique des relations sociales* », selon un rapport d'étape ([consultable ici](#)) du comité d'évaluation des ordonnances remis le 17 décembre dernier au gouvernement. « *Employeurs et représentants des salariés se sont très peu saisi des possibilités offertes par les ordonnances de repenser le dialogue économique, de l'articuler avec l'agenda social et la négociation collective* », notent les auteurs.

Pour les employeurs, le CSE est avant tout perçu comme une possibilité de diminuer les coûts

Pour les employeurs, le CSE est avant tout perçu « *comme une possibilité de simplifier et diminuer les coûts* » quand, du côté des représentants des salariés, « *l'approche reste avant tout très défensive avec la baisse importante des moyens et la réduction parfois très significative du nombre d'élus* ». Autant de difficultés corroborées par Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC : « *Les acteurs n'ont pas encore intégré les nouveaux enjeux. Il en résulte des échanges peu constructifs car les négociations, souvent abordées dans une seule optique défensive, se font selon d'anciens schémas qui ne sont plus adaptés. Bien sûr, la baisse du nombre d'élus - environ 30 % - est très sensible. Mais nous devons garder à l'esprit que les salariés n'ont que faire de ces "guéguerres" sur le nombre d'heures de délégation ou de mandats.* »

Une absence de diagnostic partagé sur le fonctionnement d'ensemble du dialogue social et de la négociation dans l'entreprise

Au 1^{er} novembre 2018, 10 500 CSE ont été mis en place dans les entreprises. La nouvelle instance unique de représentation du personnel regroupe les anciennes instances : comité d'entreprise (CE), délégués du personnel (DP) et CHSCT.

Globalement, le rapport du comité d'évaluation pointe diverses problématiques sensibles :

- l'absence de diagnostic partagé sur le fonctionnement d'ensemble du dialogue social et de la négociation dans l'entreprise ;
- la focalisation sur les moyens de la nouvelle instance, la diminution du nombre d'élus ou d'heures de délégation ;
- des inquiétudes sur le devenir des anciens élus ;
- une interrogation fréquente sur le choix du périmètre des CSE et de leur centralisation dans les entreprises multi-établissements, qui a comme corollaire l'enjeu de proximité et de désignation de représentants locaux.

« Raisonner en objectifs plus qu'en moyens »

Face à ce nouveau défi syndical, « *il s'agit de transformer la contrainte légale en opportunité* », estime Gilles Lécuelle. « *Pour cela, il faut raisonner en objectifs plus qu'en moyens, en identifiant les besoins spécifiques de l'entreprise, ceux des représentants des salariés et ceux des directions. Cette approche permet d'obtenir des moyens qui vont au-delà du cadre légal qui, de l'aveu même de nombreux employeurs, est très bas !* »

Concernant les représentants de proximité (RP), non définis par la loi et dont la mise en place doit se faire par accord d'entreprise, « *il faut là encore partir des besoins de l'entreprise et leur permettre de faire remonter les problématiques terrain en assurant une liaison efficace avec l'instance centralisée* », préconise Gilles Lécuelle.





L'INFO MILITANTE

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : QUE CHANGE LA FUSION DE L'AGIRC ET DE L'ARRCO ?

Au 1^{er} janvier 2019, le régime de retraite complémentaire des salariés du privé a pris le nom « Agirc-Arrco », conséquence de la fusion des régimes Agirc (spécifique aux cadres) et Arrco (pour tous les salariés du privé). Deux principaux changements sont à souligner : l'instauration d'un bonus/malus temporaire et la fin de la garantie minimale de points (GMP).

INSTAURATION D'UN BONUS/MALUS TEMPORAIRE

Une nouvelle règle de calcul est instaurée pour encourager la poursuite d'activité. Des coefficients viennent temporairement minorer ou majorer la pension de retraite complémentaire à la suite de la liquidation. Au terme de la période, le retraité perçoit le montant normal de sa pension complémentaire.

- **Départ à la retraite dès l'acquisition du taux plein**
➔ Minoration de 10 % pendant 3 ans.
- **Départ à la retraite 4 trimestres après l'acquisition du taux plein**
➔ Montant normal de la pension complémentaire.
- **Départ à la retraite 8 ou 12 ou 16 trimestres après l'acquisition du taux plein**
➔ Majoration respective de 10 %, 20 % ou 30 % pendant 1 an.

À NOTER

- la règle de calcul s'applique à partir du 1er janvier 2019 pour la génération 1957 (sauf pour les personnes ayant obtenu le taux plein avant 2019, dans le cadre du dispositif carrière longue) ;
- le coefficient minorant ne s'applique pas au-delà de 67 ans ;
- sont exonérés du coefficient minorant les retraités exonérés de CSG (minoration réduite à 5 % pour les retraités soumis au taux réduit de CSG), les salariés handicapés et les aidants familiaux.

FIN DE LA GARANTIE MINIMALE DE POINT (GMP)

Ce dispositif permettait aux affiliés Agirc d'acquérir au minimum 120 points par an, convertis en pension lors du départ à la retraite. Il s'agissait de prélever des cotisations supplémentaires pour les cadres rémunérés en deçà du salaire charnière (3 664,82 euros) permettant l'acquisition de 120 points. Avec le nouveau régime Agirc-Arrco, la garantie des 120 points Agirc n'a plus lieu d'être mais les points acquis précédemment seront conservés.

Au 1er janvier 2019, ces cadres n'auront plus à payer les 27,60€ mensuels mais l'employeur « économisera » jusqu'à 45,11€/mois. Il est donc souhaitable de négocier la réintégration de ces sommes, soit dans le salaire, soit par une autre affectation.





ALTEO : DES « BOUES ROUGES » À LA CONSTRUCTION D'UN AVENIR RESPONSABLE, UN EXEMPLE REMARQUABLE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Grand angle sur l'industrie provençale basée à Gardanne, leader mondial dans la production d'alumines de spécialité. L'entreprise s'est depuis longtemps engagée dans la mise en œuvre d'une large stratégie de croissance durable pour réduire l'empreinte environnementale de son activité.

En 1893, il y a 125 ans, naît à Gardanne (Bouches-du-Rhône) la première usine d'alumine au monde. L'alumine est extraite de la bauxite. Les alumines fabriquées à Gardanne sont extraites de la bauxite de Guinée (importée via le grand port maritime de Marseille). La bauxite est composée d'environ 50 % d'alumine. L'essentiel de l'alumine (90 %) est utilisé pour produire le métal aluminium. Les 10 % restants sont appelés alumine de spécialité.

Le premier producteur et fournisseur mondial intégré d'alumines de spécialité non métallurgiques

Après avoir appartenu successivement à Pechiney, Alcan puis Rio Tinto, l'activité alumines de spécialité est devenue Alteo, depuis le rachat par H.I.G Capital Europe le 1er août 2012. Engagée dans une stratégie de croissance durable, l'entreprise développe des produits de haute technologie tout en améliorant de façon continue et pérenne ses performances environnementales. Alteo (480 salariés sur le site de Gardanne et environ 400 sous-traitants) est le premier producteur et fournisseur mondial intégré d'alumines de spécialité non métallurgiques.

LES ALUMINES DE SPÉCIALITÉS DANS NOTRE QUOTIDIEN

On les trouve dans de nombreux produits :

- réfractaires (briques ou bétons, isolants thermiques, utilisés dans les hauts-fourneaux et fours industriels pour la fabrication de verre, d'acier, de ciment) ;
- verres spéciaux (fins, résistants, transparents utilisés dans les écrans de smartphones, tablettes) ;
- céramiques (bougies de voiture, porcelaine, email, carrelage, gilets pare-balles, filtres à particules) ;
- matériaux anti-feu, plaquettes de frein, abrasifs, polisseurs...

Une forte culture d'innovation

Avec une forte culture de l'innovation, Alteo ne cesse de développer des alumines de haute technicité pour des produits d'avenir (ex : un séparateur de batterie lithium-ion de voitures électriques). Les nouvelles alumines présentent une excellente résistance thermique et limitent ainsi les risques d'explosion. Les travaux R&D des dernières années conduisent à des investissements productifs afin de répondre à une demande en croissance exponentielle des leaders du marché.

POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Sans être un grand groupe muni de moyens importants, ALTEO s'est engagé dans la mise en œuvre d'une stratégie de croissance durable s'appuyant sur l'orientation client et le développement durable. Le développement durable repose sur :

- la santé et la sécurité de l'ensemble des employés et partenaires ;
- la réduction permanente de l'empreinte environnementale ;
- la responsabilité sociétale (charte RSE).

Depuis plusieurs décennies, l'usine de Gardanne fait évoluer ses procédés industriels en vue d'optimiser la consommation énergétique et réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES). La démarche d'efficacité énergétique s'inscrit dans un système global de management avec la définition, en 2017, d'un plan pluriannuel d'efficacité énergétique (PPE) avec 59 actions visant à réduire de 5 % les consommations de gaz et d'électricité et les émissions de CO2 d'ici à 2020.

Cet engagement de croissance durable s'illustre par une démarche d'amélioration continue, l'excellence opérationnelle et la certification du management intégré selon les normes. Alteo est aussi signataire de la Charte mondiale « Responsible Care® » de l'industrie chimique.



Alteo multiplie les efforts pour réduire l'empreinte environnementale de l'activité

En partenariat avec Engie Cofely (filiale du groupe Engie et un des leaders de la transition énergétique en France), l'usine de Gardanne s'est dotée en 2018 d'une nouvelle unité de cogénération à haute performance de 12 MWe couplée à une nouvelle installation de récupération de chaleur. Ces moyens, qui permettent d'atteindre des rendements énergétiques élevés et de maximiser le rendement de la cogénération, s'inscrivent dans les objectifs de la COP21 et de la transition énergétique en France.

Les impacts en mer

Alteo a dans un premier temps arrêté définitivement tout rejet de boues rouges en mer le 31 décembre 2015. Vingt millions d'euros ont été investis sur de nouvelles installations et pour la refonte du procédé industriel avec la conception d'un système global innovant pour traiter les résidus de bauxite.

Par ailleurs, l'amélioration de la qualité des eaux résiduelles se poursuit avec la construction en cours d'une nouvelle station de traitement des eaux par une technologie innovante de neutralisation au CO₂ (investissement de 7 M€). Le pilote industriel mis en œuvre en 2017 a permis de confirmer l'efficacité du traitement par injection de CO₂. Ce système permettra de baisser le pH et de réduire encore les concentrations résiduelles en métaux. Le projet de construction de cette nouvelle installation de traitement a été lancé fin 2017 pour un démarrage prévu début 2019.

Enfin, dans le cadre du suivi du rejet en mer, et des études réalisées depuis 25 ans, une vaste campagne en mer a été réalisée en 2017. Ce projet a mobilisé des moyens techniques et financiers d'envergure, impliquant de nombreux acteurs comme le parc national des Calanques, le comité de surveillance et d'information sur les rejets en mer, les services de l'État et la communauté scientifique. Le bilan de cette campagne en mer est en cours.

Rappels au sujet de la bauxite et des « boues rouges » :

- La bauxite est composée d'environ 50 % d'alumine. Une fois celle-ci extraite, il subsiste un résidu minéral mélangé à de la soude et de l'eau. Toutes les usines de fabrication d'alumine dans le monde génèrent ces résidus.
- Une canalisation fut construite en 1966 pour rejeter les résidus en mer - les fameuses « boues rouges » - par 320 mètres de fond. Ces rejets ont été réduits de 75 % en 20 ans avant d'être stoppés définitivement fin 2015. Cet arrêt des rejets solides a nécessité plusieurs mutations technologiques : nouveau procédé d'extraction de l'alumine en 1998, recherche de procédés de traitement des boues au début des années 2000, mise en service de 3 filtres-presses en 2007, en 2014 et 2015.
- Alteo a également investi, en 2015, dans une station de traitement des eaux, améliorant ainsi de 99,95 % la qualité du rejet en mer par rapport au rejet historique.

Les impacts dans l'air

Les objectifs de réduction des rejets atmosphériques sont toujours plus exigeants. Alteo s'emploie constamment à réduire l'empoussièrement dans l'usine et les envollements dans le voisinage, à Gardanne comme à Mange-Garri (site de stockage). Les plans d'optimisation de la consommation d'énergie et des installations de combustion s'avèrent efficaces : les émissions de poussières ont été réduites de 90 % en 25 ans à proximité de l'usine ; celles de gaz carbonique (CO₂) ont diminué de 56 % en 20 ans. Un nouveau défi consiste à équiper les fours de calcination et chaudières haute pression de brûleurs bas-NO_x de dernière génération pour réduire les émissions de dioxyde d'azote.

Grâce aux nombreuses actions mises en œuvre ces dernières années, les envollements de poussières, malgré la hausse des activités, ont été



limités sur les deux sites de production et de stockage. Au Gardanne, un plan de maintenance des installations de production et de stockage et des équipements de nettoyage industriels limitent l'impact des activités sur l'environnement. Sur le site de stockage à Bouc-Bel-Air, sont appliqués un arrosage des pistes de circulation et des parcelles en cours d'exploitation, l'encroûtage des parcelles inactives (mais exploitées) et la végétalisation des parcelles qui ne sont plus exploitées

La découverte de nouveaux débouchés industriels

La valorisation des résidus de bauxite, inhérents à la production d'alumine, est un vrai sujet pour toutes les usines dans le monde. Celle de Gardanne applique les principes de l'économie circulaire depuis plus de 20 ans en recherchant des débouchés significatifs en volumes pour les résidus de bauxite. Après avoir été traité dans un filtre-pressé, ce matériau minéral est commercialisé sous le nom de Bauxaline®. 300 000 tonnes ont ainsi été utilisées en 10 ans dans les centres de traitement de déchets ménagers, pour les travaux publics...



La Bauxaline® : quels dangers pour l'homme et la nature ?

Non dangereuse : l'Institut national de l'environnement industriel et des risques (INERIS) a démontré, en 2012, que la Bauxaline® est un déchet non dangereux. Les concentrations de ses constituants ne dépassent pas les seuils de dangerosité. L'évaluation sur 15 critères de danger (explosif, comburant, inflammable...) s'est également révélée négative.

Non corrosive et non irritante pour la peau et les muqueuses : trois types de Bauxaline® ont été testés selon le protocole de l'OCDE. Alteo a été le précurseur de ces tests dans l'industrie européenne de la production d'alumine.

Enfin, l'émission radioactive de la Bauxaline® est 15 % inférieure au sol granitique de Bretagne. Une étude a été réalisée en 2005 à Mange-Garri et des contrôles réguliers sont effectués. Quelques éléments radioactifs sont présents dans la bauxite comme dans certaines roches naturelles. En termes d'exposition des personnes, les études démontrent un impact radiologique 10 fois inférieur à la directive européenne. Lorsque la Bauxaline® est recouverte de 20 cm de terre végétale, cette émission radioactive est comparable à celle du milieu naturel local.

Quand un résidu devient une ressource

Des études ont été menées pour identifier les caractères physico-chimiques des résidus pour permettre la classification et l'homologation de ces co-produits pour différents usages précis. La R&D Alteo, comme d'autres laboratoires dans le monde, a exploré de nombreuses pistes de valorisation pour les résidus de bauxite. Alteo Gardanne, maître d'ouvrage, a confié la R&D des applications industrielles des résidus de bauxite à une équipe pluridisciplinaire de scientifiques externes, sous l'animation de l'École des Mines. Le programme Bauxaline®Technologies a permis une analyse globale (scientifique, technique, environnementale et économique) avec le soutien de l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) et de l'Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse.



Les filières les plus prometteuses sont l'utilisation de la Bauxaline® comme matière première secondaire pour les matériaux de construction, la dépollution des eaux et des sols. Le site de Gardanne a entamé une nouvelle phase de transformation « éco-industrielle » qui constitue à la fois un défi scientifique, industriel et sociétal. Trois phases ont ainsi été fixées :

→ **2014-2016 : définir les meilleurs choix industriels pour Alteo**

Cette période a été consacrée à produire les données nécessaires aux différentes filières en matière d'ingénierie technique, financière et environnementale : identification des marchés et viabilité économique des produits modélisés. En parallèle, d'importants investissements (15 à 20M€) sont mobilisés pour la phase suivante.

→ **2017-2019/2020 : validation des produits et de l'outil de production**

Séquence consacrée à la réalisation de démonstrateurs pour vérifier les résultats obtenus en laboratoire et avec les séries de prototypes. Une fois la faisabilité du procédé validée, les recherches pour optimiser le procédé seront menées.

→ **2020-2024 : choix et mise en place des filières industrielles**

L'étape précédente aura permis d'orienter les choix d'Alteo concernant les installations de traitement de la Bauxaline®.

Le développement de l'économie circulaire avec la réutilisation des résidus de bauxite

Alteo a mis en place des initiatives innovantes pour valoriser et réutiliser les résidus secs de la bauxite en vue de nouveaux usages. En 10 ans, l'usine de Gardanne a valorisé 10% de ses résidus, cinq fois plus que la moyenne de l'industrie mondiale d'alumine. Le programme de R&D Bauxaline® Technologies, achevé en 2017, confirme l'efficacité de l'utilisation des résidus de bauxite dans les domaines de la construction et de la dépollution des sols et des eaux.

Dépollution de sols et des eaux contaminées : de très bonnes performances

La Bauxaline® permet de capturer durablement les métaux lourds présents dans d'anciens sites miniers. Des sols stériles depuis des décennies peuvent être à nouveau végétalisés, évitant érosion et entraînement mécanique de la pollution. Elle présente également d'excellents résultats en déphosphatation de l'eau pour un coût très avantageux.

Une matière première pour les matériaux de construction

La Bauxaline® peut entrer dans la composition de granulats d'argile expansés à haute performance (isolation phonique et thermique) pour l'industrie des bétons légers, être un ingrédient de géopolymères. Les produits (pavés autobloquant, briques, tuiles) ont des coûts de production moins élevés (pas de cuisson à haute température comme les matériaux à base de ciment). La Bauxaline® contribue ainsi à répondre à la demande croissante de construction de bâtiments à faible consommation énergétique, réduisant le niveau d'émission de gaz à effet de serre.





POLITIQUE SOCIALE ET SOCIÉTALE

L'ensemble des salariés et l'intersyndicale sont constamment mobilisés pour soutenir l'activité de l'entreprise auprès des pouvoirs publics et du grand public. Le personnel est fier des technologies développées par l'usine, une preuve tangible qu'industrie et environnement sont parfaitement compatibles. La CFE-CGC soutient cette position pour que les vérités sur l'activité soient reconnues et admises. A noter également que l'entreprise partage ses succès avec ses salariés via une valorisation des équipes et de ses collaborateurs.

Un dialogue social constructif

Autre fait notable : des relations sociales constructives fondées sur un dialogue social approfondi. Ainsi, une trentaine d'accords d'entreprises ont été signés en 5 ans, dont un accord sur la qualité de vie au travail (QVT). Des séances de sophrologie ont été mises en place. La restauration d'entreprise privilégie les produits frais et locaux et des œuvres sociales significatives ont été instituées.

Alteo s'est engagé pour une tolérance « zéro » en matière de lutte contre la fraude et la corruption. Le métier achat occupe une position stratégique en matière de RSE. Les fournisseurs sont sélectionnés pour des relations durables qui respectent des principes éthiques équivalents et un respect mutuel pour un partenariat actif tourné vers le progrès.

Pédagogie et écoute

Enfin, Alteo tient à être proche de ses riverains et à l'écoute de leurs préoccupations. Les sujets de dialogue sont divers : sécurité, santé, développement durable, contraintes techniques, évolution des procédés. En association avec l'office de tourisme de Gardanne, des journées portes ouvertes sont organisées. Alteo participe régulièrement à des manifestations (Fête de la Science, Semaine de l'Industrie) dans une démarche pédagogique auprès des jeunes.

Plus largement, l'objectif affiché par Alteo est à présent de devenir la première usine d'alumine au monde qui réutilise 100 % de ses eaux et qui valorise 100 % de ses résidus de bauxite. Plus d'infos sur : www.alteo-alumina.com et sur www.alteo-environnement-gardanne.fr



Alteo, un acteur majeur pour le développement du territoire provençal

Alteo fait partie des industries structurantes et pérennes du territoire qui contribuent à la création de valeur et au développement de l'emploi local.

- Plus de **1 000** emplois directs sur le territoire
- **450** salariés et **850** emplois au total sur le site de Gardanne
- **400** sous-traitants
- **60** millions d'euros d'achat dans la région
- Un partenaire majeur du Port de Marseille avec 1 million de tonnes d'import par an
- **60 000** tonnes d'export en vrac par an
- **7 000** conteneurs exportés par an
- Un acteur engagé sur l'intermodalité en favorisant les modes de transport alternatifs à la route : 2 trains d'import de matières premières par jour.



EN QUOI LA RSE PEUT-ELLE CONTRIBUER AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU (ODD) ?

En quoi la RSE peut-elle contribuer aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD) ? Comment aider les entreprises à se saisir de ce nouveau cadre d'action ? Ce sont les questions sur lesquelles s'est penché le groupe de travail « RSE et ODD » de la plateforme RSE, et sur lesquelles les membres de ce groupe de travail (dont la CFE-CGC) ont remis un rapport le 22 octobre 2018.

Parmi les recommandations, la Plateforme RSE incite les entreprises à :

- introduire les cibles des ODD parmi les critères de leur analyse de matérialité ;
- intégrer les ODD dans les démarches d'achat responsable, d'investissement socialement responsable et de finance durable.

La Plateforme incite également les partenaires sociaux à :

- faire des ODD un sujet de dialogue social ;
- encourager l'intégration de cibles et d'indicateurs ODD dans la négociation d'accords de branche et d'accords-cadres transnationaux.



TOUT SAVOIR SUR

Consultez le rapport complet « **RSE et objectifs de développement durable** »

LE PASSEPORT DU RÉFÉRENT DÉVELOPPEMENT DURABLE/RSE DISPONIBLE SUR L'INTRANET

La CFE-CGC déploie depuis 2015 un réseau de référents territoriaux et fédéraux sur le thème de la RSE et du développement durable. Objectif : nommer un référent pour chaque union régionale, union départementale et fédération. Ces référents sont le relai des idées de la CFE-CGC sur des sujets aussi variés que la biodiversité, les Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD), la RSE, la transition énergétique, et bien d'autres.

A ce jour, le réseau comprend 15 référents régionaux, 17 référents départementaux et 13 référents dans les fédérations. Si vous vous posez des questions sur ce réseau et que vous souhaitez savoir comment devenir vous-même référent DD-RSE, toutes les réponses sont dans le « Passeport du référent DD/RSE », disponible sur l'intranet.



Contacts

Gérard Mardiné
Secrétaire national
en charge du secteur
Économie et Industrie,
Développement
durable, RSE, Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Flore Gauffeny



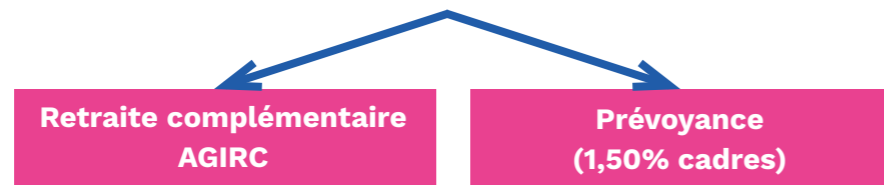
L'IMPACT DE LA FUSION DES RÉGIMES AGIRC ARRCO SUR LES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRES



Au 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ont fusionné. Au-delà de cette fusion, la mise en place d'un régime unifié de retraite complémentaire pour les salariés du secteur privé impacte la protection sociale complémentaire construite autour de la distinction entre cadres/non cadres (affiliation ou non au régime AGIRC).

Quelle est la nouvelle articulation juridique ?

La CCN du 14 mars 1947 avait instauré, grâce à la CFE-CGC, une double protection pour les cadres et assimilés avec la mise en place de deux régimes spécifiques :

Désormais cet accord est remplacé par les ANI suivants :



- 
 - L'ANI du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO et AGFF
 - Définit le cadre de fonctionnement du régime unifié de retraite complémentaire issu de la fusion des régimes ARRCO et AGIRC a effet du 1^{er} janvier 2019
 - Pose le principe d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.
 - L'ANI du 17 novembre 2017 institue le régime AGIRC ARRCO de retraite complémentaire
- 
 - L'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres maintient
 - les définitions des articles 4 et 4bis de la CCN de 1947
 - l'obligation pour l'employeur de cotiser 1,50% de la tranche A à défaut de conclusion d'un ANI spécifique à l'encadrement
 - Ne remet pas en cause l'application du régime à des salariés qui en bénéficient par accord de branche ou d'entreprise

Qu'est-ce qu'une « catégorie objective » de salarié ?

Le décret du 9 janvier 2012 définit les catégories objectives de salariés. Cette définition sert de base à l'appréciation par l'URSSAF du bien-fondé des exonérations de cotisations sociales dont bénéficient les systèmes de garanties collectives de retraite et de prévoyance au regard des « catégories objectives » établies par ce décret.

Ce texte fixe deux méthodes pour considérer comme objectives la distinction entre cadres / non cadres :

1 En fonction des catégories définies par la CCN de 1947

- Art 4 de la CCN AGIRC de 1947 : cadres
- Art 4bis de la CCN AGIRC de 47 : assimilés cadres et agents de maîtrise
- Art 36 annexe 1 de la CCN AGIRC de 1947 : techniciens au-dessus d'un certain niveau de classification

2 En fonction des seuils de rémunérations

Suivant les tranches utilisées par les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO (Tranches 1 et 2 : ARRCO ; Tranches A B C : AGIRC)

Les entreprises doivent-elles revoir leurs accords collectifs ?

Nombre d'accords professionnels organisent une catégorie objective en se fondant sur les texte jusque-là en vigueur. Or cette notion est devenue sans objet depuis le 1er janvier 2019 alors que la majorité des régimes catégoriels sont définis sur la base de ce critère.

De plus, le nouveau dispositif ne retient désormais plus que 2 tranches :

- T1 de 0 à 1 plafond
- T2 de 1 à 8 plafonds

En outre, l'article 7 de la CCN de 1947 imposait un financement patronal minimum de garanties de prévoyance affectée prioritairement au décès, pour les salariés qui relevaient des articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947 (le 1,5 % de la TA des cadres).



Qu'en est-il des non-cadres affiliés à l'AGIRC dans les négociations à venir ?

La notion de « non-cadre » affiliés à l'AGIRC (4bis et 36) a souvent été utilisée pour des statuts d'agents de maîtrise ou des employés. La protection sociale a souvent été utilisée comme vecteur de valorisation de diverses négociations (arrêt de travail, maintien de salaire en 1977, portabilité de la prévoyance en 2008, généralisation de la complémentaire santé en 2013).

Les partenaires sociaux vont-ils devoir de nouveau appréhender le sort de cette catégorie de salariés non-cadres ? S'ils venaient à ne pas la traiter, cela aurait pour conséquence de priver l'entreprise d'un statut intermédiaire qui a fait la preuve de son utilité.

Quelle est la position de la Direction de la Sécurité sociale (DSS) sur ces questions importantes ?

Sur l'instigation des partenaires sociaux, la DSS a fait connaître sa position dans un courrier du 13 décembre 2018 adressé au Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP). Indépendamment de l'entrée en vigueur des 2 ANI du 17 novembre 2017, la caducité des anciens accords auxquels font référence les textes relatifs aux exemptions de l'assiette des cotisations sociales dont bénéficie la contribution des employeurs pour le financement des garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire, n'aura pas d'impact sur ces exemptions.

La DSS s'est engagée à adresser une instruction en ce sens à l'ACOSS et à la CCMSA. Ainsi, la DSS précise que les accords collectifs pourront sans risque de redressement pour les entreprises continuer de prévoir la mise en place de garanties ouvertes « à des catégories de salariés définies sur la base de la comparaison de leur rémunération par rapport aux différents multiples du plafonds de la sécurité sociale ou

bien de l'appartenance au champ défini par les articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale AGIRC de 1947 mais aussi de l'article 36 de l'annexe 1 de la convention précitée. »

La DSS a également précisé que l'actualisation des textes réglementaires sera effectuée « dès que cela sera possible, notamment au regard de l'aboutissement des négociations que les partenaires sociaux envisagent de poursuivre, sauf erreur, sur le statut des cadres. »

La CFE-CGC a rencontré la DSS le 27 décembre pour lui faire connaître sa position sur la problématique fondamentale posée par cette négociation visant à définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial :

- Ouvrir aux branches la possibilité de préciser les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national et interprofessionnel ;
- Fixer les dispositions applicables à défaut d'accord de branche professionnelle.

En conclusion, et jusqu'à la publication d'un texte actualisant les règles faisant référence à la notion de « catégories objectives » pour la distinction cadres/non cadres, les règles en vigueur avant le 1^{er} janvier 2019 continuent à s'appliquer.



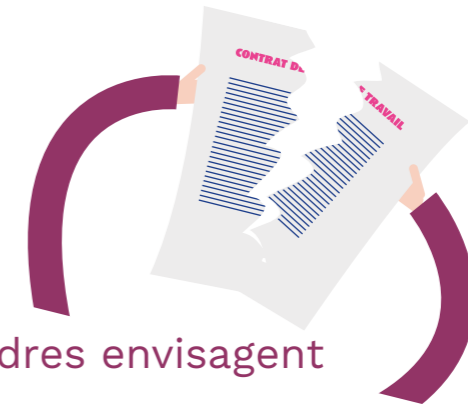
Contacts

Mireille Dispot
déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr





TENDANCES



Les salariés renoncent régulièrement aux arrêts maladie

D'après une étude du groupe de protection sociale Malakoff Médéric, 42 % des salariés du privé interrogés en 2018 se sont vu prescrire un arrêt maladie au cours des 12 derniers mois. Parmi eux, 23 % y ont renoncé (totalement ou partiellement) soit une progression de 4 points par rapport à 2016. Ce non-respect des arrêts maladie est plus particulièrement marqué pour les dirigeants (48 %) et les cadres (22 %), contre 11 % pour les ouvriers.

L'étude s'intéresse aussi à l'origine des arrêts maladie. Il en ressort que moins de la moitié (39 %) est liée au contexte professionnel : seuls 9 % sont liés à un contexte exclusivement professionnel, et 30 % sont liés à un contexte à la fois professionnel et personnelle. « Une majorité d'arrêts (61 %) trouvent leur origine dans la sphère personnelle exclusivement », souligne l'étude. Les arrêts maladie d'origine professionnelle sont notamment dus aux troubles psychologiques (17 %) ou musculo-squelettiques (14 %). Les arrêts liés à un contexte non professionnels relèvent d'une maladie ordinaire (39 %), de douleurs musculaires ou articulaires (16 %) ou de troubles psychologiques (12 %).

Plus largement, la durée moyenne des arrêts longs (supérieurs à 30 jours) a augmenté de 10 % entre 2012 et 2016, « impactant fortement le coût des indemnités journalières ». Une hausse qui s'explique par l'augmentation globale de la durée moyenne des arrêts de plus de 30 jours pour toutes les tranches d'âge et par la surreprésentation des salariés de plus de 50 ans (42,7 % en 2016 contre 34,8 % en 2012) dont la rémunération, en fin de carrière, est plus élevée.



« L'absentéisme maladie en 2018 », Malakoff Médéric (28 novembre 2018)

Plus de 60 % des cadres envisagent de démissionner

Ennui, absence de perspectives, rémunération trop faible, manque de temps pour sa famille... Selon une étude de l'Ifop pour Cadremploi, 62 % des cadres envisagent de démissionner, une proportion qui monte à 74 % chez les 18-34 ans. Les deux principales raisons évoquées sont des perspectives professionnelles pas à la hauteur de leurs attentes (38 %) et le niveau de rémunération (37 %). Autre motif exprimé : l'envie de changer de vie (réalisation d'un projet ou réorientation de carrière).

« Les cadres - qui sont plus de 3 millions en France dans le secteur privé - évoluent sur un marché de plein emploi où les entreprises ont des difficultés à les recruter et à les fidéliser. Les cadres ont donc la chance de pouvoir envisager de quitter leur entreprise pour tenter d'être plus heureux ailleurs si cette dernière ne répond pas à leurs attentes, analyse Julien Breuilh, Directeur des études de Cadremploi. Mais pour les cadres ayant envie de passer à l'acte, la démission reste un risque et associée à un sentiment d'échec. Pourtant, pour ceux qui ont osé franchir le cap, les impacts de la démission sont très positifs notamment sur leur vie privée. »

Si elle est envisagée par une majorité de cadres, la démission reste clairement un sujet clivant : alors que 36 % des cadres la considèrent comme une véritable opportunité (dont 46 % des 18-34 ans), 42 % la perçoivent comme risquée, en particulier chez les plus de 50 ans (54 %). L'étude met en avant deux grands freins rendant difficile la décision de démissionner : l'équilibre vie personnelle professionnelle dont on bénéficie dans son poste actuel (39 %) et les contraintes financières que cela peut impliquer (34 %).



« Les cadres et la démission », étude Ifop pour Cadremploi (13 novembre 2018)



BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECCG - 21 DÉCEMBRE 2018

Élections de la Fonction publique 2018 : La Confédération CFE-CGC représentante de l'encadrement et des agents du Public, remercie les électeurs de leur confiance et tous les militants pour leur investissement. [http://www.cfecgc.org/actualite/tout/elections-de-la-fonction-publique-2018/ ...](http://www.cfecgc.org/actualite/tout/elections-de-la-fonction-publique-2018/)



 **CESECOMPTE CERTIFIÉ** @LECESE - 2 JANVIER 2019

A partir du 7 janvier, le CESE lance une nouvelle consultation qui aura pour thème «les #jeunes et l'avenir du #travail». RDV sur <https://participez.lecese.fr/> lundi ! <http://bit.ly/2R2jDLb> #emploi #métiers #entreprises #employeurs #formation #salariés #étudiants



 **CFE-CGC** @CFECCG - 2 JANVIER 2019

#Fiscalité Le prélèvement à la source c'est parti. La CFE-CGC vous accompagne et vous invite à consulter notre Foire aux questions disponible sur notre site intranet <http://intranet.cfecgc.org/>



 **CFE-CGC** @CFECCG - 11 JANVIER 2019

Du 14 au 31 janvier se dérouleront les élections Chambres d'agriculture. Comment voter par voie électronique ? Tuto (link : https://www.youtube.com/watch?v=suxbC_f3qZo&feature=youtu.be) [youtube.com/watch?v=suxbC_...](https://www.youtube.com/watch?v=suxbC_...) et naturellement, **#JeVoteCFECCG**



AGENDA

JANVIER

2019

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

JEUDI

24/01

Reprise de la
négociation nationale
interprofessionnelle
sur la définition de
l'encadrement.

MARDI

05/02

« Mutations des espaces
de travail : quels impacts
pour les salariés ? » :
**conférence-débat à
Bordeaux** organisé par
la CFE-CGC Nouvelle-
Aquitaine.

VENDREDI

29/03

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

LUNDI

21/01

Reprise de la
concertation avec les
partenaires sociaux sur
la future réforme des
retraites.

JUSQU'EN

FÉVRIER

Négociation entre
partenaires sociaux sur
l'assurance chômage.

DU

19/03

AU

21/03

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

DU

09/10

AU

11/10

37^e congrès confédéral
de la CFE-CGC organisé
à Deauville.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc