



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 et 5** **L'INFO MILITANTE - « LA CODÉTERMINATION EST UNE IDÉE PORTEUSE D'AVENIR QUI DOIT TROUVER SA PLACE DANS LA LOI »**
- P. 6** **L'INFO MILITANTE - ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS : PLACE AUX JEUNES !**
- P. 7 et 8** **ENTRETIEN - « LA CFE-CGC EST MOBILISÉE AU QUOTIDIEN FACE À TOUTES LES FORMES DE HANDICAP »**
- P. 9 à 11** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 12 à 16** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 17** **FOCUS - LA SURVEILLANCE DES MAILS PRIVÉS EN ENTREPRISE MIEUX ENCADRÉE ?**
- P. 18** **VU D'AILLEURS – L'ÉCOSSE S'APPRÊTE À EXPÉRIMENTER LE REVENU UNIVERSEL**
- P. 19** **TENDANCES**
- P. 20** **BULLES TWITTER**
- P. 21** **AGENDA**





EN BREF

Routiers : un accord entre les syndicats et le patronat sur la rémunération

Réunis le 4 octobre, les syndicats (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC) et le patronat sont parvenus à un accord pour sécuriser au niveau de la branche la rémunération des chauffeurs. « *En s'interdisant de déroger aux accords de branche sur les éléments de rémunération, les signataires décident unanimement de préserver les niveaux de salaires et d'empêcher la concurrence déloyale* », fait savoir la CFE-CGC pour qui l'accord « *apporte la preuve éclatante de la nocivité sociale et économique des ordonnances travail* ».

Fusion Siemens-Alstom : « inquiétude » de la CFE-CGC Alstom

Premier syndicat du groupe Alstom, la CFE-CGC a exprimé ses « *craintes pour l'emploi* » suite à l'annonce, le 26 septembre, de la fusion du constructeur ferroviaire avec les activités ferroviaires de l'allemand Siemens. « *Le mariage n'est pas égal puisqu'au conseil d'administration, Alstom aura cinq voix et Siemens en aura six. C'est Siemens le patron* », souligne André Fage (CFE-CGC Alstom).

Reprise de STX par Fincantieri : la CFE-CGC prend acte

Le 27 septembre, les gouvernements français et italien ont présenté le dossier de reprise des chantiers navals STX France par l'italien Fincantieri. Pour la CFE-CGC, « *cet accord est un plan de sortie de crise avant d'être le plan de gouvernance d'une entreprise industrielle. Mais il a le mérite de mettre fin à une situation de tensions préjudiciable à l'entreprise.* »

Une réunion de l'OIT en Turquie boycottée par les syndicats français

A l'appel de la Confédération européenne des syndicats et de la Confédération syndicale internationale, la CFE-CGC, la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et l'UNSA, dénonçant les « *dérives des autorités turques et les répressions à l'égard des militants syndicaux* », ont boycotté la rencontre régionale de l'Organisation internationale du travail (OIT) à Istanbul, du 2 au 5 octobre.

Le nombre d'accidents du travail historiquement faible en 2016

Selon l'Assurance maladie, il y a eu 626 227 accidents du travail l'an passé en France (-0,3 % vs 2015), soit 33,8 accidents pour 1 000 salariés. Il s'agit du plus bas niveau historique. Si la sécurité au travail s'améliore, deux pathologies gagnent du terrain : le mal de dos et les pathologies psychiques (trois fois plus de demandes de prise en charge qu'en 2011).

LE CHIFFRE



C'EST LE MONTANT DU PLAN D'INVESTISSEMENT (TRANSITION ÉCOLOGIQUE, FORMATION PROFESSIONNELLE ET NUMÉRIQUE) SUR CINQ ANS DÉVOILÉ PAR LE GOUVERNEMENT LE 25 SEPTEMBRE AFIN « D'ACCÉLÉRER L'ADAPTATION DE LA FRANCE AUX ENJEUX DU XXI^E SIÈCLE ».



L'INFO MILITANTE



« LA CODÉTERMINATION EST UNE IDÉE PORTEUSE D'AVENIR QUI DOIT TROUVER SA PLACE DANS LA LOI »

Dans une tribune publiée le 6 octobre par *Le Monde*, François Hommeril, président de la CFE-CGC, Laurent Berger (secrétaire général de la CFDT), Joseph Thouvenel (vice-président de la CFTC) et plusieurs personnalités de la société civile (universitaires, dirigeants d'entreprises...) appellent notamment au renforcement de la présence des salariés dans la gouvernance des entreprises. Nous reproduisons ci-dessous le texte intégral.

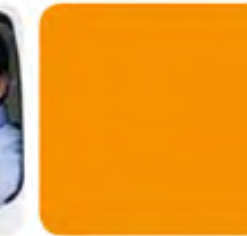
Tribune. La codétermination fait l'objet d'un mouvement de fond. Depuis quelques années, de nombreux chefs d'entreprise, dirigeants syndicaux, personnalités politiques, économistes, juristes et acteurs sociaux ont pris position en sa faveur en France. Ils demandent un renforcement de la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises, que ce soit sur le mode allemand (une moitié de représentants salariés dans les grandes entreprises) ou scandinave (un tiers de représentants dans les plus petites entreprises), ou selon des formes intermédiaires.

L'idée n'est pas nouvelle, puisque sa mise en œuvre dans le secteur privé date des années 1950. En Allemagne, en Autriche, en Scandinavie, en Finlande et aux Pays-Bas, elle participe d'un modèle qui s'attache à protéger les salariés tout en recherchant l'efficacité économique. En France, elle trouve des soutiens dans toutes les sensibilités politiques.

On lui reconnaît en général les quatre qualités suivantes. D'abord, elle donne aux salariés la possibilité de participer aux choix stratégiques de l'entreprise, conférant ainsi une voix aux salariés sur des décisions dont leur avenir dépend – ce qui est juste. Ensuite, elle permet au conseil d'administration de bénéficier de sources d'informations complémentaires qui lui sont précieuses – ce qui est efficace.

En outre, elle incite les entreprises à mieux prendre en compte les variables non financières et les impératifs de leur responsabilité sociale et environnementale – ce qui est responsable. Enfin, elle crée en conséquence un effet de mobilisation pouvant renforcer la compétitivité de l'entreprise, tout en prenant en compte sa dimension humaine – ce qui peut être le fondement d'une dynamique vertueuse de confiance et d'innovation.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES





L'INFO MILITANTE

Un abandon inexpiqué et incompréhensible

Il est donc difficile d'imaginer pour l'économie et la société françaises une réforme structurelle... plus structurante. De fait, elle a été logiquement mentionnée dans le texte de la loi d'habilitation, et logiquement évoquée dans la phase de concertation. Son abandon à l'arrivée, inexpiqué, est dès lors incompréhensible. Les signataires pensent que cette absence est dommageable pour la France, ses entreprises et ses salariés.

La loi travail avait été annoncée sous le signe d'une volonté réformatrice innovante et équilibrée. Le premier grand texte social du quinquennat a-t-il réussi le test de cette exigence ? En particulier, comment renouveler le dialogue social au plus près de chaque entreprise, sans veiller à l'équilibre du pouvoir de négociation des acteurs que l'on souhaite voir dialoguer ? Comment créer une dynamique sans instaurer les conditions institutionnelles de la confiance ? Faudrait-il s'en remettre à la bonne volonté de chacun ? C'est une vision naïve, car si rien ne se crée sans les hommes, rien ne dure sans les institutions.

Inspirer une Europe sociale

Cette absence – par son manque d'ambition – est aussi dommageable pour l'Europe. Les discours du président au pied de l'Acropole et à la Sorbonne ont montré une volonté de relance du processus européen. Or, l'extension de la codétermination en Europe, et notamment en Europe du Sud, pourrait participer d'un projet faisant renaître l'Europe sociale de ses cendres, en introduisant progressivement et pragmatiquement le travail et l'emploi dans l'horizon de gestion de l'euro. Cela n'a rien d'une utopie : tous les syndicats italiens ont intégré l'année dernière la codétermination dans leur plate-forme commune de revendications, et on dit l'Allemagne prête à de nouvelles avancées.

La codétermination ouvre donc, non en mots mais en actes, la possibilité de fonder politiquement, en France d'abord, en Europe ensuite, un principe coopératif de même force symbolique que le principe concurrentiel. La codétermination est aujourd'hui une idée porteuse d'avenir. Elle doit trouver sa place dans la loi. La France et l'Europe du XXI^e siècle le méritent.





L'INFO MILITANTE

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS : PLACE AUX JEUNES !

Quarante-six organisations membres du CESE, dont la CFE-CGC, ont signé l'appel « Jeunes et responsables ! ». Il vise à favoriser l'accès des jeunes aux responsabilités dans les organisations.

« *Jeunes et responsables* » : tel est l'appel paraphé le 18 septembre dernier dans le cadre des Journées européennes du Patrimoine par quarante-six organisations membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE), la troisième assemblée de la République. Par l'intermédiaire de Fabrice Tyack, délégué national confédéral en charge de la jeunesse, la CFE-CGC a signé cet appel visant à « *favoriser l'accès des jeunes aux responsabilités dans leurs organisations et à poursuivre les efforts menés en la matière* ».

Identifier les bonnes pratiques

Ce texte fait suite au séminaire de travail organisé le 6 juillet qui avait rassemblé près de 200 représentants de la société civiles (syndicats, organisations étudiantes et mouvements de jeunesse, associations, fédérations professionnelles...). Objectif de ces échanges : identifier les bonnes pratiques pour rendre les organisations attractives ; former et accompagner les jeunes à la prise de responsabilité ; modifier la gouvernance pour avoir des jeunes en responsabilités et leur confier des missions de représentation extérieure. Et contribuer ainsi à lever les résistances à laisser les jeunes exercer des responsabilités.

Engagement et valorisation des missions

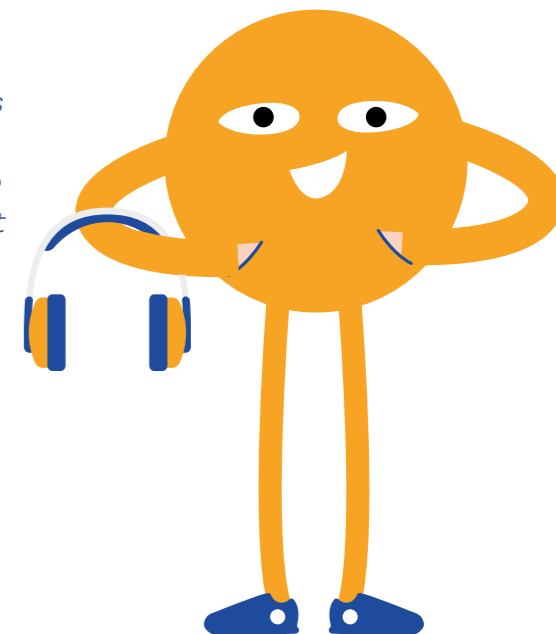
Ces actions sont en effet aujourd'hui prioritaires puisque « *les jeunes sont, avec les seniors, la catégorie de la population qui s'engage le plus, et en même temps, celle qui est la moins représentée dans les responsabilités et mandats confiés* », soulignent les signataires.

Sur la question de l'engagement, du sens et de la valorisation des missions, Fabrice Tyack a témoigné de son parcours professionnel et syndical, et rappelé combien « *une organisation syndicale donne les moyens d'aider les gens* ». Et d'ajouter, faisant écho à son expérience d'élu en entreprise (chez BNP Paribas) : « *être délégué syndical, c'est aider les gens et les salariés. C'est la plus belle mission au monde!* »

La CFE-CGC tournée vers les jeunes

Pour la CFE-CGC, la jeunesse est un axe de développement prioritaire. Un engagement quotidien incarné notamment par la communauté Pas à Pas, lancée l'an dernier sous l'impulsion de la CFE-CGC pour faciliter l'accès des jeunes au monde du travail et à l'entreprise. Outre le guide pratique dédié aux jeunes pour les aider à trouver les clés du marché du travail et les accompagner durant leur vie professionnelle, Pas à Pas organise régulièrement des événements étudiants. Ceux-ci permettent aux entreprises, aux créateurs de start-up et autres de venir au contact des jeunes diplômés.

« *En tant que syndicat, c'est à nous de créer des ponts et du lien* » résume Fabrice Tyack, coordinateur de Pas à Pas. « *La CFE-CGC dispose en effet de structures, de compétences et d'antennes dans tous les territoires et les entreprises. Autant de ressources pour promouvoir auprès des jeunes - peut-être de futurs adhérents et militants - cet indispensable syndicalisme de services à développer.* »





ENTRETIEN



« LA CFE-CGC EST MOBILISÉE AU QUOTIDIEN FACE À TOUTES LES FORMES DE HANDICAP »

Accès aux droits, à l'emploi et au logement, égalité des chances, problématiques du financement et des aidants familiaux : Christophe Roth réagit aux récentes annonces gouvernementales sur le handicap. Le délégué national CFE-CGC en charge du handicap rappelle également l'engagement quotidien et les actions menées par le syndicat de l'encadrement au service des salariés en situation de handicap.

A l'occasion du comité interministériel du handicap (CIH), le Premier ministre Edouard Philippe a dévoilé, le 20 septembre dernier, la feuille de route du gouvernement afin d'améliorer la situation des personnes handicapées. Qu'en reprenez-vous ?

Beaucoup d'annonces ont été faites pour moderniser l'accès aux droits, et notamment raccourcir les délais d'obtention de la reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès

« La CFE-CGC reste mesurée quant aux annonces gouvernementales »

des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Notons également la revalorisation de l'Allocation adulte handicapée (AAH), qui passera progressivement de 810,89 € par mois actuellement pour une personne seule à 900 € d'ici novembre 2019.

Ces annonces sont-elles conformes aux attentes de la CFE-CGC ?

Nous restons mesurés. La CFE-CGC salue le volontarisme affiché sur des champs comme l'accès aux droits, la scolarité et l'égalité des chances, l'insertion professionnelle ou encore l'accessibilité au logement, aux bâtiments et aux loisirs. Ces annonces vont plutôt dans le bon sens et sont conformes à l'esprit de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En revanche, la CFE-CGC s'inquiète de ne pas avoir eu d'annonces concernant les emplois et la compensation des personnes en situation de handicap dans le privé comme le public. Nous sommes également très dubitatifs sur la question des moyens alors que fondent les réserves du Fonds pour l'insertion des

personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) et celles de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH) dans le privé.

La CFE-CGC a fait part de son amertume suite à la baisse de 25 % du budget du FIPHFP..

Cette décision n'a été ni validée par le comité national du FIPHFP, ni par les commissions ou groupes de travail. Pire : le débat à la convention d'objectifs et de gestion (COG) entre l'Etat, les associations et les organisations syndicales, n'a pas eu lieu. Pour la direction du FIPHFP, seule une contribution de 15 euros par agent financerait le maintien dans l'emploi sur 10 ou 15 ans des bénéficiaires du FIPHFP. Pour la CFE-CGC, il est inacceptable de demander aux agents des fonctions publiques cette contribution supplémentaire ! L'Etat a déjà ponctionné trois fois 29 millions d'euros sur le FIPHFP et le même montant sur l'AGEFIPH pour couvrir d'autres besoins de financement et d'autres politiques publiques que le handicap.

Que préconise la CFE-CGC ?

Il est impératif de maintenir et de sécuriser l'AGEFIPH (une association) et le FIPHFP (gérée par la Caisse des Dépôts), chacun avec son modèle spécifique. Pour le FIPHFP, la CFE-CGC propose que l'Education nationale, qui compte un million d'agents, contribue à son financement, à l'instar de tous les autres ministères.

« La CFE-CGC milite depuis des années pour bâtir une politique volontariste à destination des aidants familiaux »



ENTRETIEN

Quid des dispositions à destination des aidants familiaux ?

Le président de la République s'est engagé à s'emparer du dossier. La CFE-CGC se montrera vigilante et fera valoir ses propositions : mise à disposition d'infos sur les démarches administratives, congés supplémentaires rémunérés, maintien des cotisations à temps plein dans le cadre du passage au temps partiel, suivi médical renforcé, modalités spécifiques relatives au télétravail et création d'un congé pour solidarité familiale. La CFE-CGC milite depuis des années pour bâtir une politique volontariste pour les aidants familiaux. C'est un sujet majeur. Il y a environ huit millions de personnes - dont la moitié avec une activité professionnelle - qui accompagnent un proche malade ou dépendant. La réalité de terrain est claire : les aidants familiaux salariés sont trop souvent confrontés à l'obligation dramatique de choisir entre leur position d'aidant et leur situation professionnelle. Avec tout ce que cela entraîne : absentéisme, perte de rémunération, hypothèque sur la future retraite...

D'ailleurs, un colloque sur les aidants familiaux se tiendra le 5 décembre à Paris, organisé par l'Union locale du 17^e arrondissement et l'URIF, avec le soutien confédéral.

A l'image des conventions successives signées avec l'AGEFIPH, la CFE-CGC est reconnue, dans le monde du travail et le paysage institutionnel, comme un acteur incontournable sur le handicap.

La CFE-CGC poursuit, sans relâche, son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. Nous sommes plus que jamais mobilisés pour faire face à toutes les évolutions sociétales et au développement de nouvelles formes de handicap, en particulier le handicap psychique. La dernière convention signée

en novembre 2016 avec l'AGEFIPH nous engage à une prise en compte de cette pathologie, qui reste méconnue. Le handicap psychique est pourtant la première cause d'arrêt de travail selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour qui, d'ici 2020, la pathologie deviendra la première cause de handicap dans le monde.

Un mot sur la prochaine édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui se déroulera du 14 au 20 novembre 2017 ?

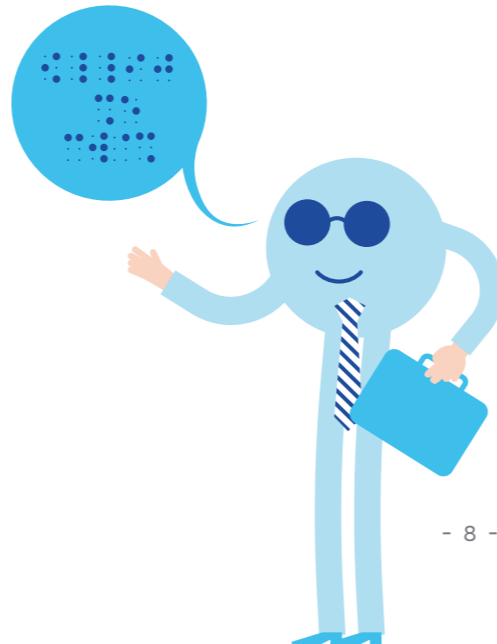
C'est un rendez-vous annuel important. Mais la CFE-CGC, parce que nous sommes tous « *handicapables* », est mobilisée 365 jours par an sur le handicap ! Cette année, nous allons mettre en avant le handicap psychique par le biais de diverses animations, dont un colloque thématique qui se tiendra à Nantes le 16 novembre.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet

La CFE-CGC engagée au quotidien sur le handicap

Pour aider ses militants et ses adhérents à œuvrer à une meilleure prise en compte du handicap, la CFE-CGC, avec l'appui de son réseau de 25 référents régionaux et de 50 référents issus des fédérations, propose désormais :

- cinq modules de formation pour permettre aux militants qui négocient des accords handicap dans les entreprises d'intégrer les dispositions de la loi du 11 février 2005, la prise en compte du handicap psychique et celle des aidants familiaux ;
- « *le Guide handicap CFE-CGC* », régulièrement mis à jour ;
- un groupe interfédéral redynamisé ;
- une banque des accords handicap qui recense les accords de toutes les fédérations pour identifier les bonnes pratiques et faire converger les compétences ;
- des outils pédagogiques et ludiques autour du handicap : bandes dessinées, jeux de cartes, goodies, vidéos, etc.





UN BUDGET 2018 PEU FAVORABLE AUX CLASSES MOYENNES...

Les projets de loi de finances 2018 ont été présentés le 27 septembre par le gouvernement.
Focus sur quelques-unes des mesures phares impactant le pouvoir d'achat des ménages.

Baisse des cotisations et hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)

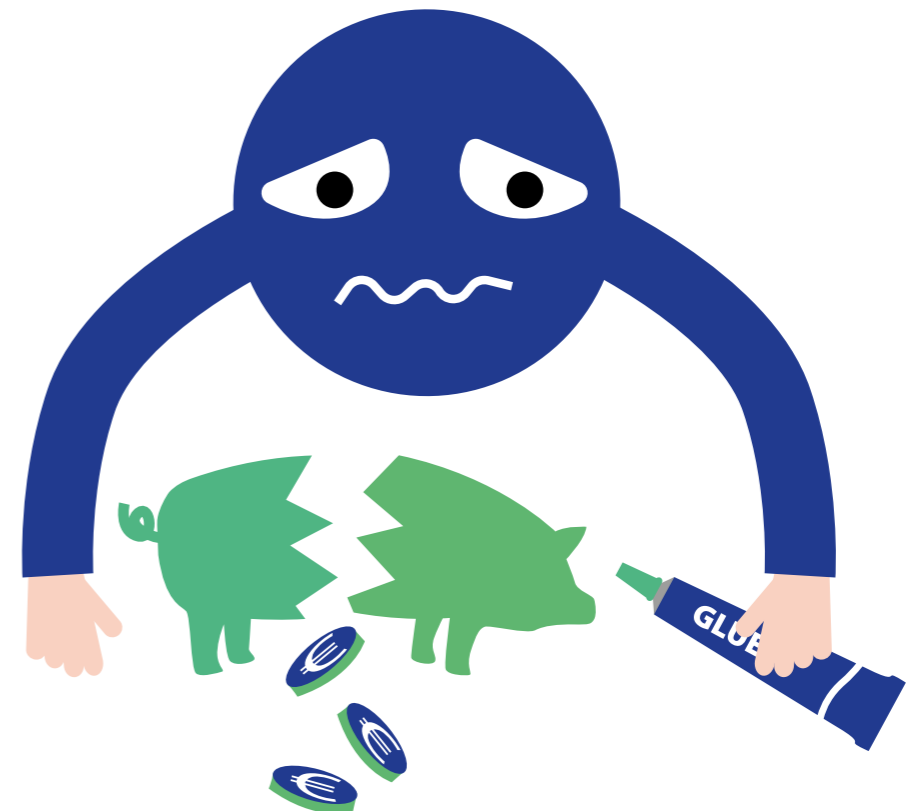
La suppression, pour les travailleurs salariés, du paiement de la cotisation salariale d'assurance maladie (0,75 %), et de la cotisation d'assurance chômage (2,40 %), sera financée par une hausse (1,7 %) de la contribution sociale généralisée (CSG). Cette suppression se fera l'an prochain en deux temps : une première baisse de 2,2 % dès janvier, puis une autre de 0,95 % en octobre. En revanche, la hausse de la CSG sera immédiate au 1^{er} janvier 2018.

Les ménages seront impactés différemment. Les salariés du secteur privé devraient percevoir un gain net de pouvoir d'achat de leur salaire de 0,7 % en 2018, puis de 1,45 % les années suivantes. Par exemple, la mesure se traduira par un gain de salaire net de 132 euros sur un an en 2018 pour une personne rémunérée au SMIC après la prise en compte de la hausse de 1,7 % de la CSG. Les travailleurs indépendants bénéficieront quant à eux d'une quasi-suppression de la cotisation d'allocations familiales et d'un accroissement de l'exonération des cotisations d'assurance maladie et maternité pour « contrecarrer » la hausse de la CSG.

Pour 75 % des entrepreneurs, la baisse de prélèvement sera équivalente à celle des salariés, tandis que la mesure sera neutre pour les 25 % les plus aisés. Les fonctionnaires verront, pour leur part, la contribution exceptionnelle de solidarité supprimée, mais subiront partiellement la hausse de la CSG. Enfin, 60 % des retraités seront négativement impactés par la mesure, soit ceux dont les revenus sont supérieurs au revenu fiscal de référence d'environ 14400 € par part.

Taxe d'habitation

Autre mesure d'envergure : la taxe d'habitation. Celle-ci subira un dégrèvement de 30 % en 2018 puis de 65 % en 2019 pour les foyers dont les ressources n'excèdent pas 27 000 € de revenu fiscal de référence (RFR) pour une part, majorée de 8 000 € pour les deux demi-parts suivantes puis de 6 000 € par demi-part supplémentaire. Le droit au dégrèvement sera dégressif afin de limiter les effets de seuils. Au total, 80 % des ménages devraient ne plus payer la taxe d'habitation en 2020. Reste à appréhender les conséquences de cette mesure sur les finances des collectivités, et donc la fiscalité locale...





Impôt sur la fortune immobilière et prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital

Deux autres mesures sont à relever : la création de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) et l'instauration du prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital. La première transforme l'impôt sur la fortune (ISF) en IFI des personnes physiques détenant un patrimoine immobilier supérieur à 1,3 M€ dès 2018, excluant de l'assiette le patrimoine financier. La seconde consiste en la mise en place du taux forfaitaire unique d'imposition des revenus mobiliers de 30 %. Il se décompose en un taux forfaitaire d'impôt sur le revenu de 12,8 %, et des prélèvements sociaux au taux global de 17,2 %. Les ménages seront impactés différemment selon le type de placements détenus et leur niveau de revenus.

Les catégories intermédiaires aux abonnés absents

Toutes ces mesures bénéficieront notamment soit aux ménages les plus aisés - par exemple avec l'IFI - ou aux ménages les plus modestes, comme l'illustre l'exonération de la taxe d'habitation. Les catégories intermédiaires sont clairement les moins favorisées par ces mesures. La CFE-CGC restera vigilante à ce que d'éventuels effets de ricochet (sur la fiscalité locale ou sur les prestations sociales) ne viennent pas pénaliser les classes moyennes.

QUELQUES CHIFFRES

2 227 MDS €

PIB France 2016

0,82 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin août)

2 210 MDS€

soit 97,8 % du PIB
Dette publique
(fin du 1^{er} trimestre 2017)

- 63 MDS€

Balance commerciale (douze derniers mois à fin juillet 2017)

9,5 %

Chômage au sens du BIT
(2^{ème} trimestre 2017)

1 257 MDS€

soit 56,4 % du PIB
Dépenses publiques 2016



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



INDICATEURS : DES PERSPECTIVES ENCOURAGEANTES... SANS EFFET POUR L'INSTANT SUR LE CHÔMAGE

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Après quatre mois consécutifs de hausse, le climat des affaires se stabilise en septembre 2017. Il se maintient en effet à 109, son niveau historique depuis avril 2011, c'est-à-dire 9 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100).

Plus précisément, l'indicateur augmente de quatre points dans le commerce de détail, pour atteindre son plus haut niveau depuis décembre 2007 (112). Il est en revanche stable ou quasi stable, bien que clairement supérieur à sa moyenne de long terme, dans les secteurs du bâtiment (104), de l'industrie (110 contre 111 en août) et du commerce de gros (109 contre 110 en juillet).

• Création d'entreprises

En août 2017, la création d'entreprises a diminué de 1 % (contre +4,6 % en juillet). Ce repli s'explique par la baisse du nombre d'immatriculations de micro-entrepreneurs (-3,8 % comparativement à la forte hausse de 10,8 % de juillet). En revanche, le nombre d'entreprises classiques continue de croître (+1 % après +0,5 %).

MÉNAGES

• Confiance des ménages

La confiance des ménages a continué de baisser (101, - 2 points) en septembre, pour le troisième mois consécutif.

• Pouvoir d'achat

Au deuxième trimestre 2017, les prix à la consommation reculent (-0,2 % après +0,5 %) entraînant une accélération nette du pouvoir d'achat (+0,8 % après +0,2 %). Toutefois, la consommation des ménages en volume augmente, mais moins nettement que leur pouvoir d'achat. Le taux d'épargne des ménages augmente donc (+0,4 point) pour s'établir à 14,5 % de leur revenu.

• Indice des prix à la consommation

En août 2017, l'indice des prix à la consommation (IPC) est reparti à la hausse (de +0,5 %) après un recul de 0,3 % en juillet. Cette augmentation est liée au rebond des prix des produits manufacturiers (grâce notamment à la fin des soldes d'été) et à un redressement des prix énergétiques après cinq mois consécutifs de baisse. En glissement annuel, les prix à la consommation continuent leur accélération : +0,7 % en juillet puis +0,9 % en août.

CHÔMAGE

A fin août, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A (DROM y compris) s'élevait à 3 799 400 (+0,6 % par rapport au mois de juillet, +1,3 % sur trois mois et -0,2 % sur un an).

En prenant en compte les catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite), le nombre de demandeurs d'emplois progresse de 0,5 % en août, pour s'élever à 5 953 000 (+2,5 % sur un an).

A noter également que le chômage (au sens du BIT en France) s'établit à 9,5 % de la population active au second trimestre 2017 (contre 9,6 % au premier trimestre).

Contacts

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

Service Économie
Anne Bernard
Francine Didier
Renan Francastel
Flore Gauffeny
Justine Vincent



ETAT ÉCONOMIQUE DE LA FRANCE : L'OCDE REND SA COPIE... SANS GRANDE SURPRISE!

L'OCDE a publié le mois dernier son rapport annuel sur l'état économique de la France.
L'occasion pour l'organisation internationale d'émettre ses recommandations.

Sans surprise, le rapport 2017 de l'OCDE sur l'état économique de la France souligne trois axes de réforme à privilégier.

→ La réduction de la dépense publique et des impôts

Selon le rapport, il existerait trop de taux réduits pour la TVA, la taille du secteur public serait trop importante, les dépenses de retraite trop élevées et les dépenses de santé perfectibles.

Par conséquent, il faudrait d'un côté revoir notre système de TVA et d'impôt sur le revenu tout en diminuant les cotisations sociales. Et de l'autre, assainir les dépenses publiques, aller vers un système de retraite universel, augmenter la rémunération des professionnels de santé liés à la prévention et au traitement des maladies chroniques.

→ La réforme du marché du travail

Deux points d'amélioration seraient en particulier possibles.

Le rapport pointe du doigt les problèmes d'inégalités en France, qui se répercutent sur le marché du travail : inégalités d'accès à l'éducation, à la formation et inégalités des territoires.

Selon l'OCDE, l'autre pan de réforme concerne le dialogue social, avec pour préconisations la fusion des branches, la réduction du nombre d'institutions de représentation du personnel... mais aussi l'amélioration de la protection des élus du personnel.

→ L'amélioration de la productivité

La France pourrait améliorer sa productivité en ouvrant davantage à la concurrence le marché des services, en rendant moins complexes et plus rapides les procédures prud'homales qui freineraient l'embauche en CDI, et en améliorant les liens entre le monde scientifique et les entreprises via le financement public et l'autonomie des universités.

OCDE et TUAC : késako ?

L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) a été créée en 1961 dans le but de promouvoir les politiques qui améliorent le bien-être économique et social. Elle regroupe 35 pays industrialisés qui échangent, partagent et cherchent des solutions pour être le moteur du changement économique, social et environnemental.

Le TUAC (Trade Union Advisory Committee) a initialement été créé en 1948, avec l'institution d'un Comité syndical consultatif dans le cadre du plan Marshall. Lors de la création de l'OCDE, le TUAC a poursuivi ses activités en étant rattaché à cette nouvelle organisation. Le TUAC coordonne et représente les mouvements syndicaux de tous les pays membres de l'OCDE. Il regroupe ainsi pas moins de 56 centrales syndicales, dont la CFE-CGC.



Les suggestions de la CFE-CGC pour aller plus loin

En tant que membre du TUAC (le comité consultatif de l'OCDE), la CFE-CGC a été auditionnée en amont de la sortie de ce rapport. À cette occasion, la Confédération a fait part de son avis sur le contenu du document et présenté son propre diagnostic concernant l'état de l'économie française.

Ainsi, si nous partageons le constat d'un déficit de compétitivité de la France, il nous semble essentiel de rappeler que la compétitivité ne se mesure pas uniquement en termes de coûts ! Pour la CFE-CGC, ce rapport parle davantage du coût du travail trop élevé au niveau du SMIC que du problème de montée en compétences nécessaire à la montée en gamme de notre production. De plus, il ne porte pas suffisamment l'accent sur les effets pervers d'un ciblage des baisses de cotisations sociales.

Concernant le dialogue social, la CFE-CGC a rappelé la nécessité de le faire exister au niveau de la branche afin d'éviter le dumping social et de faciliter sa mise en application dans les petites entreprises. Au niveau de l'entreprise, la confédération a confirmé son opposition à la fusion des instances de représentation du personnel, considérant que chaque instance a ses propres compétences et qu'elles nécessitent des aptitudes particulières.



Contacts

Christophe Lefèvre

Secrétaire national confédéral en charge
du secteur Europe et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec

Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann

Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Service Europe, emploi, formation et travail

Francesca Breuil
Anne Lecrenais
Laurence Matthys
Justine Vincent



DISCOURS SUR L'ÉTAT DE L'UNION EUROPÉENNE VERS UNE EUROPE PLUS FORTE ?

Le 13 septembre dernier, le président de la Commission européenne a prononcé son discours annuel sur l'état de l'Union devant le Parlement européen. Parmi les nombreux sujets abordés par Jean-Claude Juncker : la réforme des institutions de l'Union européenne, avec la perspective de renforcer la coordination des politiques économiques et sociales des États membres.

C'est sur le mode de la métaphore maritime filée que Jean-Claude Juncker est intervenu devant les députés réunis à Strasbourg. Durant un peu moins d'une heure, il a invité les acteurs européens à « tenir le cap » des actions engagées, mais aussi à « hisser les voiles » afin de renforcer la construction européenne et « bâtir une Europe plus unie, plus forte et plus démocratique d'ici à 2025 ».

Dans leur grande majorité, les eurodéputés ont salué la vision ambitieuse du président lors du débat de près de trois heures qui a suivi son discours. Il est vrai que si ce dernier n'appelle pas de ses vœux une révision des traités européens, il a ouvert la voie à une série de réformes des institutions, avec en ligne de mire le renforcement de la coordination en matière de politiques économiques et sociales.

La fin du vote à l'unanimité pour les réformes fiscales

Prenant acte des reproches adressés à l'Union européenne quant aux difficultés de prise de décision dans certains domaines, Jean-Claude Juncker a proposé d'introduire le vote à la majorité qualifiée (et non plus à l'unanimité) sur certaines questions fiscales : TVA, assiette de l'impôt sur les sociétés, taxation des GAFAs (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft) ou encore taxe sur les transactions financières. Une proposition qui permettrait des avancées importantes pour la lutte contre le dumping fiscal, mais qui doit encore, pour être mise en application, être approuvée par l'ensemble des États membres dans le cadre du Conseil européen.

Une monnaie unique dans toute l'UE

Insistant sur la nécessité de renforcer l'unité entre les États européens, il a affirmé sa volonté de faire de l'euro la monnaie unique de tous les pays de l'UE. Une mesure qui devrait faire débat, alors même que l'euro zone commence seulement à se remettre de la crise financière qui l'a touchée. Le renforcement de l'union économique et monétaire est d'ailleurs toujours à l'ordre du jour de la Commission, qui souhaite désormais transformer le mécanisme européen de stabilité mis en place pendant la crise en Fonds monétaire européen, et créer un poste de ministre européen de l'Économie et des Finances.

Plus de transparence et de démocratie

Si la proposition française d'un Parlement pour la zone euro a été écartée par Jean-Claude Juncker, l'idée de présenter des listes transnationales aux prochaines élections européennes a reçu un accueil favorable du président de la Commission. Celui-ci soutient également l'idée d'organiser dans l'année qui vient des conventions démocratiques dans chaque pays européen, afin d'associer les citoyens aux débats en cours sur l'avenir de l'Europe. Reste à définir le contenu et les modalités précises de ces événements, ainsi que la façon dont les idées qui y seront exprimées pourront être prises en compte dans les travaux futurs des instances européennes.



L'annonce de l'ouverture de négociations avec l'Australie et la Nouvelle-Zélande a en outre été l'occasion d'aborder la question des processus décisionnels dans le cadre des accords commerciaux négociés par l'UE. Visant « la plus parfaite transparence », la Commission devra à l'avenir publier l'intégralité des mandats de négociation qu'elle présentera au Conseil européen. Une mesure qui va dans le bon sens, certes, mais qui est loin de répondre aux critiques des ONG et organisations syndicales sur le contenu des accords déjà négociés, en particulier sur le traité de libre-échange avec le Canada qui vient d'entrer en application.

Quid de l'Europe sociale ?

Au regard de l'ambition des annonces économiques, la partie du discours consacrée à la lutte contre le dumping social en Europe apparaît quant à elle pour le moins évasive. Le président de la

Commission s'est contenté d'en appeler à « une union européenne des normes sociales », tout en prenant bien soin de préciser que « les systèmes sociaux nationaux resteront encore plus longtemps divers et distincts »... Certes, la politique sociale est aujourd'hui avant tout de la compétence des États membres, et la Commission européenne n'intervient en la matière que de façon subsidiaire. Mais c'est également le cas de la politique fiscale, domaine dans lequel M. Juncker n'a pourtant pas hésité à formuler des propositions concrètes.

A défaut d'un véritable projet pour l'Europe sociale, on pourra tout de même se réjouir de l'annonce de la mise en place d'une Autorité commune du travail. Cet organisme aura pour mission de veiller à l'application des règles de l'UE en matière sociale, et particulièrement de celles relatives à la mobilité des travailleurs.



Brexit : où en sommes-nous ?

Le 25 septembre s'est ouvert le quatrième cycle des négociations sur le Brexit entre la délégation britannique et celle de l'Union européenne, sous la houlette du négociateur en chef, Michel Barnier.

Si les positions se sont légèrement rapprochées après le discours de Teresa May prononcé à Florence le 22 septembre dernier (discours qui a marqué le passage d'un « Brexit dur » - comme imaginé au début par les Anglais avec une sortie claire et nette - à un « Brexit plus doux »), beaucoup des points restent en suspens et doivent être absolument clarifiés.

Pour ces raisons, le temps joue décidément en faveur de l'Union européenne qui a tout intérêt à patienter pour bien discuter et examiner chaque chapitre de ce premier « divorce » européen.

Un accord pourra-t-il être trouvé d'ici 2019 ? Et que se passerait-il en cas d'échec des négociations ? Le Royaume-Uni serait de toute façon sen dehors de l'Union au terme de la période de deux ans prévue dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dans le fameux article 50, et ce sans avoir négocié quoi que soit pour garder une partie de ses avantages.

Mais le Premier ministre britannique a bien compris que c'est dans l'intérêt de tous d'arriver à un accord : Theresa May a donc d'ores et déjà demandé une période de transition de deux ans.

De son côté, Michel Barnier est déterminé à résoudre d'abord des points préalables à toute autre discussion sur un éventuel accord et sur la période de transition. Ces points très sensibles concernent la facture de Londres pour sortir de l'Union, les droits des citoyens britanniques et européens et la frontière entre le Royaume-Uni et l'Irlande du Nord.

Pour Michel Barnier, il est nécessaire de distinguer entre tout ce qui relève de la sortie du Royaume-Uni en bon ordre de l'Union européenne et ses relations futures avec elle. Évidemment, tant qu'on a pas réglé les termes de sortie des Britanniques, on ne pourra pas s'attaquer à leurs futures relations avec l'Union européenne.

Le « monsieur Brexit » de l'Europe a déjà fait savoir que si période de transition il y a, elle sera à régime inchangé, c'est-à-dire que toutes les règles européennes continueront à s'appliquer pleinement au Royaume-Uni ainsi que les droits et obligations qui en découlent.

La CFE-CGC suit les discussions en cours. Elle est extrêmement vigilante quant aux conséquences du Brexit sur les entreprises et leurs salariés. Elle accompagne et soutient l'activité des membres des comités européens, notamment ceux qui sont de droit anglais et dont le régime juridique pourrait, dans un futur plus au moins proche, être obligé de changer.

Espace Schengen : des propositions de la Commission européenne pour améliorer la sécurité

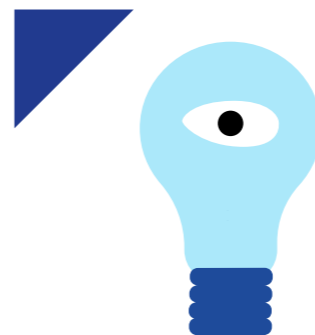
Garantir la liberté de circulation tout en promouvant plus de sécurité : tel est le difficile équilibre que la Commission européenne essaie de trouver avec ses propositions de modification du Code Schengen.

L'espace Schengen est le plus grand espace de libre circulation au monde. Il permet à plus de 400 millions de citoyens de l'UE, ainsi qu'aux visiteurs de passage, de se déplacer librement, de la même manière que les marchandises et services qui peuvent circuler sans entrave. Cet espace est l'une des réalisations majeures de la construction européenne.

Malgré son succès, force est de constater aujourd'hui que les États membres de l'espace Schengen se retrouvent confrontés à des menaces terroristes qui n'existaient pas à l'époque de l'entrée en vigueur de ce traité.

L'un des points sensibles de l'application du code Schengen touche aux contrôles temporaires aux frontières. C'est pourquoi la Commission propose de porter à un an maximum (au lieu de six mois) les périodes maximales applicables tout en instaurant dans le même temps des garanties procédurales plus strictes telle que l'obligation faite aux États membres d'examiner si d'autres mesures pourraient remédier plus efficacement à la menace détectée et la présentation d'une évaluation des risques détaillée. La durée de ces contrôles temporaires pourrait être ultérieurement prolongée en cas d'une menace persistante et si un Etat membre a déjà pris, même au niveau national, des mesures exceptionnelles comme l'état d'urgence. Dans ce cas et dans des conditions très encadrées, les contrôles temporaires pourraient être prolongés jusqu'à deux ans de plus.

En attendant les modifications législatives, la Commission a également proposé des orientations aux États membres sous forme de recommandations pour leur rappeler que la réintroduction temporaire des contrôles aux frontières intérieures doit rester une mesure exceptionnelle de dernier ressort, que l'incidence sur la libre circulation devrait être limitée et que d'autres mesures, telles que les contrôles de police et la coopération transfrontière, devraient avoir la priorité.



TOUT SAVOIR SUR

Le point de contact national en France

En 1976, l'OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique) a adopté des principes directeurs qui s'appliquent aux multinationales. Objectif : obtenir de leur part un comportement responsable. Révisés en 2000 et en

2011, ils intègrent désormais la protection de l'environnement, les droits de l'Homme, la diligence raisonnable et la responsabilité vis-à-vis de la chaîne d'approvisionnement.

Ces principes généraux s'imposent aux entreprises de toute taille et tout secteur dans leur activité, qu'elle s'exerce dans les 46 pays de l'OCDE ou à l'international pour les entreprises ayant leur siège dans un pays de l'OCDE.

Pour veiller à la correcte application par les multinationales de ces principes directeurs, un point de contact national a été mis en place dans chaque pays membre de l'OCDE. Il reçoit les plaintes des ONG, associations, consommateurs, syndicats ou simples citoyens qui estiment qu'une entreprise multinationale n'a pas correctement appliqué les principes directeurs.

Organe tripartite indépendant, le PCN français est un outil à disposition des syndicats et de la société civile pour encourager la conduite responsable des entreprises multinationales. Il est présidé par la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie et des Finances, qui en assure également le secrétariat.

La CFE-CGC siège au sein du PCN français avec les autres syndicats (CFDT, CGT, FO, CFTC, UNSA), l'État (Économie et Finances, Travail et Emploi, Affaires étrangères, Écologie, Développement durable et Énergie) et le MEDEF.

Récemment, le PCN français a fait l'objet d'une revue des pairs de la part des PCN canadien, marocain et belge. Ce travail d'examen de l'activité du PCN français a permis de mettre en valeur la qualité du travail réalisé par ses membres.

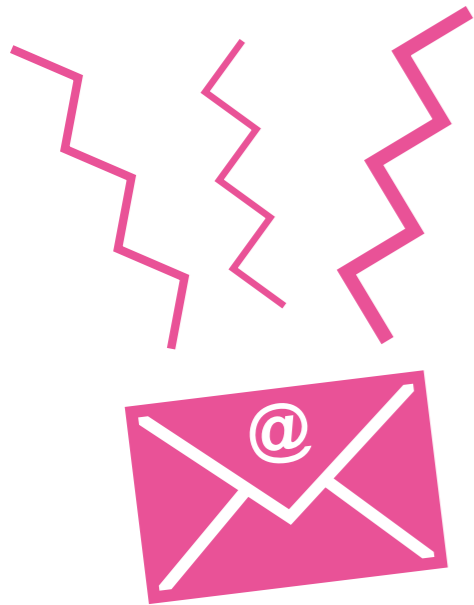
A CONSULTER ICI



FOCUS

LA SURVEILLANCE DES MAILS PRIVÉS EN ENTREPRISE MIEUX ENCADRÉE ?

Un récent arrêt de la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) sanctionne la surveillance par l'employeur de mails privés au travail et renforce la protection de la vie privée des salariés.



Jusqu'où peut aller un employeur en matière de surveillance des courriels de ses salariés ? Attendue, la décision rendue le 5 septembre dernier par la Cour européenne des droits de l'Homme en faveur d'un ingénieur roumain licencié en 2007 pour avoir utilisé sa messagerie professionnelle à titre personnel devrait faire jurisprudence parmi les 47 États-membres du Conseil de l'Europe. Et donc contribuer à un cadre législatif plus strict sur le contrôle, par les employeurs, des communications privées.

L'employeur tenu d'informer des modalités et des raisons d'une surveillance des mails professionnels

Dans leur arrêt, les juges considèrent que « dans leur examen de la décision prise par l'employeur de M. Bărbulescu de licencier celui-ci après avoir surveillé ses communications électroniques, les juridictions roumaines n'ont pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu, à savoir le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance, d'une part, et le droit de son employeur à prendre des mesures destinées à assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, d'autre part. »

De ce fait, la CEDH renforce le droit à la vie privée des salariés, tout en précisant les conditions nécessaires pour justifier la surveillance des mails privés au travail. « Les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail », soulignent les juges de la juridiction européenne. Concrètement : un employeur est donc tenu d'informer préalablement ses salariés des modalités et des raisons d'une surveillance des mails professionnels.

Protection des données personnelles des salariés : la CFE-CGC vigilante

Au-delà de cet arrêt et de sa portée, la question des données personnelles des salariés est une problématique croissante dans les entreprises. Pour la CFE-CGC, le numérique interroge le corps social sur des sujets qui, faute d'encadrement et d'accompagnement adapté, peuvent devenir des risques majeurs. La protection des données personnelles des salariés, l'exercice de leur liberté d'expression et les atteintes aux systèmes de traitement automatisé de données sont ainsi autant de sujets sur lesquels le syndicat de l'encadrement entend militer afin que les salariés et tous les acteurs concernés soient impérativement sensibilisés.

Par ailleurs, la CFE-CGC considère que des actions de sensibilisation des salariés aux nouveaux risques liés au numérique (nouvelles formes de fraudes, cyber-attaque, e-réputation...) doivent être prises en charge par leur employeur. Soucieuse du respect de la vie privée dans l'utilisation des données personnelles, la CFE-CGC entend également veiller à la bonne application du nouveau Règlement européen des données personnelles (RGPD) qui doit entrer en vigueur en mai 2018.



« Arrêt de Grande Chambre dans l'affaire Bărbulescu c. Roumanie (requête n° 61496/08) », Cour européenne des droits de l'Homme (05/09/2017)



VUE D'AILLEURS

L'ÉCOSSE S'APPRÊTE À EXPÉRIMENTER LE REVENU UNIVERSEL

Après diverses tentatives (Alaska, Canada, Inde, Singapour et plus récemment en Finlande), l'Écosse va devenir le premier territoire du Royaume-Uni à tester grandeur nature le revenu universel. Un dispositif qui revient régulièrement dans l'actualité et pour lequel la CFE-CGC préconise, le cas échéant, une analyse préalable approfondie.

La Première ministre écossaise Nicola Sturgeon a annoncé, début septembre, que son gouvernement va travailler avec les collectivités locales intéressées pour financer les recherches sur le concept et la viabilité d'un revenu universel. Concrètement, il s'agirait d'instaurer un revenu qui serait de 150 livres sterling par semaine pour les retraités, de 100 livres par semaine pour les actifs, et de 50 livres pour les enfants de moins de 16 ans.

L'Écosse dans les pas de la Finlande

Ces montants se rapprochent de ceux testés depuis le 1er janvier 2017 en Finlande, le premier pays européen à avoir expérimenté le dispositif (parfois appelé revenu d'existence ou revenu de base) auprès de 2 000 personnes âgées de 25 à 58 ans qui touchent 560 euros mensuels de revenu universel. L'expérimentation doit prendre fin en 2018.

Serpent de mer en France et dans de nombreux pays, le revenu universel, tantôt présenté comme un outil de lutte contre la pauvreté ou de simplification du système de protection sociale, a ressurgi l'an passé dans le débat public, le Sénat s'emparant du sujet jusqu'à publier un rapport - « *Le revenu de base en France : de l'utopie à l'expérimentation* » - qui préconisait d'expérimenter, « *dans des territoires volontaires* », la mise en place d'un revenu de base.

La CFE-CGC et le revenu universel

Pour la CFE-CGC, à l'époque auditionnée en amont du rapport sénatorial, « *le revenu universel fait partie d'une famille de solutions (niveau, financement, prestations distribuées) parmi d'autres,* » résume Gérard Mardiné, secrétaire national confédéral. « *La CFE-CGC souhaite que les analyses soient menées en profondeur afin de mesurer tous les impacts économiques et sociétaux qu'occasionnerait la mise en place d'un tel dispositif.* »

Avant tout, il est donc fondamental de bien définir quelle serait la problématique à traiter : lutte contre la pauvreté, simplification du système d'aides existant, solution à la précarisation du salariat... Si la CFE-CGC n'a pas d'opposition dogmatique sur le revenu universel, il est clair que l'assurance chômage et la retraite doivent rester des mécanismes assurantiels, et donc être exclus du revenu universel. Idem pour la couverture du risque maladie. « *Si le revenu universel venait à le remplacer, cela ferait courir un risque sanitaire trop important* », fait valoir la CFE-CGC.



+ Sources

« *L'Écosse fait un pas vers le revenu universel* », La Tribune (11/09/17)
« *Revenu de base : pour la CFE-CGC, il est urgent d'attendre* », CFE-CGC (03/11/2016)





TENDANCES

Droit à la déconnexion : un tiers des actifs restent connectés pendant les congés d'été

D'après une enquête publiée le 26 septembre par le cabinet Eléas, spécialisé dans la prévention des risques psychosociaux, un peu plus du tiers des actifs (33,5 %) restent connectés à leurs outils numériques (smartphones, tablettes...) pour travailler pendant leurs congés d'été. A contrario, 66,5 % des actifs déclarent ne pas se connecter pour travailler durant les congés estivaux, 21,4 % d'entre eux indiquant même refuser de se connecter « *par principe* ».

Sans surprise, la connexion aux outils numériques pendant les congés d'été se révèle plus élevée pour les cadres (51,5 %) que pour les professions intermédiaires (36,8 %) et les employés et ouvriers (22,6 %). Les « *obligations professionnelles* » et « *l'anticipation d'une charge de travail importante au retour des vacances* » sont les deux principales raisons évoquées pour rester connecté.

Notons également que ne pas se connecter pendant les vacances entraîne « *un sentiment de culpabilité pour 27 % des actifs en emploi* », relève l'étude. Une proportion plus affirmée chez les cadres (42,7 %) et les actifs les plus jeunes (32,6 % des 18-29 ans et 38,1 % des 30-39 ans).



« *Pratiques numériques pendant la période de congés d'été* », Cabinet Eléas (26/09/2017)

Vie active : les Français travaillent 35 ans en moyenne

Selon le baromètre annuel d'Eurostat, l'office des statistiques de l'Union européenne, la durée de vie active moyenne d'un individu d'au moins 15 ans en France serait de 35 ans, contre 35,6 ans en Europe.

Parmi ses voisins frontaliers, l'Hexagone se situe au même niveau que l'Espagne, en-dessous de l'Allemagne (38,1 ans) mais au-dessus de la Belgique (32,6 ans) et l'Italie (31,2 ans). Au sein de l'Union européenne, la Suède est le pays où la durée de vie active moyenne est la plus élevée avec 41,3 années, devant le Danemark (40,3 ans) et les Pays-Bas (40 ans). Hors UE, les deux pays leaders sont l'Islande (loin devant avec 47,4 ans !) et la Suisse (42,4 ans).

Autre constat intéressant souligné par l'étude : la durée de vie active moyenne des femmes s'allonge depuis 2000 dans tous les pays de l'Union européenne à l'exception de la Roumanie. L'écart de durée de vie active entre les hommes et les femmes est ainsi tombé à 4,9 années en 2016 alors qu'il était de 7,2 années en 2000, précise Eurostat.



« *Duration of working life 2016* », Eurostat (septembre 2017)





BULLES TWITTER



FRANCE INTER @FRANCEINTER - 27 SEPTEMBRE 2017

Le burn out, une pathologie de civilisation #laTAC #santé #socio @mathieuvidard



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 1^{ER} OCTOBRE 2017

J'adresse au nom de la @CFECGC mes plus sincères condoléances à la famille d'Edmond Maire ainsi qu'à sa famille syndicale la @CFDT



CFE-CGC @CFECGC - 1^{ER} OCTOBRE 2017

Solidarité de CFE-CGC FERROVIAIRE aux victimes et à leurs proches de l'attentat en gare de Marseille Saint-Charles



LES ECHOS @LESECHOS - 2 OCTOBRE 2017

Indemnisation des démissionnaires : un choc financier pour l'Unédic

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Au service des représentants du personnel

**CE | CCE | CHSCT | DP
DUP | OS**





AGENDA

MARDI

10/10

Mobilisation intersyndicale des fonctionnaires, appelés à la grève nationale.

MERCREDI

18/10

Conférence-débat CFE-CGC : « *L'entreprise : du compromis fordien au bien commun* » organisée au siège confédéral, à Paris (Projet « *Y voir clair* »).

DU VENDREDI

10/11

AU DIMANCHE

12/11

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

JEUDI

12/10

François Hommeril et la CFE-CGC reçus par Emmanuel Macron à l'Élysée (réformes de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'Unédic).

JEUDI

19/10

ET VENDREDI

20/10

L'UR CFE-CGC Occitanie reçoit à Toulouse la direction confédérale (tournée des 13 régions).

DU LUNDI

13/11

AU DIMANCHE

19/11

Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc