

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE - EMPLOI: 2017, UN GRAND CRU POUR LE RECRUTEMENT DES CADRES?**
- P. 5 INFO MILITANTE - RÉSEAU ÉQUILIBRE CFE-CGC: L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'HONNEUR!**
- P. 6 INFO MILITANTE: « L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE S'APPARENTE À UN TSUNAMI SI NOUS NE SOMMES PAS PRÉPARÉS POUR ENCADRER SON USAGE »**
- P. 8 POINT DE VUE: « FACE AUX MUTATIONS DE L'EMPLOI, ASSURER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES »**
- P. 10 ÉLYSÉE 2017 : FOCUS SUR LES RÈGLES DE LA CAMPAGNE PRÉSIDENTIELLE**
- P. 12 VU D'AILLEURS: FACE À LA « MORT PAR SURMENAGE », LE JAPON DÉVELOPPE UN PLAN D'ACTION POUR INCITER LES SALARIÉS À MOINS TRAVAILLER**
- P. 13 TENDANCES**
- P. 15 BULLE TWITTER**
- P. 16 AGENDA**





EN BREF

Résultats 2016 d'Orange : les actionnaires "premiers servis", déplore la CFE-CGC

Dans un communiqué, la CFE-CGC Orange a déploré que la première annonce suivant les résultats 2016 en hausse du groupe de télécoms soit l'augmentation du dividende, « dans une période où Orange a toujours besoin de mobiliser des investissements conséquents dans les réseaux à très haut débit, tandis que la baisse des effectifs se poursuit, tout particulièrement en France et en Pologne ». En 2016, Orange a réalisé un bénéfice en hausse de 10,7%, à 2,93 milliards d'euros.

Le Medef réaffirme son attachement européen

Le Medef signera le 17 mars à Paris une déclaration commune avec les organisations patronales allemandes BDA et BDI. Cette déclaration permettra d'exprimer l'attachement des patrons à l'Europe. Le Medef devrait multiplier les prises de positions bilatérales avec les patrons européens : le 20 février, l'organisation patronale demandera ainsi une relance du « projet commun » européen avec le patronat espagnol.¹

Un livre sur les risques liés au burn-out

Jean-Denis Budin, président du CREDIR, association née en 2013 qui aide les dirigeants et cadres d'entreprise en état d'épuisement physique et mental, publie « Ne vous tuez plus au travail », qui alerte sur les risques liés au burn-out, en s'appuyant sur les cas concrets rencontrés durant son parcours.²

La CFDT publie les résultats de sa grande enquête

La CFDT diffusera le 16 mars les résultats de son étude « Parlons Travail », lancée le 20 septembre dernier. La plateforme proposait à toute personne de répondre à près de 150 questions sur l'ensemble de facettes du monde de travail. Dans la foulée, la CFDT devrait interpeller les candidats à la présidentielle sur les résultats.³

LE CHIFFRE

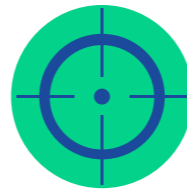
191 706 

C'EST LE NOMBRE DE CRÉATIONS NETTES D'EMPLOIS SALARIÉS MARCHANDS SUR L'ENSEMBLE DE L'ANNÉE 2016, UN RECORD DEPUIS NEUF ANS.⁴



Sources

1. « Le Medef relance le moteur franco-allemand », *Challenges*, 28/02/2017
2. « "Ne vous tuez plus au travail" : un cri d'alarme contre le burn-out », *L'Express*, 22/02/2017
3. *Twitter de Bernard Domergue*, rédacteur en chef de *Actuel-Ce*
4. « 62 200 nouveaux emplois salariés créés dans le secteur marchand au quatrième trimestre 2016 », *ministère du Travail*, 10/02/2017



L'INFO MILITANTE

EMPLOI: 2017, UN GRAND CRU POUR LE RECRUTEMENT DES CADRES?

Selon le baromètre annuel de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), le recrutement de cadres cette année (208 000 à 225 000 intentions d'embauche) devrait dépasser le niveau record de 2007. Tous les secteurs d'activité sont concernés.

2017 s'annonce comme un excellent millésime pour l'emploi des cadres dont le taux de chômage était de 4% en 2015 (source: INSEE). Les entreprises du secteur privé prévoient de recruter cette année entre 208 000 et 225 000 cadres (contre 204 000 en 2016, déjà en progression de 12% par rapport à 2015), selon le baromètre annuel de l'Association pour l'emploi des cadres réalisé auprès d'un panel représentatif de 11 000 entreprises. Le volume d'embauches dépasserait ainsi en 2017 le niveau d'avant la crise de 2008 et constituerait un record, le précédent étant de 208 000 recrutements en 2007.

Pour expliquer cette bonne dynamique, l'organisme paritaire présidé par Marie-Françoise Leflon (ancienne secrétaire générale de la CFE-CGC) met en avant la combinaison de divers facteurs dont une hausse des investissements, la tertiarisation de l'économie, le niveau des départs en retraite sans oublier la transformation numérique des entreprises, perçue comme un « *un élément moteur* ».

Tous les profils de cadres concernés, notamment les jeunes diplômés

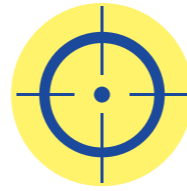
Selon l'Apec, « *la hausse des recrutements devrait bénéficier à tous les cadres quel que soit leur niveau d'expérience* », en particulier les cadres ayant entre 1 et 10 ans d'expérience, qui restent les profils les plus recherchés dans plus d'un recrutement sur deux. Le recrutement des jeunes diplômés devrait également s'inscrire à la hausse, ces derniers demeurant « *une cible privilégiée* » des recruteurs dans divers secteurs: informatique et télécommunication, ingénierie-R&D, activités juridiques-comptables et conseil, distribution généraliste... En revanche, les perspectives sont moindres pour les seniors (seulement 5% des intentions de recrutement).



Les services, l'industrie et la construction en pointe

Sur les 26 secteurs d'activité recensés par l'Apec, 19 devraient profiter de la forte dynamique du marché. Sans surprise, les services demeurent la principale locomotive avec 149 500 à 160 600 recrutements envisagés par les entreprises (informatique et télécommunication, ingénierie et recherche et développement, conseils aux entreprises, etc.). L'industrie (jusqu'à 32 300 embauches potentielles principalement concentrées en mécanique, automobile, aéronautique et autres matériels de transport) et la construction (plus de 11 000 recrutements) tirent également leur épingle du jeu.

En termes d'opportunités géographiques, toutes les régions devraient voir leurs embauches de cadres s'accroître en 2017. Si l'Île-de-France trône logiquement le classement avec plus de 100 000 projets de recrutements de cadres, les plus fortes progressions sont attendues en Auvergne-Rhône-Alpes, en Nouvelle-Aquitaine et en Bretagne, suivies de Provence-Alpes-Côte d'Azur, la Corse et l'Occitanie.



L'INFO MILITANTE

RÉSEAU ÉQUILIBRE CFE-CGC: L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À L'HONNEUR!

Promouvoir l'égalité professionnelle et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle est une priorité constante de la CFE-CGC au travers de son Réseau Équilibre, récemment redynamisé.

Pleins feux sur le Réseau Équilibre! Créé en 2004 afin de promouvoir l'égalité professionnelle et la conciliation des temps de travail et de vie personnelle, le Réseau Équilibre s'est réuni le 23 février dernier au siège confédéral à Paris (rue du Rocher), en présence notamment de François Hommeril, président de la CFE-CGC, et d'Éric Freyburger, délégué national Emploi, formation et égalité professionnelle.

Fort du constat selon lequel les congés parentaux, les temps partiels, la garde des enfants ou le travail à distance demeurent encore trop souvent l'apanage des femmes, créant ainsi des écarts dans la progression des carrières, les rémunérations et les retraites, le Réseau Équilibre élabore des propositions concrètes et promeut leur mise en œuvre dans les entreprises et les organisations.

Égal accès aux postes de responsabilité et égalité salariale

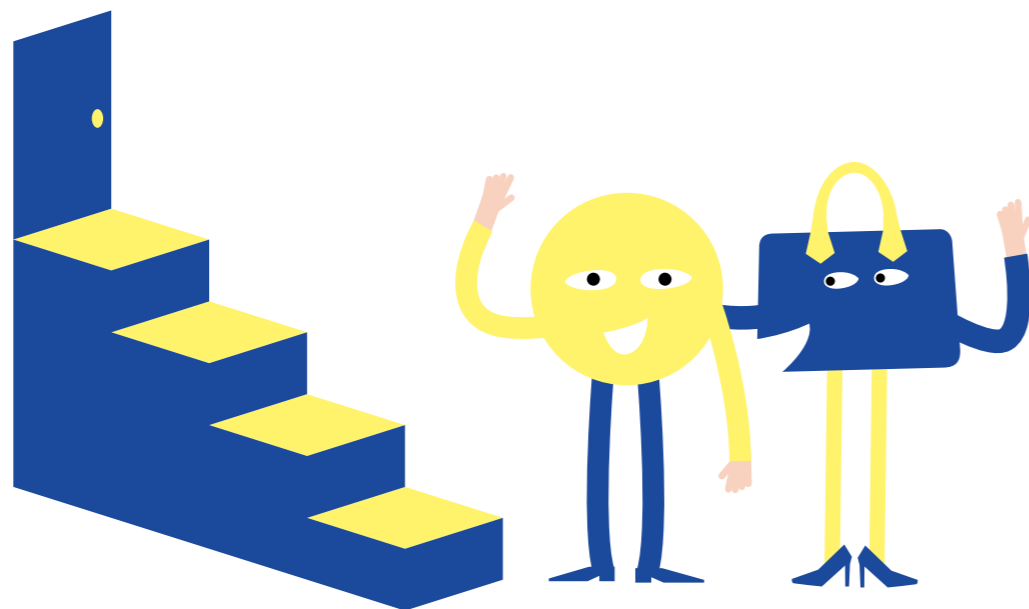
L'objectif? Mettre en lumière les bonnes pratiques à développer pour améliorer la mixité dans toutes les fonctions et assurer une complète équité de traitement entre les femmes et les hommes quel que soit le niveau hiérarchique. La CFE-CGC revendique notamment un égal accès aux postes de responsabilité pour les hommes et les femmes au même titre que l'égalité salariale.

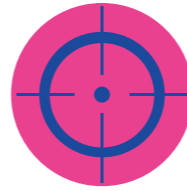
Composé d'un ou une représentant(e) par région et d'un ou une représentant(e) de chaque fédération, le Réseau Équilibre associe toutes les forces vives de la CFE-CGC pour mettre en place les conditions d'une véritable et efficace égalité professionnelle.

Toutes les structures de la CFE-CGC mobilisées

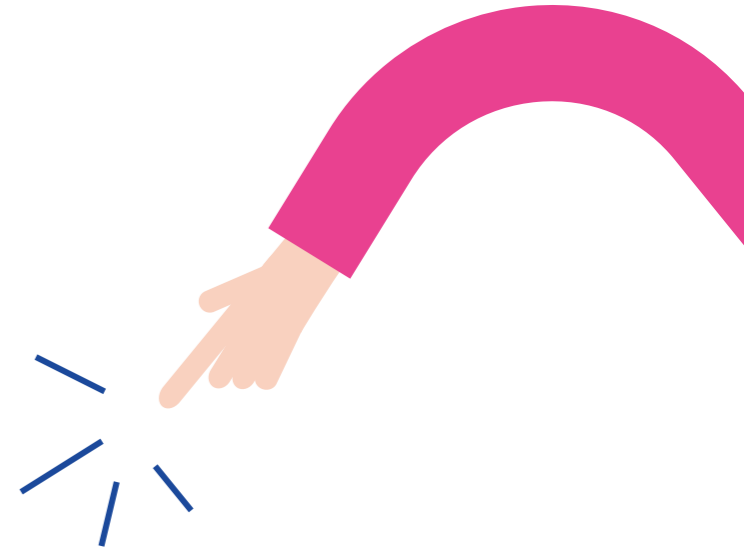
Avec les unions régionales, la CFE-CGC s'attache à animer tous les territoires pour améliorer la visibilité externe de l'organisation et conforter ses relations avec les divers partenaires institutionnels. Il s'agit également, grâce à l'appui des fédérations, d'apporter des services et un support aux délégués syndicaux sur le terrain pour transmettre de l'information, aider à la négociation d'accords d'égalité professionnelle, travailler sur la mixité des métiers et des formations...

Le Réseau Équilibre CFE-CGC, ce sont des actions concrètes et une dynamique de changement des états d'esprit. Femme et homme: seules les compétences devraient faire la différence!





L'INFO MILITANTE



« L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE S'APPARENTE À UN TSUNAMI SI NOUS NE SOMMES PAS PRÉPARÉS POUR ENCADRER SON USAGE »

À la fois vectrice d'opportunités et de risques, l'intelligence artificielle (IA) s'invite dans le débat public. Comment se positionner face à un phénomène dont le rapide développement va impacter l'emploi, l'organisation du travail et notre quotidien? La CFE-CGC s'empare du sujet et fera entendre sa voix. Explications avec Alain Giffard, secrétaire général confédéral.

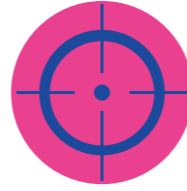
› **La CFE-CGC organise le 30 mars prochain à Paris (Maison de la Radio) un colloque dédié à l'intelligence artificielle, source de progrès mais aussi d'inquiétude. Pourquoi cette thématique?**

L'intelligence artificielle fait irruption partout, à une vitesse vertigineuse: dans la santé, le droit, le secteur bancaire, bientôt nos smartphones... L'IA, désormais capable de battre les meilleurs joueurs mondiaux au jeu de go et au poker, va grandement influencer notre quotidien personnel et professionnel.

C'est un phénomène sociétal, social et économique avec des impacts systémiques car, au-delà de l'intelligence artificielle, on touche aux problématiques liées à la robotisation, à l'automatisation des tâches, à la raréfaction du travail, à l'ubérisation, aux nouvelles formes d'emploi, à la formation professionnelle, au temps de travail...

L'intelligence artificielle a déjà et aura une influence majeure sur de nombreux métiers, sur l'organisation du travail, sur le management et sur le quotidien des populations de l'encadrement représentées par la CFE-CGC. C'est un sujet au long cours: il est du devoir d'une grande organisation syndicale d'être proactive pour réfléchir, anticiper et s'adapter aux grands défis posés par cette nouvelle révolution industrielle.

« Un grand nombre de métiers vont évoluer sous l'effet de l'IA et de la robotique »



L'INFO MILITANTE

› Vous insistez sur la rapidité du phénomène...

Contrairement aux précédentes révolutions industrielles réalisées sur plusieurs décennies, celle-là va se faire sur un laps de temps très court de quelques années. L'intelligence artificielle s'apparente à un tsunami qui peut nous submerger si nous ne sommes pas préparés pour encadrer l'usage de ces nouvelles technologies.

› Selon une étude publiée en mai 2016 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 9% des emplois sont menacés par les robots. La robotique et l'intelligence artificielle vont-elles transformer ou détruire le travail ?

Un grand nombre de métiers – experts-comptables, professionnels de santé, de l'information, notaires, conducteurs de véhicules, aides à domicile, etc. – sont susceptibles de voir leur contenu évoluer sous l'effet de l'IA et de la robotique, capables d'apprendre et de travailler des masses considérables de données. Dans un premier temps, des salariés vont peut-être rester sur le carreau et devoir se reconvertir. D'où l'impérieuse nécessité de filets de sécurité et le développement de la formation, puisque le progrès technique exige toujours plus d'expertises et de compétences avec des salariés aux profils très qualifiés nécessitant de nouvelles formes de management.

« Il faut investir massivement dans la formation professionnelle »

› Dans les métiers de la banque, les transformations induites par le logiciel d'intelligence artificielle Watson, développé par IBM pour aider les conseillers, sont déjà palpables.

Comme l'a récemment rappelé Régis Dos Santos (ndlr: président du Syndicat national de la banque CFE-CGC), les personnels en agence sont aujourd'hui des généralistes, maîtrisant 80 à 110 produits à disposition de la clientèle. Or, demain, on n'en aura plus besoin

car leurs tâches opérationnelles (réponses aux e-mails des clients, vérifications réglementaires, opérations de conformité, etc.) seront réalisées par Watson, un outil remarquable. Ces gains de temps doivent permettre aux commerciaux de se recentrer sur leur vrai métier, celui de conseiller expert. Là encore, il convient d'investir massivement dans la formation des conseillers pour garantir leur employabilité aux côtés des systèmes d'intelligence artificielle. Et ainsi limiter l'impact des inéluctables fermetures d'agences et des non-remplacements de départs à la retraite sous le double effet de la révolution digitale et de la conjoncture économique.

› Certains estiment que quand la machine se substitue à l'homme pour remplir une tâche, la création de richesses réalisée doit être soumise à l'impôt. Faut-il taxer les robots ?

La réponse doit s'inscrire dans une analyse plus globale de la taxation. L'essentiel du financement de la protection sociale est issu des salaires. Si demain il y a moins d'emplois, il y a un risque de sous-financement de la protection sociale et, par extension, un problème d'assiette de l'impôt. Ce qui revient, pour une entreprise, à opposer un risque d'arbitrage entre les coûts (salaire contre investissement) et un risque économique et social (délocalisation).

› Comment faut-il appréhender le cadre juridique de l'intelligence artificielle ?

À partir du moment où les robots vont être capables d'apprendre et de modifier eux-mêmes les programmes et les logiciels, on peut imaginer à terme qu'ils puissent décider à la place de l'homme! Il y a là une potentielle remise en cause de notre libre arbitre. C'est donc une vraie question de déterminer jusqu'où le législateur doit d'ores-et-déjà encadrer le développement des robots. De nombreuses questions se posent, y compris éthiques. Un exemple parmi d'autres : faut-il interdire l'utilisation des drones dits intelligents ?

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



POINT DE VUE



« FACE AUX MUTATIONS DE L'EMPLOI, ASSURER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES »

Par Tristan d'Avezac de Moran, spécialiste des mutations du travail
et fondateur du cabinet Territoires Humains

Alors que la question de la disparition du travail est largement abordée dans le cadre des débats de l'élection présidentielle, plusieurs études démontrent que les évolutions technologiques, le *big data* et l'intelligence artificielle vont conduire à une mutation majeure du monde du travail et de la relation à l'activité. Les deux grands leviers à activer afin d'appréhender ces mutations sont la capacité des actifs à gérer leurs transitions professionnelles et la réinvention des collectifs pour maintenir la cohésion sociale, aujourd'hui fragilisée.

De nos jours, les transitions professionnelles se multiplient et interviennent de plus en plus tôt, sur un marché du travail foisonnant et marqué par l'explosion des embauches en contrats courts, le regain du travail indépendant ainsi que l'émergence récente des emplois de l'économie collaborative. Les actifs sont désormais appelés à passer d'un statut à l'autre sans pour autant être préparés à affronter le monde du travail de demain.

Dans ce dernier, une même personne peut développer son expertise avec son emploi salarié et compléter son revenu sur une plateforme de crowd-working. Les plateformes de livraison ou de VTC développent aussi des compétences telles que le sens du service, la ponctualité ou la réactivité, réutilisables dans d'autres domaines. Il est nécessaire que ces actifs puissent s'appuyer sur des dispositifs de reconnaissance et de capitalisation prenant en compte la totalité de leurs acquis. Il conviendrait alors de concevoir de nouvelles métriques communes à toutes les formes d'activités et aux registres de compétences. Le numérique peut ainsi permettre la création d'une forme de « livret digital des expériences et des compétences ».

Les transitions professionnelles touchent aujourd'hui toutes les formes d'activité : un CDI sur trois est rompu dans l'année et les travailleurs de plateformes enchaînent prestation sur prestation, le plus souvent à caractère « mono-tâche ».



POINT DE VUE



Il est nécessaire de trouver pour les travailleurs une manière de rebondir, progresser et diversifier leurs compétences. La société elle-même doit savoir accepter la diversité de statuts et d'activités pour assurer une continuité du travail. Alors que les agents de Pôle emploi ont pris plusieurs années pour reconnaître l'intérim comme une forme « acceptable » d'emploi, le travail sur plateforme peut maintenant à son tour être considéré comme un vecteur d'insertion. Les intermédiaires de l'emploi ont donc un rôle à jouer en devenant opérateurs des transitions professionnelles. Les entreprises gagneraient aussi à s'ouvrir à tous ces types de statuts pour attirer les compétences qu'elles ont du mal à trouver.

Les actifs ont donc besoin d'un droit à la transition professionnelle leur permettant de valider leurs acquis, suivre une formation, mais aussi d'un accompagnement dans ces transitions, assuré par les institutions publiques. La question de la socialisation du travail est aussi soulevée : les travailleurs indépendants se sentent isolés et ceux des plateformes sont souvent seuls face à leurs questions. Il serait donc possible de développer des communautés à gouvernance collaborative pour ces acteurs, à la fois comme lieu d'échange et d'information sur leurs droits et conditions.

Les organisations syndicales ont aussi leur rôle à jouer, en attirant ces nouveaux actifs et en répondant à leurs attentes. Cela passera par un dépassement de la notion de statut, de branche professionnelle et le développement d'une organisation par métiers. Les syndicats devront également s'orienter vers une approche « servicielle », en prenant exemple sur la Freelancers Union aux États-Unis. À défaut, se multiplieront les collectifs de défense spécialisés comme ceux ayant émergé lors du conflit des VTC avec Uber.



« Face aux mutations de l'emploi, assurer les transitions professionnelles », *La Tribune*, 03/02/2017



ELYSÉE 2017

Dans ce numéro, Le Bulletin confédéral revient sur les évolutions récentes de deux règles de la campagne présidentielle: l'obtention des 500 parrainages et la répartition du temps de parole entre les candidats.

La règle des 500 parrainages

Formalité pour certains, parcours du combattant pour d'autres, la récolte des 500 parrainages d'élus fait partie des conditions nécessaires à remplir pour valider sa candidature. Appelés officiellement «présentations», ces parrainages permettent d'éviter des candidatures farfelues ou d'intérêt personnel, mais ont aussi une incidence sur les finances publiques, l'État devant allouer la somme de 153 000 euros en 2017 à tous les candidats pour financer leur campagne.

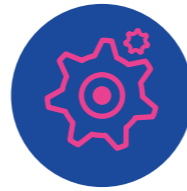
Concrètement, les parlementaires, députés européens, maires, conseillers régionaux et départementaux ainsi que les présidents d'intercommunalités peuvent apporter leur soutien à un candidat, soit un total de 40 000 parrains potentiels. Cependant, beaucoup d'élus n'apportent pas de parrainages et les candidats les plus importants cumulent beaucoup plus de signatures que les 500 nécessaires, réduisant ainsi le nombre de candidats probables.

Ces «présentations» doivent venir d'au moins 30 départements, avec un maximum de 50 signatures provenant d'un même département, afin d'éviter la nomination d'un candidat défendant des intérêts purement locaux.

Pour cette élection, les élus ont reçu le 25 février les formulaires de parrainages et devront les retourner au Conseil constitutionnel avant le 17 mars, à 18 heures. Le 20 ou le 21 mars, le Conseil constitutionnel rendra publique la liste officielle des candidats.

Deux nouveautés ont été apportées par la loi du 25 avril 2016, dite de «modernisation des règles de l'élection présidentielle», et seront donc applicables pour la première fois lors de cette élection. Tout d'abord, les candidats devaient jusqu'ici récolter les parrainages et les apporter physiquement au Conseil, alors qu'aujourd'hui ce sont les élus qui doivent assurer les envois par voie postale. De plus, tous les parrainages d'élus seront désormais rendus publics, alors que jusqu'ici, seuls 500 noms étaient tirés au sort et révélés par candidat. Cette publication de la liste complète et définitive des parrainages aura lieu une semaine avant le premier tour, prévu le 23 avril.





EN ROUTE POUR 2017

Le temps de parole des candidats pour l'élection présidentielle

En période d'élection présidentielle, les candidats s'affrontent sur le terrain médiatique et les médias se chargent de relayer leurs informations et prises de position. Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) a alors la lourde tâche de s'assurer que les médias traitent tous les candidats sur le même plan. Pour 2017, les règles ont changé dans le cadre de la loi du 25 avril 2016, dite de « modernisation des règles de l'élection présidentielle ». Alors que les candidats avaient jusqu'ici le même temps de parole durant les cinq semaines précédant le premier tour, le CSA a estimé qu'en 2012 ce principe d'égalité avait eu des conséquences négatives et a décidé de faire évoluer les règles.



Le CSA divise maintenant le temps de la campagne en trois parties:

- › La période préliminaire, du 1^{er} février au 19 mars, marquée par le principe d'équité, où l'exposition sur les réseaux sociaux est aussi décomptée.
- › La période intermédiaire, entre le dépôt des candidatures et le début de la campagne officielle, du 19 mars au 10 avril, qui repose aussi sur le principe d'équité.
- › La campagne officielle, qui a lieu durant les quinze jours avant le premier tour et pendant l'entre-deux-tours, et qui est marquée par le principe d'égalité stricte.

Le CSA comptabilisera le temps de parole et le temps d'antenne, ce dernier renvoyant aux éditoriaux, commentaires, débats, revues de presse, et tout format évoquant le candidat, « sauf si la séquence lui est clairement défavorable ».

Pour évaluer l'équité du temps de parole, le CSA va évaluer le poids politique des candidats en se penchant sur 4 critères:

- › les résultats obtenus par le candidat ou par sa formation politique aux plus récentes élections,
- › les indications des sondages d'opinion,
- › le nombre d'élus qui soutiennent le candidat,
- › les contributions du candidat à « l'animation du débat électoral ».

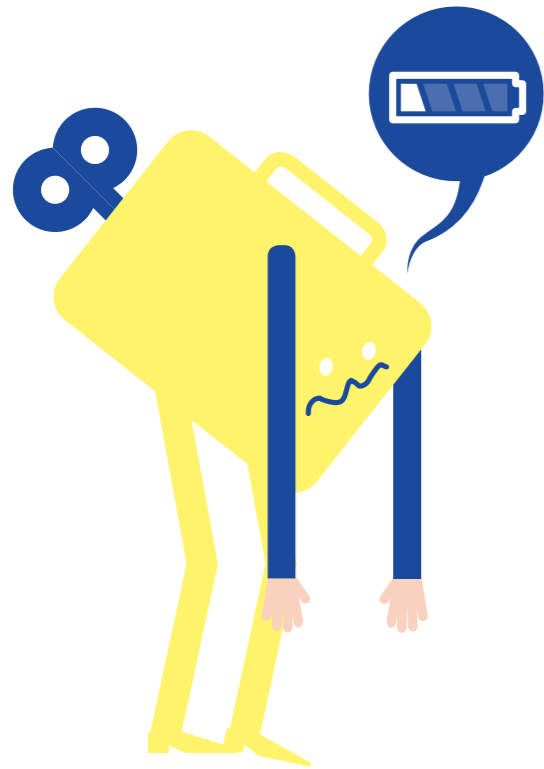


- « Temps de parole: le CSA modifie les règles avant l'élection présidentielle », *Le Monde*, 30/06/2016
- « Présidentielle: qu'est-ce que le temps de parole? » *France Bleu*, 24/09/2016
- « Présidentielle: tout savoir sur la règle des 500 parrainages », *Les Échos*, 07/02/2016



VU D'AILLEURS

FACE À LA « MORT PAR SURMENAGE », LE JAPON DÉVELOPPE UN PLAN D'ACTION POUR INCITER LES SALARIÉS À MOINS TRAVAILLER



Le gouvernement japonais a déployé une nouvelle mesure pour lutter contre le surmenage : le dernier vendredi de chaque mois, les salariés quittent leur bureau à 15 heures pour aller, notamment, faire les boutiques et ainsi soutenir l'économie. L'initiative s'appelle le Premium Friday et est mise en place depuis le 24 février. Dans ce pays où la mort par surmenage a un nom, le *karoshi*, tous les moyens sont bons pour changer les mentalités. Certains patrons passent éteindre les lumières des bureaux à 22 heures. Chez Saint-Works, société du secteur de la santé, les employés qui travaillent trop doivent porter un « *manteau de la honte* » et Yahoo! Japon réfléchit même à une semaine de quatre jours.

L'année dernière, le gouvernement avait déjà mis en place une commission proposant de limiter à 60 heures le nombre d'heures supplémentaires par mois, sauf en période d'activité soutenue où le chiffre grimperait à 100 heures. L'opposition avait jugé cette mesure inacceptable en rappelant que

100 heures supplémentaires mensuelles revenait à travailler jusqu'à 23 heures chaque jour de la semaine.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre liée à l'association des entreprises japonaises au *karoshi*, ces dernières ont tout intérêt à améliorer la gestion du temps de travail. Dernier scandale en date, le suicide de Matsuri Takahashi, une jeune femme de 24 ans qui s'est donnée la mort le soir du 25 décembre 2015. Elle travaillait dans la puissante agence de publicité Dentsu : son président, Tadashi Ishii, a annoncé en janvier qu'il allait quitter son poste en admettant sa responsabilité dans le *karoshi*. Matsuri Takahashi était diplômée de la prestigieuse université de Tokyo, elle effectuait au moins 105 heures supplémentaires par mois, travaillait le week-end et parfois jusqu'à 5 heures du matin. La responsabilité du surmenage a été reconnue par une enquête en octobre 2016 ; la pénibilité était notamment accentuée par les abus

de pouvoir de son supérieur qui la forçait à ne déclarer que 70 heures supplémentaires, soit la limite théorique fixée par l'entreprise.

L'entreprise avait déjà été atteinte par un scandale similaire dans les années 1990. Elle avait alors instauré une série de directives « *qui n'ont jamais été appliquées* », souligne aujourd'hui un employé de l'agence qui effectue parfois 150 heures supplémentaires par mois. Selon lui, le problème viendrait des supérieurs « *formés à l'idée que le temps de travail passé conditionne la qualité du travail et démontre l'engagement pour l'entreprise* ». Cette vision reste toujours largement partagée en entreprise, dans un pays où il est mal vu de quitter son poste avant son supérieur.



Source

« Au Japon, un plan d'action contre "la mort par surmenage" », *Le Monde*, 13/02/2017



TENDANCES

Le Chief Happiness Officer, ce responsable du bonheur au travail

Né dans la Silicon Valley, en Californie, le Chief Happiness Officer (CHO) est une fonction qui se développe dans les entreprises françaises. Elle est souvent associée au concept d'«*entreprise heureuse*», où absence de hiérarchie et cours de yoga au bureau seraient la norme. Mais le phénomène dépasse aujourd'hui l'univers des start-up et le secteur du numérique. Ces «*acteurs du bonheur*» sont de plus en plus nombreux: sur le site d'annonce Qapa, le nombre d'offres pour devenir CHO a augmenté de 967% entre 2014 et 2016. L'apparition de nouveaux intitulés proches, comme *Culture Captain* ou encore *Brandlove Manager*, confirme la tendance.

Les CHO, qui se revendiquent comme garants du bien-être des salariés, ont notamment pour missions le maintien du lien entre les salariés, en fluidifiant les relations, et en jouant parfois le rôle du médiateur. La mise en place de services pour améliorer la vie quotidienne des employés est également un rôle central du CHO, qui peut parfois prendre une allure plus centrée business et ouverte sur le client. Pour certains, on peut même voir dans le CHO un «*représentant du personnel nouvelle génération*», prenant en charge des missions dévolues au CE (vacances, loisirs) ou au CHSCT (condition de travail, hygiène).¹



La diffusion des outils numériques pousse les espaces de travail à se réinventer



Depuis une dizaine d'années, tablettes, ordinateurs portables et smartphones ont modifié la manière de travailler, en lien avec la nouvelle caractéristique de ces outils: la mobilité. Alors qu'il est possible de préparer un compte-rendu sans être physiquement sur le lieu de travail, un bureau personnel et fixe perd de son sens. La diffusion des outils numériques amène alors à repenser l'espace de travail, pour le rendre propice à la culture digitale. Entre ouverture, mobilité et collaboratif, l'organisation du travail doit aller de pair avec l'organisation de l'espace.

Cette tendance au développement d'espaces de travail modulables favorisant la collaboration est d'abord apparue au sein des entreprises technologiques américaines. Elle s'est ensuite répandue chez les start-up dont le modèle d'affaires repose souvent sur le numérique. Elle touche désormais de grands groupes, ainsi que les PME. Et des métiers variés, puisque le numérique facilite le télétravail et le nomadisme de certains comme les graphistes, traducteurs et développeurs web par exemple. Par ailleurs, ces salariés, souvent en déplacement, ont besoin d'espaces calmes propices à la réflexion, ce qui favorise l'apparition d'espaces de *coworking*, autre facette de la révolution des lieux de travail.²



Sources

1. «*Chief Happiness Officer: le bonheur au travail, c'est son métier!*», *Le Parisien*, 02/02/2017
2. «*La transformation numérique pousse à repenser les espaces de travail*», *BPI France*, 03/02/2017



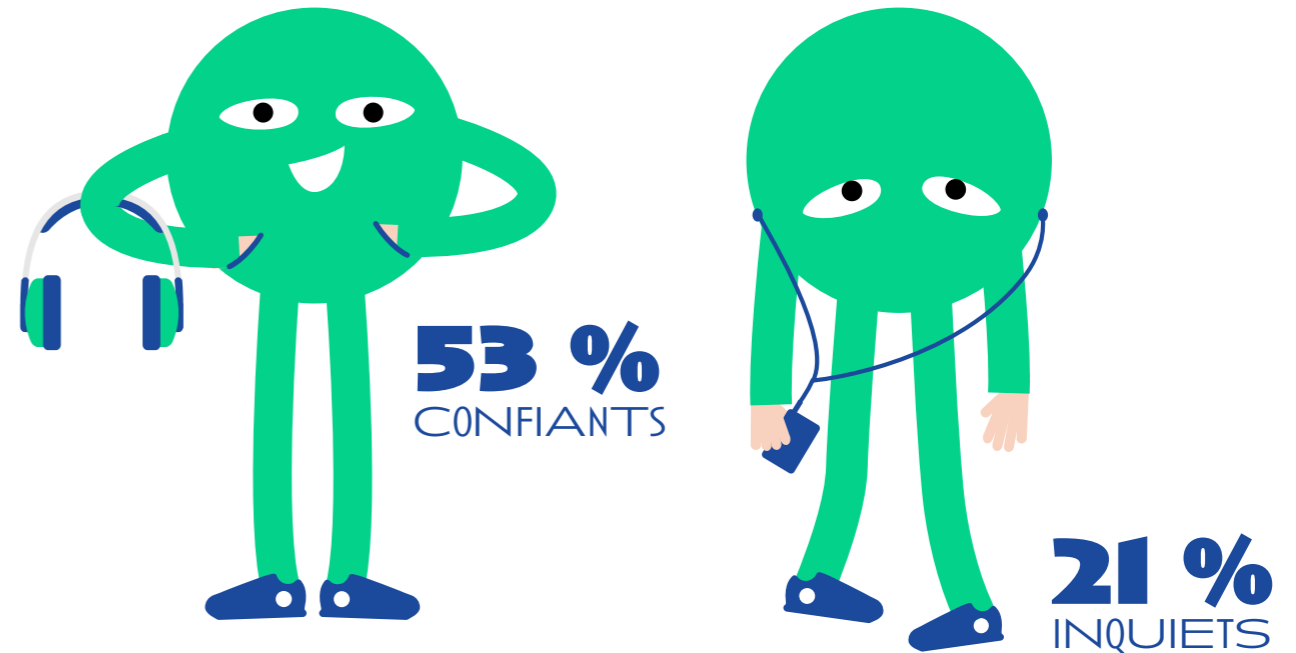
TENDANCES

Les 18-19 ans majoritairement confiants dans leur avenir professionnel

Après avoir suivi un échantillon de 35 000 jeunes depuis leur entrée en 6^e en septembre 2007, une enquête de l'Insee révèle que 53% des jeunes Français âgés de 18-19 ans se disent « optimistes » pour l'avenir, quand 21% se déclarent « plutôt inquiets ». Les filles, malgré un parcours plus favorables, sont moins optimistes que les garçons. Parmi les jeunes ayant arrêté leurs études, seuls 37% occupent un emploi, le plus souvent temporaire.

L'étude se penche longuement sur le parcours scolaire de ces jeunes. 77% des élèves les plus performants en 6^e ont obtenu le baccalauréat sans jamais redoubler dans le secondaire et font maintenant des études supérieures. Au contraire, seuls 14% des collégiens les moins performants en 6^e vont plus loin que le bac.

Les disparités existent aussi selon l'origine sociale et le sexe : deux tiers des enfants de cadres poursuivent des études supérieures contre un tiers des enfants d'ouvriers. Mais selon l'Insee, c'est bien le niveau d'acquis en 6^e qui est déterminant, plus que les autres marqueurs sociaux.



Source

« La majorité des 18-19 ans confiants dans leur avenir professionnel », *Le Monde*, 06/02/2017

L'expertise mutualiste

au service de votre protection sociale complémentaire

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE





BULLE TWITTER



CFE-CGC

@CFECCGC - 28 FÉVRIER 2017

Un droit spécifique à la formation pour les cadres est nécessaire à la compétitivité des entreprises

<https://t.co/vvG1syfBE7> ...?



GERARD MARDINE

@GERARDMARDINE - 2 MARS 2017

Retraite progressive toujours interdite aux salariés au forfait jours en dépit des demandes @CFECCGC

c'est contraire au bon sens et injuste !



RÉGIS DOS SANTOS

@DOSSANTOSREGIS - 28 FÉVRIER 2017

Intelligence artificielle ? Amazon recrute massivement mais un salarié sur sept est... un robot !



NATIONS UNIES (ONU)

@ONU_FR - 3 MARS 2017

Le 8 mars prochain, nous célébrerons la Journée internationale des femmes. Tenez-vous prêts !

<http://bit.ly/2l3Q7TX>



AGENDA

MARDI
14/03

2^e séance officielle
de négociation
entre partenaires
sociaux sur l'assurance
chômage.

MARDI
21/03

Concertation paritaire
sur l'avenir du Compte
personnel d'activité
(CPA).

MERCREDI
22/03

Colloque « *Qualité
de vie au travail:
remettons l'humain
au cœur de l'entreprise* »
organisé à Paris
(Porte de Versailles)
par l'URIF CFE-CGC
avec François
Hommeril.

MARDI
28/03

L'URIF tient un
colloque « *Lois
Rebsamen, Macron
et El Khomri:
quel impact pour les
comités d'entreprise?* »
à Paris (15^e).

JEUDI
30/03

Colloque fédéral
sur l'intelligence
artificielle à Paris
(Maison de la Radio).

VENDREDI
31/03

Annnonce de la nouvelle
mesure d'audience
de la représentativité
des organisations
syndicales.

DIMANCHE
23/04
AU DIMANCHE
07/05

Premier et deuxième
tour de l'élection
présidentielle.



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit tous ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECCG #cfecgc**