



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC MOBILISÉE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE - INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION : IL FAUT ASSOCIER LES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE !**
- P. 6 À 8** **ENTRETIEN – « LA CFE-CGC S'IMPLIQUE FORTEMENT SUR TOUTES LES PROBLÉMATIQUES DE DEVELOPPEMENT DURABLE ET DE RSE »**
- P. 9 & 10** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 11 À 15** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 16** **FOCUS – COMMENT PRÉVENIR ET GÉRER LES ADDICTIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?**
- P. 17** **TENDANCES**
- P. 18** **BULLES TWITTER**
- P. 19** **AGENDA**





EN BREF

Télétravail : la CFE-CGC milite pour une mise en œuvre par accord collectif d'entreprise

Dans un communiqué daté du 5 décembre, la CFE-CGC rappelle qu'il est « primordial de mettre en œuvre le télétravail par accord collectif d'entreprise car celui-ci a une incidence forte sur la vie professionnelle des individus et l'efficacité du collectif de travail ». La CFE-CGC dénonce la possibilité donnée aux entreprises, dans le cadre des ordonnances réformant le Code du travail, de négocier « de gré à gré » avec un salarié souhaitant faire du télétravail de manière régulière, en dehors de tout cadre collectif.

Retraites : 68 % des salariés du secteur privé se disent « mal informés »

Si une majorité de salariés du privé (56 %) prend en compte la retraite au moment de faire des choix de vie (congés parental, passage à temps partiel, création d'entreprise...), ils sont près de 7 sur 10 à se dire « mal informés » sur la retraite selon un sondage OpinionWay pour l'Agirc-Arrco. A noter : 45 % des 35-49 ans espèrent une retraite plus élevée, quitte à travailler plus, alors que 61 % des 50 ans et plus souhaitent partir à la retraite dès que les conditions sont remplies.

L'emploi a progressé dans toutes les régions françaises en 2016

Selon l'Insee, l'emploi a progressé dans l'ensemble des régions françaises l'an dernier, une première depuis 2006. Fin 2016, 27,6 millions de personnes occupaient un emploi (salarié ou non) soit une hausse globale de 0,9 % sur douze mois. Les progressions les plus marquantes sont pour les régions Occitanie (+1,6 %) et Pays de la Loire (+1,5 %). La hausse est aussi supérieure à la moyenne nationale en Corse (+1,2 %), en Ile-de-France (+1,1%) et à la Réunion (+1,1 %).

Les femmes salariées gagnent en moyenne 24 % de moins que les hommes

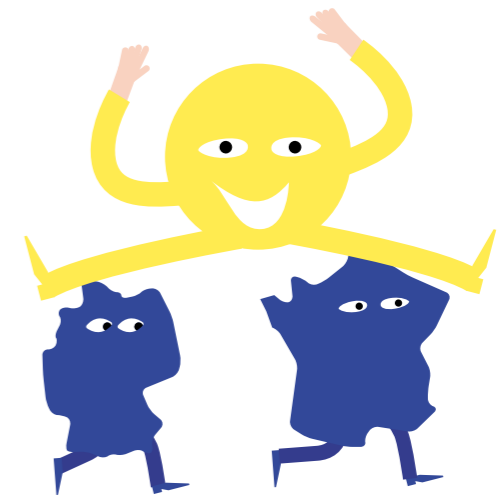
En 2015, le salaire annuel net perçu par une femme (17 740 euros) était en moyenne inférieur de 24 % à celui des hommes (23 260 €), indique l'Insee. L'écart s'explique « pour plus des deux tiers par des écarts de salaire pour un poste à temps plein et pour moins d'un tiers par des différences de volume de travail ». En 2015, le revenu salarial annuel moyen de l'ensemble des salariés du secteur public et privé (hors salariés des particuliers employeurs, agricoles, apprentis) a atteint 20 540 € (+0,6 % sur un an en euros constants).

Un nouveau portail de veille sur les conditions de travail

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a lancé un portail (<https://veille-travail.anact.fr/>) référençant 5 000 ressources sur de grands thèmes liés aux conditions de travail : qualité de vie au travail, management, prévention, dialogue social, santé au travail et risques psychosociaux, organisation du travail, numérique, égalité professionnelle, articulation des temps de vie...

LE CHIFFRE

354 151



SOIT LE NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS EN FRANCE EN 2016, UN CHIFFRE EN HAUSSE DE 23,8 % SUR UN AN SELON LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (DGT). A NOTER QU'EN TERMES DE SECTEUR D'ACTIVITÉ, L'INTÉRIM (22 % DES DÉCLARATIONS DE DÉTACHEMENT) A DÉPASSÉ LE BTP ET L'INDUSTRIE (18 % CHACUN).



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC MOBILISÉE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le gouvernement a sollicité les partenaires sociaux sur la problématique du harcèlement au travail dans les entreprises. La CFE-CGC travaille depuis des années contre toutes les formes de violence et de discriminations envers les femmes.

Les récentes révélations sur le producteur américain Harvey Weinstein, accusé de harcèlement sexuel, ont engendré une spectaculaire et salutaire libération de la parole symbolisée par le hashtag « *Balance ton porc* » sur les réseaux sociaux, assorti de nombreux témoignages (harcèlement, agressions, sexisme ordinaire...) de célébrités et d'anonymes.

Harcèlement : la parole se libère

Dans ce contexte, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a écrit aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, leur demandant de formuler des propositions pour faire reculer le harcèlement dans le monde du travail, « *un des lieux où de telles pratiques surviennent trop souvent* ». Objectif affiché : « *sensibiliser, protéger et former tous et toutes à ces enjeux et aux actions à mettre en œuvre, par exemple en généralisant des réseaux de référents, en formant l'encadrement ou en informant de façon plus large sur les actions possibles à disposition des victimes et des témoins.* »

Sexisme, pressions, abus de pouvoir, discriminations : la CFE-CGC mobilisée au quotidien pour les femmes

Engagée depuis des années sur tous ces sujets, la CFE-CGC soutient en effet que les violences faites aux femmes existent aussi en entreprise, qu'elles sont intolérables et qu'il faut les combattre sous toutes leurs formes, même les plus insidieuses : phrase dévalorisante régulière, sexisme, discrimination, pressions exercées sur certaines stagiaires ou employées, abus de pouvoir, violence sociale du traitement différencié des carrières et des rémunérations etc.

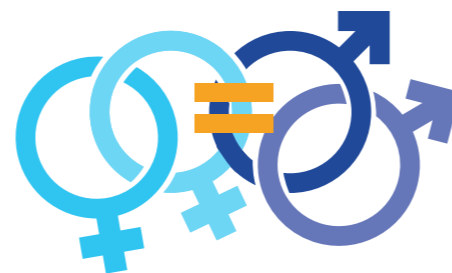
La disparition du CHSCT ne va pas aider...

Si la CFE-CGC se tient évidemment prête à travailler sur tous ces sujets, le syndicat de l'encadrement déplore toutefois « *le manque de cohérence du gouvernement* », pointant en particulier la fusion des instances représentatives du personnel et la disparition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) entérinées par les ordonnances Macron, imposées par l'exécutif.

« *Hélas, la problématique des violences et des discriminations subies par les femmes en entreprise sera dorénavant traitée par les représentants du personnel en fonction des priorités puisque c'est le Comité social et économique (CSE) qui aura à traiter de l'ensemble des dossiers. Contrairement aux instances dédiées (délégués du personnel et CHSCT) permettant d'analyser les situations en détails, les élus CSE devront traiter de tout sans compétence spécifique* », regrette la CFE-CGC dans un communiqué.

Un combat au long cours

Pour la CFE-CGC, des sujets fondamentaux tels que les violences faites aux femmes « *méritent mieux que des positions de circonstance* ». La CFE-CGC en appelle notamment à l'implication de tous, à de la formation, à de l'expertise (pour que la communication ne se substitue pas à la justice) et à des sanctions proportionnées. Avec l'appui de ses représentants dans les entreprises et de son « *Réseau Équilibre* » associant toutes les forces vives de l'organisation pour mettre en place les conditions d'une véritable et efficace égalité professionnelle, la CFE-CGC « *continuera de se battre au sein du CSE, malheureusement avec des moyens réduits et inadaptés* ».





L'INFO MILITANTE

INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION : IL FAUT ASSOCIER LES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE !

Le gouvernement a ouvert une consultation avec les partenaires sociaux sur la réforme des dispositifs d'intéressement et de participation. La CFE-CGC y fera valoir ses exigences, en particulier le partage de la valeur ajoutée créée par les entreprises.

Dans le cadre du « *plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises* », le gouvernement a lancé une consultation avec les organisations syndicales de salariés et patronales. Au menu des discussions : la réforme des dispositifs d'intéressement et de participation pour les salariés. Objectifs affichés : assurer que tous les salariés aient leur part dans la réussite des entreprises pour bénéficier des fruits de la croissance, promouvoir l'intéressement et la participation des salariés au sein de l'entreprise, et encourager l'actionnariat salarié.

Les propositions de la CFE-CGC s'inscrivent dans une vision globale d'un modèle d'entreprise en adéquation avec la Responsabilité sociale des entreprises (RSE). La première exigence portée par le syndicat de l'encadrement est d'avoir une véritable discussion sur le partage de la valeur ajoutée créée par les entreprises. Une récente étude de Natixis a encore confirmé que le partage des revenus se fait en faveur de la rémunération des fonds propres au détriment des salariés. La loi Rebsamen (2015), dans laquelle une discussion sur le partage de la valeur ajoutée doit éclairer la négociation du bloc salaires-participation-intéressement, n'est quasiment pas appliquée. Il est donc nécessaire d'en rendre le caractère obligatoire avec mise à disposition de toutes les informations comptables, condition sine qua none à une discussion loyale.

La CFE-CGC souligne par ailleurs que le calcul légal de la réserve de participation (montant affecté au financement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise) n'est plus adapté, de nombreuses entreprises ayant adopté des formules dérogatoires, sans parler de la grande diversité des structures (taille, fonctionnement, fonds propres...) qui rend difficile la définition d'une formule unique.

Instaurer la règle des trois tiers

Pour respecter l'équilibre dans le partage de la valeur ajoutée, la CFE-CGC préconise la règle des trois tiers d'affectation du bénéfice : un tiers pour l'avenir de l'entreprise via l'investissement, un tiers pour les actionnaires et un tiers pour les salariés, sans se substituer aux évolutions salariales rémunérant le travail.

Autre proposition : la participation doit être calculée à partir d'éléments de résultats comptables dont le montant des dividendes versés. L'intéressement serait, lui, majoritairement déterminé par des performances autres que financières et basé sur des paramètres objectifs, quantifiables et vérifiables. La CFE-CGC demande également que les salariés des petites entreprises et des entités économiques non éligibles bénéficient de ces dispositifs.

Développer l'épargne salariale et la représentation des salariés actionnaires

La CFE-CGC milite aussi pour le développement de l'épargne salariale (système d'épargne collectif mis en place dans certaines entreprises) via des mécanismes d'actionnariat salarié mutualisé qui contribueront à reconquérir une part significative du capital des grandes entreprises françaises. Quant à la représentation des salariés actionnaires dans les conseils de surveillance, la CFE-CGC propose que celle-ci soit portée à au moins 2/3 des membres.



ENTRETIEN



« LA CFE-CGC S'IMPLIQUE FORTEMENT SUR TOUTES LES PROBLÉMATIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE RSE »

Économie circulaire, objectifs de développement durable (ODD), décarbonation, législation en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), impacts environnementaux du projet de loi de finance 2018, suites de l'accord de Paris sur le climat...

François Moreux dresse un large panorama de l'actualité liée à la transition écologique.

Le délégué national confédéral souligne également l'engagement éco-responsable quotidien de la CFE-CGC.

Dans le cadre de son Plan climat, le gouvernement a récemment lancé la construction d'une feuille de route de l'économie circulaire à paraître en mars 2018. Quels en sont les objectifs ?

L'économie circulaire est un sujet phare en matière de développement durable. Le gouvernement fixe notamment deux objectifs d'ici 2025 : diminuer de moitié la mise en décharge et recycler 100 % des plastiques.

« L'économie circulaire est un système écologiquement vertueux et porteur d'opportunités économiques »

La CFE-CGC et les partenaires sociaux travaillent activement à la co-construction de cette feuille de route qui traite de toutes les dimensions de l'économie circulaire : déploiement de l'économie solidaire dans les territoires, produire et consommer de manière plus durable, meilleure gestion des déchets et mise en place des outils économiques, fiscaux et environnementaux nécessaires. Une plateforme collaborative publique a par ailleurs été mise en ligne pour permettre à tout un chacun de formuler des propositions.

Quelles sont les grandes propositions de la CFE-CGC pour favoriser l'économie circulaire ?

La CFE-CGC s'implique fortement, notamment sous l'impulsion de son délégué national Xavier Le Coq, membre du Conseil national de l'industrie (CNI) et co-président de la section thématique économie circulaire. Membre du Comité stratégique de filière des éco-industries

(COSEI) du CNI, la CFE-CGC participe aussi aux travaux sur la Vision prospective partagée des emplois et compétences (VPPEC) et la Valorisation industrielle des déchets (VID).

Pour la CFE-CGC, la transformation vers une économie circulaire doit guider les investissements publics et privés car c'est un système écologiquement vertueux et porteur d'opportunités économiques : nouveaux gisements d'emplois non délocalisables et durables, recyclage de matières premières moins coûteuses, valorisation des déchets qui peuvent être rentables financièrement. Il convient donc de mettre en place des mesures pour aider les entreprises à intégrer cette logique.

Autre chantier environnemental d'envergure : la mise en œuvre, à l'horizon 2030, des 17 Objectifs de développement durable (ODD) adoptés à l'ONU par 193 pays dont la France (voir le 38e numéro Bulletin confédéral). Quel regard portez-vous sur ce plan d'action ?

C'est un dossier qui est cher à la CFE-CGC car il implique tous les acteurs de la société (États, entreprises, citoyens, syndicats, ONG, universités...) avec des objectifs économiques, sociaux et environnementaux universels. Notre organisation, entrée dans le processus d'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, contribue assidûment aux travaux menés dans diverses instances - Commissariat général au développement durable (CGDD), Global Compact France et la Plateforme RSE - pour transcrire ces ODD en actions concrètes et faire en sorte que les entreprises les incluent dans leur stratégie RSE.



Quelles sont les contributions de la CFE-CGC concernant la transition énergétique ?

Nous participons à la révision de la Stratégie nationale bas carbone (SNBC) et de la Programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) sous forme de recommandations sur les orientations et les actions prioritaires à mener par les pouvoirs publics pour réduire les émissions de carbone et atteindre les objectifs énergétiques fixés.

La CFE-CGC a participé aux récentes Assises de la mobilité (19 septembre - 13 décembre) devant déboucher, en 2018, sur une loi visant à renouveler la politique publique des mobilités en France.

« La loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre est une avancée »

À cette occasion, nous avons fait part à la ministre chargée des Transports, Elisabeth Borne, de nos inquiétudes - partagées par d'autres organisations - sur d'éventuelles mesures (transport aérien, tourisme...) qui ne prendraient pas en compte les véritables enjeux en termes de gestion de la mobilité des salariés. Ou qui iraient à l'encontre des objectifs de la loi du 18 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (LTECV).

Que retenir des dernières évolutions législatives en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ?

La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés-mères et des entreprises donneuses d'ordre crée un devoir de vigilance pour les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés en France ou 10 000 dans le monde en comptant les filiales) sur les risques associés à leur chaîne de sous-traitance. Diverses mesures visent à prévenir les risques (libertés fondamentales, santé et sécurité, environnement...) pour éviter des catastrophes comme celle du Rana Plaza en 2013 au Bangladesh (ndlr : plus de 1 100 morts suite à l'effondrement d'un bâtiment abritant des ateliers de confection textile pour de grandes marques

internationales). Cette loi constitue une avancée et un premier pas vers l'élargissement de la responsabilité des entreprises à toute la chaîne de valeur - filiales, sous-traitants et fournisseurs - participant à l'activité de la maison mère, quel que soit le lieu.

Autre évolution notable : l'ordonnance du 19 juillet 2017 sur la publication d'informations extra-financières par les grandes entreprises et groupes d'entreprises. Cette ordonnance transcrit une directive européenne de 2014 qui tend à améliorer et à harmoniser les règles sur le reporting RSE des grandes entreprises entre les pays de l'Union européenne (UE). A cet égard, il est dommage qu'en France, l'ordonnance réduise le périmètre des entreprises assujetties à l'obligation de reporting (pour les entreprises cotées) à celles de plus de 500 salariés et réalisant 40 M€ de chiffre d'affaire. Pour les sociétés non cotées, le seuil est resté le même (500 salariés, 100 M€ de CA). Point positif : les entreprises doivent désormais identifier les risques liés à leur activité et présenter des mesures pour y pallier.

Quelles grandes préconisations porte la CFE-CGC sur la RSE ?

Avec l'appui de ses militants, la CFE-CGC milite auprès des pouvoirs publics et dans les entreprises pour l'intégration du développement durable dans le plan de formation de l'entreprise. Il faut aussi renforcer la place des administrateurs salariés dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance. Sans oublier d'inciter et d'accompagner les PME à bâtir leur politique RSE.

Encore discuté au Parlement, le projet de loi de finances pour 2018 doit être définitivement adopté d'ici la fin de l'année. Que peut-on en attendre sur le terrain environnemental ?

« La CFE-CGC vigilante sur les conséquences environnementales et sanitaires du traité de libre-échange (CETA) »

Le PLF 2018 prévoit notamment la prorogation partielle du Crédit d'impôt transition énergétique (CITE) pour aider les ménages à faire des travaux d'isolation dans leur logement. La CFE-CGC a déposé un amendement afin que tous les dispositifs restent pris en charge, y compris les portes et les fenêtres isolantes.

D'autres impacts sont à prévoir dont la hausse de la taxe intérieure de



consommation sur les produits énergétiques (TICPE), l'alignement progressif de la fiscalité essence-diesel, et la mise en place d'une prime à la conversion pour les propriétaires d'anciens véhicules à essence ou diesel souhaitant acquérir un véhicule peu polluant, neuf ou d'occasion.

Quel premier bilan tirez-vous de la loi du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages ?

La loi a permis la mise en place d'instances de gouvernance de la biodiversité, en particulier l'Agence française pour la biodiversité (AFB) - que la CFE-CGC appelait de ses vœux depuis des années - et le Comité national de la biodiversité (CNB) au sein duquel la CFE-CGC est représentée, forte de ses engagements en faveur d'une action syndicale éco-responsable.

D'autres décrets ont introduit des changements pour les entreprises dont la réglementation Accès et partage des avantages (APA) qui encadre les activités de recherche et de développement sur les ressources génétiques prélevées sur le territoire français. Notons également que le préjudice écologique est maintenant inscrit au code civil, sur le modèle de la jurisprudence de la catastrophe du pétrolier Erika en 1999. Enfin, tout commerce de plus de 1 000 m² nouvellement construit doit, depuis mars 2017, utiliser tout ou partie de son toit pour produire de l'énergie issue de sources renouvelables.

CETA et conférences mondiales sur le climat : où en est-on sur ces deux grands dossiers internationaux ?

La CFE-CGC reste vigilante sur les conséquences environnementales et sanitaires du traité de libre-échange (CETA) entre l'Union européenne et le Canada, entré provisoirement en vigueur depuis le 21 septembre.

Organisée du 6 au 17 novembre dernier, la Conférence de Bonn sur le climat (COP23) n'a pas fait beaucoup de bruit... Quelques rares avancées ont été trouvées pour la mise en œuvre, à partir de 2020, de l'accord de Paris adopté en décembre 2015. Deux ans après, la France vient d'ailleurs d'accueillir, le 12 décembre, un « sommet d'étape » sur la thématique de la finance verte en réunissant tous les acteurs : ONG, États, entreprises et société civile.

Propos recueillis par Mathieu Bahuët et Flore Gauffeny



**J'ai le pouvoir
de profiter
des meilleurs
tarifs pour
mon assurance
auto.**



Rejoignez
le N°1.

Ce qui est essentiel pour moi, c'est de prendre la bonne direction pour mon assurance auto.

Avec la Macif, je profite des tarifs du N°1⁽¹⁾ et, en plus, à la souscription de mon contrat, on m'a offert un an d'abonnement télépéage⁽²⁾. Je suis sûr d'avoir fait le bon choix pour mon assurance auto.

Découvrez tous les avantages du contrat Auto Macif dans l'une de nos agences ou sur macif.fr.



Essentiel pour moi

(1) Tarifs parmi les meilleurs du marché, hors promotions. Macif, 1^{er} société d'assurance en nombre de contrats auto en France en 2016.
(2) Offre soumise à conditions valable pour toute souscription d'un contrat Auto avant le 31.12.2017 et d'un abonnement Temps Libre Vinci Autoroutes avant le 31.03.2018. Frais de gestion offerts, hors frais de péage et de parking. Détails de l'offre sur macif.fr.



BITCOIN : UN PHÉNOMÈNE MONÉTAIRE CONTROVERSÉ

Longtemps méconnu du grand public, le bitcoin gagne en popularité jusqu'à voir son cours s'envoler et faire son entrée en bourse. Quelles sont les caractéristiques de cette monnaie virtuelle qui alimente les discussions ? Décryptage d'un phénomène monétaire mondial.

Le bitcoin n'en finit plus de grimper. En 2017, le cours de cette monnaie virtuelle a fortement augmenté, dépassant les 14 000 dollars (12 000 euros) soit un cours multiplié par 20 en un an ! Symbole de cette envolée : le bitcoin vient d'être introduit à la bourse mondiale de Chicago. Dès lors, faut-il se précipiter pour investir ? S'agit-il d'une nouvelle monnaie décentralisée et libre, ou d'un instrument purement spéculatif ?

Qu'est-ce que le bitcoin ?

Le bitcoin est une monnaie virtuelle (ou crypto-monnaie) créée en 2009 par un programmeur informatique utilisant le pseudonyme Satoshi Nakamoto. Il s'échange de gré à gré (particulier ou entreprise) sur Internet contre d'autres devises monétaires (euro, dollar, yen...) en dehors des réseaux bancaires traditionnels. Le bitcoin échappe donc à toute réglementation. Il est même accepté comme moyen de paiement par certains commerçants et peut être détenu comme réserve de valeur. Le bitcoin dispose ainsi de toutes les caractéristiques d'une monnaie. L'algorithme informatique limitant le nombre de bitcoins à 21 millions à terme (18 millions en circulation à ce jour), la rareté relative du produit virtuel explique en grande partie sa hausse puisque seulement 0,01 % de la population mondiale en détient.

Le spectre d'une bulle spéculative ?

Investir peut sembler un bon placement sachant que le cours du bitcoin atteint des records. Sa valeur n'en reste pas moins très volatile car déconnectée de l'économie réelle. Le bitcoin ne possède aucune valeur intrinsèque. Certains jours, sa valeur peut chuter ou progresser de plus de 10 %, alimentant les commentaires sur son caractère hautement spéculatif. Que se passerait-il en cas de krach ?

Le Français Jean Tirole, prix Nobel d'économie, a exposé ses craintes sur un phénomène qu'il qualifie de « *pure bulle* » financière, s'inquiétant de la frénésie qui s'est emparée des particuliers et des acteurs financiers. À tout moment, une perte de confiance pourrait engendrer un krach et la ruine de millions de particuliers.

Monnaie virtuelle, pollution réelle

Selon les estimations, il y a environ 35 millions d'utilisateurs de bitcoins dans le monde, dont la moitié aux États-Unis et plus de 100 000 en France. La hausse d'utilisateurs provoque l'explosion des échanges et des connexions. Cette activité consomme énormément d'énergie et pollue. Selon Digiconomist, analyste de cryptomonnaies, le protocole et l'infrastructure informatiques du bitcoin consomment plus de 26 térawattheures d'électricité par an, soit 26 000 milliards de wattheures.

L'institutionnalisation du bitcoin

La non réglementation de cette monnaie est dangereuse. Sa volatilité rend difficile les transactions économiques. Pour y remédier, les deux principaux marchés à terme* de Chicago (le CBOE et le CME) ont ouvert des contrats à terme sur le bitcoin qui vont profondément modifier le statut du bitcoin, la monnaie passant d'un instrument financier dans des plateformes spécialisées à un statut grand public. Les marchés à terme apportent en effet un cadre organisé, régulé et donc plus rassurant pour les investisseurs. Sur le papier, les marchés à terme pourraient donc « apprivoiser » la volatilité des prix du bitcoin, et commencer à en faire une véritable concurrente des monnaies mondiales traditionnelles. Faut-il le redouter ou s'en réjouir ?

* Le marché à terme est un marché où s'échangent toutes sortes d'actifs (devises, taux d'intérêt, matières premières minérales...) à un cours fixé sur le moment pour une livraison ultérieure à une date déterminée.



UN CONTEXTE PROPICE À LA REPRISE ÉCONOMIQUE ?

QUELQUES CHIFFRES

2 227 MDS €

PIB France 2016

0,93 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin octobre)

2 232 MDS€

soit 99,2 % du PIB
Dettes publiques

- 61,4 MDS€

Balance commerciale (douze derniers mois à fin octobre 2017)

9,7 %

Chômage au sens du BIT (3^{ème} trimestre 2017)

1 257 MDS€

soit 56,4 % du PIB
Dépenses publiques 2016

• Consommation

La consommation des ménages a diminué de 1,9 % en volume en octobre. Elle est tirée vers le bas par la forte baisse de la consommation d'énergie (-6,1 %) et la chute de la consommation des produits raffinés, notamment l'essence et le gazole (-8 %). Le recul est également le fruit d'une baisse marquée des biens fabriqués (-1,7 %), notamment les dépenses en équipement du logement et en habillement.

CHÔMAGE

À fin octobre, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A a diminué en France (DROM compris) pour s'élever à 3 742 300. Cela représente une évolution de +0,2 % par rapport à septembre, -0,9 % sur trois mois et +0,3 % 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 est stable par rapport à septembre, s'élevant à 5 923 000 (+2,8 % sur un an).

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A a augmenté pour atteindre 3 483 600 (+0,2 % par rapport à septembre, -1 % sur trois mois et +0,2 % sur un an). Le nombre de demandeurs d'emplois des catégories A, B et C (5 616 000) est stable sur un mois, en baisse de 0,1 % sur trois mois et en progression de 2,8 % sur un an.

Le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A, B et C pour les moins de 25 ans (739 600) a diminué (739 600) de 0,5 % sur un mois, de 3,3 % sur trois mois et de 1,6 % sur un an. En revanche, ce chiffre augmente pour les 50 ans ou plus et atteint 1 396 000 (+0,5 % par rapport à septembre, +1,3 % sur trois mois et +6 % sur un an).

Le chômage, au sens du BIT en France, s'établit à 9,7 % de la population active au 3^e trimestre 2017 (contre 9,5 % au 2^e trimestre).

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Le climat s'est amélioré en novembre (111 ; +2 points) et retrouve son niveau de janvier 2008. L'indicateur augmente dans chacune des branches et se situe au niveau d'avant-crise dans plusieurs grands secteurs : +1 dans l'industrie (112), son plus haut niveau depuis 2007, +2 dans les services (109), le bâtiment (107) et le commerce de gros (111) ; +3 dans le commerce de détail (116).

• Création d'entreprises

En octobre, la création d'entreprises était en hausse (+2,6 % contre +0,2 % en septembre). Cela s'explique par l'accélération des créations d'entreprises classiques (+4,2 %) et le léger rebond du nombre d'immatriculations de micro-entrepreneurs (+0,3 %).

MÉNAGES

• Confiance des ménages

Après quatre mois consécutifs de baisse, la confiance des ménages dans la situation économique (102) a progressé de 2 points en novembre, repassant au-dessus de sa moyenne de long terme (100). Les ménages sont en particulier nettement plus optimistes concernant leur situation financière et leur capacité d'épargne.

Contacts

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

Service Économie

Anne Bernard
Francine Didier
Renan Francastel
Flore Gauffeny
Justine Vincent



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) : CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES

La loi Rebsamen avait modifié, depuis le 1^{er} janvier 2017, les règles relatives à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre des élections professionnelles. Ces règles ont été reprises s'agissant du comité social et économique, mais partiellement modifiées. Explications.

CE QUI NE CHANGE PAS

- Pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- Les listes doivent se composer alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de candidats.
- Lorsque le nombre de candidats à désigner pour chaque sexe n'est pas un nombre entier, celui-ci est arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5, et à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.
- En cas de stricte égalité hommes/femmes dans la liste électorale et de nombre impair de sièges à pourvoir, la liste de candidats pourra comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

ATTENTION

Ces règles ne concernent que les listes présentant plus d'un candidat. Si vous ne trouvez pas de candidats pour l'un des sexes, vous pouvez toujours présenter une candidature unique.

Les listes non conformes peuvent donner lieu à de sévères sanctions en cas de contestation :

- En présence d'une liste comprenant un nombre trop important de candidats d'un sexe par rapport à la part qu'il représente dans

le collège électoral, le juge annulera l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté, en suivant l'ordre inverse de la liste de candidats.

- Le juge pourra également annuler l'élection d'un candidat dont le positionnement dans la liste ne respecte pas l'alternance d'un candidat de chaque sexe.

CE QUI CHANGE

Les règles issues de la loi Rebsamen pouvaient conduire à n'attribuer aucun siège au sexe minoritaire dans un collège électoral. Pour corriger cet effet pervers, il est désormais prévu que la liste puisse comporter un candidat du sexe minoritaire lorsque l'application de la règle de composition des listes conduit à exclure totalement l'un ou l'autre sexe.

Toutefois, ce candidat, ou cette candidate, ne pourra pas figurer en première position sur la liste.

UN EXEMPLE POUR MIEUX COMPRENDRE

Dans l'entreprise Y, le 2^e collège compte 100 salariés (20 hommes et 80 femmes) soit 20 % d'hommes et 80 % de femmes. Le nombre de sièges attribué à ce collège est de 2 titulaires, et 2 suppléants.

Pour déterminer la répartition des sièges entre les hommes et les femmes, il faut effectuer le calcul suivant :

- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage d'hommes = nombre de candidats hommes
- Nombre de sièges à pourvoir dans le collège x pourcentage de femmes = nombre de candidats femmes

Transposé au 2^e collège de l'entreprise Y, cela donne :

- $2 \times 20 / 100 = 0,4$, arrondi à l'entier inférieur = 0 siège
- $2 \times 80 / 100 = 1,6$, arrondi à l'entier supérieur = 2 sièges



Dans la version issue de la loi Rebsamen, il n'était pas possible, par application de la loi, de présenter un candidat homme, aussi bien comme titulaire que comme suppléant.

Avec le nouveau texte, il est désormais possible de présenter un homme, sous réserve de le faire figurer en deuxième position dans la liste.

Des sanctions atténuées

Les sanctions de la violation des règles relatives à la représentation équilibrée des hommes et des femmes sont également atténuées. La loi Rebsamen interdisait de recourir à des élections partielles lorsque les vacances de poste étaient la conséquence d'une violation de ces règles. Désormais, l'annulation de l'élection de certains élus en application des règles relatives à la représentation équilibrée pourra donner lieu à des élections partielles, dès lors que les conditions en seront évidemment réunies.

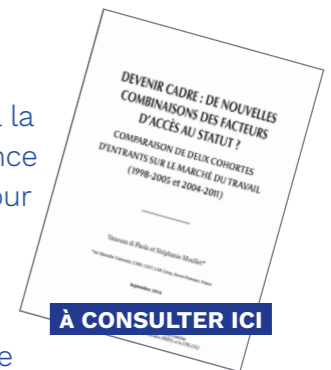
Quels cheminements pour accéder au statut cadre ?

Un rapport de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) met en évidence la manière dont les caractéristiques individuelles, les parcours scolaire et professionnel déterminent les chances d'être cadre en début de vie active. Plusieurs questions sont abordées : Comment ces caractéristiques continuent-elles de jouer ou non après quelques années de vie active ? Quid du contexte économique dans lequel les jeunes ont démarré leur vie professionnelle ? Quels sont, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, ceux qui deviennent cadre au cours des premières années de vie active ou quelques années plus tard ?

Le rapport montre que les diplômés bac+ 5 et au-delà demeurent la clé d'entrée aux emplois de cadres, d'autant plus lorsque la conjoncture économique est dégradée. Plus que les écoles de commerce, les master ou ancien DEADESS, les diplômés d'ingénieur assurent un accès rapide à l'emploi cadre. L'origine sociale favorisée est aussi un des facteurs clés : l'accès aux emplois de cadres est plus facile et rapide avec deux parents eux-mêmes cadres. Par ailleurs, le genre est toujours un déterminant majeur : alors que les jeunes femmes sont globalement plus diplômées que les jeunes hommes, elles ont un accès

moins et plus lent à la catégorie cadre, y compris à diplôme égal.

Au fil du temps, le diplôme conserve son rôle prédominant pour accéder à la position cadre. Pour autant, l'expérience antérieure accumulée est payante pour l'accès aux emplois de cadres et le rôle de l'ancienneté dans le dernier emploi détenu joue un rôle plus important depuis la crise économique de 2008. Ceci laisse penser que, depuis la crise, la mobilité interne offre plus d'opportunités de devenir cadre que la mobilité externe.



À CONSULTER ICI

Quelle insertion professionnelle pour les jeunes diplômés en 2015 ?

Neuf jeunes « Bac + 5 et plus » sur dix, diplômés en 2015, sont en poste deux ans après la fin de leur cursus, nous apprend une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec). CDI, statut cadre, rémunération : leurs conditions d'emploi se sont améliorées par rapport à la promotion 2014.

Les trois quarts des diplômé·e·s de la promotion 2015 en emploi au moment de l'enquête sont en CDI (ou titulaires dans la fonction publique). Cette part est en hausse

par rapport à la promotion 2014, au détriment des CDD (ou contractuels dans la fonction publique). À noter que les jeunes occupant toujours leur premier emploi sont plus nombreux en proportion à bénéficier d'un contrat pérenne. La répartition des jeunes diplômés selon leur statut est stable : près de 7 sur 10 en emploi salarié bénéficient du statut de cadre. Et la grande majorité d'entre eux l'a obtenu dès l'embauche (93 %).

La rémunération (fixe + variable) des jeunes en 2015 est en très légère hausse par rapport à la promotion 2014. La rémunération brute annuelle médiane s'élève ainsi à 31 170 € contre 30 900 €. Notons que 14 % déclarent percevoir une rémunération brute annuelle de plus de 40 000 €. Enfin, 43 % affirment avoir vu leur rémunération augmenter depuis leur entrée en fonction. Cette part est plus importante (+4 points) que pour la promotion 2014.



À CONSULTER ICI



L'APEC, POUR QUI? POUR QUOI? POUR VOUS!

- Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC, a été élu, le 15 novembre 2017, vice-président de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC). Un organisme paritaire au service des cadres et des entreprises dont les liens avec la CFE-CGC sont extrêmement forts puisque c'est sous l'impulsion de la CGC qu'a été créé, en 1966, l'APEC.
- Au moment où les partenaires sociaux s'appêtent à ouvrir (le 21 décembre) la négociation nationale interprofessionnelle sur le statut de l'encadrement, dans le but de définir ce qu'est l'encadrement au XXI siècle, il nous semblait utile de vous rappeler les missions de l'APEC, organisme paritaire reconnu pour son efficacité, par les cadres et les entreprises.
- Pour mémoire, l'APEC est une association paritaire de droit privé (loi de 1901), financée par les cotisations des cadres et des entreprises. Ses missions sont articulées autour de quatre piliers : le conseil des cadres, l'accompagnement des jeunes diplômés, le conseil aux entreprises (notamment les TPE/PME) ainsi que l'étude et la compréhension du marché du travail.
- Parmi l'ensemble de ces expertises, nous allons vous présenter, succinctement, les outils aux services de l'encadrement.

LE CONSEIL AUX CADRES

L'une des missions de l'APEC est d'accompagner et de conseiller les cadres tout au long de leur parcours professionnel. À ce titre, elle a développé de nombreux outils adaptés aux besoins des cadres qui se répartissent en trois familles.

- **La première famille est une panoplie d'outils permettant de répondre rapidement aux interrogations des cadres en activité.**

Le premier d'entre eux est le service « *Votre Potentiel Marché* » permettant d'avoir une parfaite connaissance du marché du travail, dans le cadre de votre évolution professionnelle, suite à un entretien téléphonique avec un consultant.

Le second, *Objectif Candidature*, est une solution de coaching permettant de mettre à jour votre CV et votre lettre de motivation.

Enfin, le service « *Flash Conseil* » permet aux consultants de l'APEC de répondre à l'ensemble de vos autres interrogations, dans le cadre d'un échange téléphonique.

- **La seconde famille d'outils a pour vocation d'établir, avec les consultants, une stratégie pour satisfaire vos besoins d'évolutions.**

A ce titre, le consultant APEC, dans le cadre du service « *Next Step* », a pour mission de vous aider à travailler sur vos compétences afin de préparer votre entretien annuel, ou un futur entretien d'embauche dans une autre entreprise.

Si vous avez pour projet de suivre une formation, l'APEC dispose de deux outils (« *Diagnostic Formation* » et « *Solution Formation* ») permettant de vous aiguiller et de vous aider à concrétiser votre projet.

Enfin, si vous souhaitez débiter un projet d'entrepreneuriat, le service « *Objectif Entreprendre J'y pense* » répondra à l'ensemble des questions que vous vous posez avant de vous lancer.



- **Enfin, la troisième famille d'outil est plus axée sur une projection à long terme de votre carrière ou la reconversion.**

L'outil « *Next Step mi-carrière* » a pour objectif d'anticiper les évolutions possibles de la seconde partie de votre carrière, projection rendue possible par l'outil « *Expérience et Talents* » avec lequel un consultant vous aidera à faire un bilan de votre valeur professionnelle en identifiant vos compétences clefs. Enfin, pour ceux qui souhaitent donner une nouvelle orientation à leur parcours professionnel, l'outil « *Perspectives* » permet de faire le point avec un consultant lors de 3 à 5 entretiens individualisés.

L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DIPLÔMÉS

L'objectif de l'APEC est que les jeunes diplômés trouvent les outils qui les aideront à élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel.

En amont de la candidature, l'APEC propose aux jeunes diplômés de les aider dans l'élaboration de leurs CV et lettre de motivation au travers de deux outils :

- Les jeunes diplômés souhaitant savoir si son CV ou sa lettre de motivation va convaincre les recruteurs peuvent utiliser le service « *Objectif Candidature* » dans lequel un consultant analyse les documents envoyés pour fait un retour téléphonique et délivrer de précieux conseils.
- Le service « *Clés d'Emploi* » accompagne les jeunes diplômés dans la recherche de leur premier emploi en les aidants notamment à parfaire leur CV pour répondre parfaitement aux besoins des recruteurs.

Enfin, l'APEC dispose de deux outils servant à répondre aux questions que se posent les jeunes diplômés dans leurs prospections. À ce titre, un service intitulé « *Votre Potentiel Marché* » permet, à l'instar des cadres en activité, d'avoir, suite à un entretien téléphonique avec un consultant, une parfaite connaissance de votre employabilité. De plus, le service « *Flash Conseil* » répondra à vos questions sur votre recherche d'emploi.

L'ÉTUDE ET LES GRANDES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'APEC a un rôle d'étude. À ce titre elle analyse les grandes tendances de l'emploi cadre afin d'apporter des repères et de l'information sur les recrutements, (salaires, mobilités professionnelles, insertion des jeunes etc.) et toutes les informations opérationnelles sur les métiers cadres, les secteurs, les régions...

À titre d'exemple, l'APEC a récemment publié une étude sur [le recrutement des cadres dans le secteur informatique](#) et sur [la rémunération des cadres RH](#).

Un cadre sur 3 et 7 jeunes sur 10 ont fait appel à l'APEC en 2016.

Pourquoi pas vous ?

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge du secteur Emploi, formation, digitalisation, égalité professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr

Service Europe, Emploi, Formation et Travail
Camille Allex
Franck Boissart
Aurélie Célia
Laurence Matthys



LES CHIFFRES CLEFS DU CHÔMAGE

À fin juin 2016

	En milliers	Taux évolution annuel
Potentiel indemnisable (DEFM A, B, C + DRE)	5 745,8	+0,3%
DEFM catégorie A	3781,2	-0,9%
DEFM catégorie B et C	1952,7	+3,5%
Dispensés de recherche d'emploi	11,9	-49,2%
DEFM catégorie D	313,8	+8,2%
DEFM catégorie E	455,3	+9,2%

Demandeur d'emploi par catégories (Source : Pôle emploi-DARES STMT)

France	Effectif en milliers			Évolution sur un an
	Octobre 2016	Septembre 2017	Octobre 2017	
Demandeur d'emploi de catégorie A	3 732,5	3 734,1	3 742,3	+0,3%
Ensemble des demandeurs d'emploi tenus de chercher un emploi (catégories A, B et C)	5 762,1	5 922	5 923,2	+2,8%
Ensemble des demandeurs d'emploi inscrit à Pôle emploi (catégorie A, B, C, D et E)	6 552,2	6 635,5	6 623,1	+1,1%

POUR MÉMOIRE



➔ Le demandeur d'emploi en catégorie A est une personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier).

➔ Le demandeur d'emploi en catégorie B est une personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

➔ Le demandeur d'emploi en catégorie C est une personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

➔ Le demandeur d'emploi en catégorie D est une personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.).

➔ Le demandeur d'emploi en catégorie E est une personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.



FOCUS

COMMENT PRÉVENIR ET GÉRER LES ADDICTIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

Le ministère du Travail a lancé un portail d'information pour faciliter la prévention et la prise en charge des conduites addictives (médicaments psychotropes, alcool, cannabis...) dans le monde du travail. Longtemps taboues, ces addictions sont devenues un enjeu de santé dans les entreprises.

Alerte rouge sur les addictions dans l'univers du travail et de l'entreprise. « La population en activité est aujourd'hui concernée par des niveaux élevés de consommation de substances psychoactives », avertit la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca). Cigarettes, cannabis, cocaïne, alcool, médicaments psychotropes : pour beaucoup de produits, les taux de consommation chez les actifs occupés progressent fortement au fil des ans et sont supérieurs à la prévalence observée en population générale (18-75 ans).

Un constat corroboré par de nombreux experts dont Marie Pezé, docteur en psychologie et pionnière du traitement de la souffrance au travail. Dans les colonnes de L'Express, elle tire la sonnette d'alarme : « Tous les médecins généralistes vous diront qu'ils prescrivent des traitements psychotropes aux gens pour tenir au travail. Avec la frénésie qui s'est emparée des organisations du travail, tout le monde se dope pour tenir, dans tous les métiers. Comment faire autrement dans un monde du travail où la porosité entre la vie privée et la vie professionnelle est devenue totale, où vous travaillez de chez vous, où il faut répondre aux mails la nuit, où il y a une hyperdisponibilité, une hyperconnectivité avec une hypersollicitation cognitive ? On voit bien que les demandes de l'organisation du travail s'inscrivent dans un déni complet de la vulnérabilité du corps humain ».

Gilles Lécuelle : « Les organisations du travail conduisent au dopage légal ou illégal »

Secrétaire national CFE-CGC, Gilles Lécuelle abonde dans ce sens : « La question du lien entre

organisation du travail et consommation de psychotropes n'est jamais posée. Pour la CFE-CGC, les organisations du travail conduisent au dopage légal ou illégal ».

« Au-delà des conséquences des consommations de substances psychoactives sur les accidents du travail, les dommages individuels et collectifs en termes de santé et de qualité de vie au travail sur le bien-être, le climat social et la performance des organisations nécessitent une prise en compte effective des conduites addictives en milieu de travail », souligne quant à elle la Mildeca. C'est dans cette optique qu'a été lancé, le mois dernier, un nouveau portail (www.addictive.fr/travail) pour prévenir et gérer les conduites addictives dans le monde du travail.

Un outil de prévention pour tous les acteurs du travail

Dédié à tous les acteurs (chefs d'entreprises, dirigeants, cadres, salariés, partenaires sociaux, services de santé au travail, organisme de prévoyance, mutuelle...), le portail permet de s'informer, à titre personnel et/ou professionnel, sur les méthodes de prévention et de prise en charge des addictions dans le contexte du travail : secteurs d'activité et catégories professionnels concernés, facteurs de risques, bonnes pratiques, guides et démarches utiles (sensibilisation, formation, parcours d'évaluation et de soins, annuaires etc).



« Un nouveau portail pour prévenir et gérer les conduites addictives dans le monde du travail », mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (27/11/2017)





TENDANCES

Dons de RTT entre collègues : le dispositif étendu aux aidants familiaux

La loi permettant le don de RTT entre salariés pour un collègue parent d'un enfant malade va bientôt être étendue aux huit millions d'aidants familiaux qui accompagnent un proche qui est malade ou dépendant. Une proposition de loi a été votée le 7 décembre à l'Assemblée nationale (avant passage au Sénat) sous l'impulsion de 70 députés de tous bords.

« Ces aidants accomplissent quotidiennement un travail formidable mais souffrent d'un manque de formation et de reconnaissance, devant constamment concilier obligations professionnelles et rôle d'aidant. Les pouvoirs publics doivent mieux accompagner les aidants dans leurs missions, en permettant notamment le don de jours de repos entre collègues pour les aidants dans les entreprises », justifient les parlementaires. Qui proposent que les dons de jours soient étendus aux aidants d'une personne qui ne serait pas forcément l'enfant, ajoutant le « conjoint, le concubin, la personne avec laquelle [l'aidant] a conclu un pacte civil de solidarité ou son ascendant, descendant ou collatéral ou l'ascendant, descendant ou collatéral d'un des membres du couple ». Les critères pour décider du degré de dépendance des personnes aidées seront ultérieurement fixés par décret.

Rappelons que le don de jour de repos pour un collègue parent d'un enfant malade est effectif depuis 2014 (loi dite Mathis permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade).



« Proposition de loi visant à étendre le dispositif de dons de jours de repos non pris aux aidants familiaux », Assemblée nationale (novembre 2017)

Au bureau, les salariés plébiscitent le bureau individuel fermé comme espace de travail idéal

Selon le baromètre annuel réalisé par l'Observatoire Actineo pour mesurer la qualité de vie au bureau, 57 % des actifs interrogés travaillant en bureau « préfèrent travailler sur un poste de travail attribué dans un bureau individuel fermé ». Près de trois sur dix (29 %) privilégient l'open space, sous réserve que ce dernier soit complété par des espaces de confidentialité et des salles de réunion de proximité en libre accès. Deux salariés sur cinq se déclarent prêts à travailler en flex office, c'est-à-dire sans poste de travail attribué. Plus généralement, les espaces incontournables mis en avant sont la cuisine en libre-accès, la salle de repos-détente et le coin café !

S'agissant des nouvelles pratiques émergentes, l'étude nous apprend que 32 % des salariés travaillant en bureau utilisent des espaces de travail communs autres que ceux de l'entreprise (coworking, fablabs, incubateurs d'innovation). Parmi eux, 45 % ont moins de 35 ans. En matière de télétravail, 25 % des salariés interrogés déclarent le pratiquer de façon officielle alors que 35 % aimeraient pouvoir bénéficier du dispositif. Sur l'organisation du temps, une majorité d'actifs (55 %) souhaiteraient pouvoir « choisir plus librement l'aménagement de leur temps de travail pour plus de bien-être et plus d'efficacité ».

Qui sont les salariés travaillant au bureau ? L'étude indique que ce sont majoritairement des actifs en CDI (83 %), des femmes (59 %) et des cadres (35 %). La moitié des actifs travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.



« Baromètre 2017 de la qualité de vie au bureau », Actineo (09/11/2017)



BULLES TWITTER



CFE CGC @CFE CGC - 04 DÉCEMBRE 2017

«Les seules #entreprises qui existeront demain seront celles qui auront été capables de faire la synthèse entre le capital financier et humain.»
@fhommeril #CFE CGC



AGENCE FRANCE-PRESSECOMPTE CERTIFIÉ @AFPFR - 06 DÉCEMBRE 2017

Toutes celles & ceux qui ont «brisé le silence» face au harcèlement sexuel ont été désignés «Personnalité de l'année» 2017 par @TIME
<http://u.afp.com/4CFS> par @ctriomphe #AFP



CFE CGC @CFE CGC - 06 DÉCEMBRE 2017

Risques psychosociaux (RPS) et burn out. La grande épidémie qui se répand dans la société «power point». @CFE CGC



LES ECHOS EXECUTIVES @ECHOSEXECUTIVES - 10 DÉCEMBRE 2017

Les managers intermédiaires, mal-aimés de l'entreprise
<https://trib.al/14FuVaW>

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



Au service des représentants du personnel

CE | CCE | CHSCT | DP | DUP | OS





AGENDA

JEUDI
21/12

Début officiel de la négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.

JEUDI
18/01/18
ET VENDREDI
19/01/18

L'UR CFE-CGC Pays de la Loire reçoit à Nantes la direction confédérale (Territoires pour demain).

LUNDI
12/02

Conférence/débat sur l'intelligence artificielle et la santé, organisée à l'Institut Pasteur (Paris, 75015).

JEUDI
11/01/18
ET VENDREDI
12/01/18

L'UR CFE-CGC Ile-de-France reçoit à Paris la direction confédérale (Territoires pour demain).

JEUDI
18/01

Colloque « Logement intermédiaire en Île de France » organisé à Paris par l'union régionale CFE-CGC Ile-de-France.

VENDREDI
16/02

Fin de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

CONTACTS

Mathieu Bahuét
mathieu.bahuét@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc



Nos missions :

- Initier la réflexion
- Nourrir les débats
- Partager l'actualité
- Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs de la protection sociale



Le partenaire des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale collective et solidaire

Abonnez-vous à L@ lettre de l'INPC

et recevez par courriel mensuel l'actualité de la protection sociale

Abonnement sur notre site www.inpc.fr

Institut de Protection sociale Collective



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

PUBLI-RÉDACTIONNEL

Observatoire de branche Santé et Protection sociale, un outil de pilotage proposé aux partenaires sociaux

La censure des clauses de désignation le 13 juin 2013 par le Conseil Constitutionnel n'est pas sans conséquence sur les régimes de branche, et dans une moindre mesure, les régimes frais de santé. Une conséquence qui s'explique par le poids financier des provisions et règlements des sinistres Décès et Invalidité.

Jusqu'à cette date, les partenaires sociaux des branches professionnelles négociaient :

- Une action sociale orientée vers des aides individuelles
- Des actions de prévention centrées sur les risques professionnels ou la santé publique (campagne de vaccination, par exemple).

En réaction, la loi de financement de la Sécurité sociale du 23 décembre 2013 instaure la possibilité pour les partenaires sociaux des branches de négocier des accords recommandant un ou plusieurs organismes pour la mise en place de garanties Prévoyance et Frais de santé. Elle réécrit également l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale. Son I dispose que : « Les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911-1 peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement

contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale ».

Incontestablement, le degré élevé de solidarité doit répondre aux objectifs suivants :

- Mobiliser les salariés de la branche travaillant très majoritairement dans des entreprises de moins de 10 salariés,
- Optimiser l'accès aux services négociés. L'accès à l'information est essentiel, ce qui implique des actions de communication adaptées aux particularités du secteur,
- Répondre aux enjeux spécifiques du secteur,
- Partager avec les partenaires sociaux des indicateurs de pilotage du degré élevé de solidarité, impliquant un partage d'informations et de données non nominatives entre assureurs co-recommandés.

Le haut degré de solidarité est financé par 2% minimum des cotisations globales prélevées, soit entre 8 et 12€ par an et par salarié.

Pour répondre à ces objectifs, l'assureur recommandé ou co-recommandé doit aider les partenaires sociaux de la branche à piloter le haut degré de solidarité et donc se mobiliser aux côtés des partenaires sociaux sur :

- La définition des thématiques de prévention et d'action sociale clés,
- La co-construction de l'offre,
- La mise à disposition des services pour les salariés et personnaliser cette offre,
- Assurer le suivi du déploiement, l'animation des services et le pilotage de leur usage.

Pour se faire, le Groupe de protection sociale Malakoff Médéric¹ propose aux partenaires sociaux des branches professionnelles clientes en prévoyance et/ou frais de santé, la mise en place d'Observatoires Santé et Protection sociale.

La démarche est la suivante :

- Observer et identifier les facteurs de risques associés à des métiers ou à des territoires géographiques,
- Partager le diagnostic,
- Agir en construisant le plan d'action et les services associés,
- Piloter et mesurer l'efficacité des dispositifs mis en place.

Pour se faire, un pôle de compétences dédié est mis à leur disposition :

- Aide au suivi des régimes grâce aux études Démographie assurée et Absentéisme (étude anonymisée des données DADS/DSN et analyse qualitative par la participation des salariés, sur la base du volontariat)
- Lab'études et des partenariats avec des experts INRS ANACT notamment,

- Santé et prévention grâce notamment aux outils de sensibilité et d'animation des plans d'action TMS, RPS et QVT (Kits RH), des modules de formation sur les risques professionnels/elearning, mais aussi un accompagnement personnalisé des salariés en arrêt longue maladie pour faciliter le retour au travail et éviter la rupture du lien social.

Action sociale et solidarité. Il s'agit de soutenir les salariés en situation d'handicap, accompagner les aidants familiaux, favoriser le retour à l'emploi et lutter contre le cancer.

Concernant ces deux derniers volets, un réseau de proximité de 25 consultants prévention et de 31 délégués à l'action sociale sont mobilisés.

A ce jour, 17 Observatoires Santé et Protection sociale ont été déployés.

Voir la vidéo sur les Observatoires de branche Santé et Protection sociale des branches clientes chez malakoff Médéric :

