



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



EN COULISSE...

François Hommeril annonce la mise en place de groupes de travail entre syndicats

Lors de la conférence de presse de rentrée de la CFE-CGC du 27 septembre dernier, François Hommeril a annoncé vouloir lancer « des groupes de travail » avec les autres organisations syndicales ainsi que le patronat : « Notre objectif est de travailler ensemble à un projet de société partagé. Nous voulons réinventer le système social de solidarité et proposer une vision plus ambitieuse. » Conscient des tensions, notamment depuis la loi Travail, le président confédéral a expliqué vouloir avancer de manière prudente mais constructive, mettant en avant son « absence de passif » avec les autres leaders syndicaux pour faire avancer les choses : « Nous avons des visions complémentaires sur beaucoup de sujets, c'est notre chance à tous. »

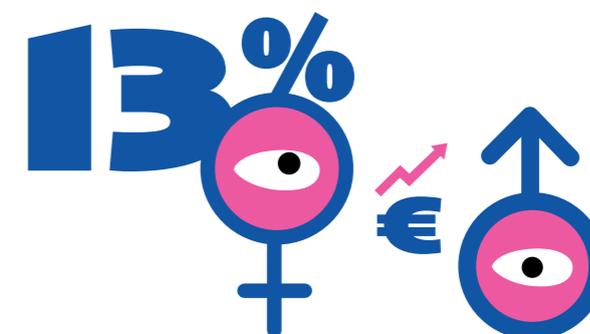
Myriam El Khomri s'est sentie isolée sur la loi Travail

Alors que les défilés contre la loi Travail ont pris fin le 15 septembre, la ministre du Travail est revenue sur cette séquence : « Disons les choses comme elles sont, il n'y a que deux personnes qui ont vraiment défendu cette loi : Laurent Berger et moi. » Myriam El Khomri regrette surtout le positionnement du Premier ministre. Manuel Valls aurait ainsi réécrit une interview qu'elle avait donnée aux Echos, pour annoncer dès le début du débat que l'utilisation du 49-3 était envisagée. Proche de l'aile gauche du PS avant son entrée au gouvernement, Myriam El Khomri craignait d'avoir grillé son positionnement, ce alors qu'elle cherche un point de chute pour les législatives de juin 2017.¹

Jean-Claude Mailly (Force Ouvrière) passera la main en 2018

Après douze ans à la tête du syndicat Force Ouvrière, Jean-Claude Mailly a indiqué qu'il passera la main à l'occasion du prochain congrès confédéral de l'organisation qui se tiendra du 23 au 27 avril 2018 à Lille. Le calendrier de cette transition a été décidé en comité confédéral national. Pascal Pavageau (47 ans), actuel numéro 2 et seul candidat déclaré, est pressenti pour devenir le futur dirigeant de FO.²

LE CHIFFRE



C'EST LA DIMINUTION DE L'ÉCART DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN 10 ANS. EN 2004, L'ÉCART S'ÉLEVAIT À 21,3%, CONTRE 18,5% EN 2014. SELON L'INSEE, « CE SONT SURTOUT LES CADRES QUI CONTRIBUENT À LA RÉDUCTION DE L'ÉCART (...) LA PART DE CADRES PARMIS LES FEMMES SALARIÉES PROGRESSE, ET LE SALAIRE NET MOYEN DES FEMMES CADRES AUGMENTE PLUS QUE CELUI DES HOMMES CADRES ».³



+ Sources

1. Le Canard Enchaîné, 21/09/2016
2. « FO : Jean-Claude Mailly passera la main en avril 2018 à Lille », Question(s) sociale(s), 03/10/2016
3. « En 10 ans, les écarts de salaires entre hommes et femmes ont baissé », BFMTV, 21/09/2016



L'INFO MILITANTE

ALSTOM: LA CFE-CGC SALUE LES ANNONCES MAIS VOIT PLUS LOIN

Si les récentes annonces visant au maintien de l'activité du site de Belfort vont dans le bon sens, la CFE-CGC rappelle que les problèmes structurels demeurent.

C'est un ouf de soulagement qu'ont poussé, le 4 octobre, les 480 salariés d'Alstom de Belfort. À l'issue d'une réunion avec les représentants syndicaux et la direction de l'entreprise, le gouvernement a annoncé que l'État va passer plusieurs commandes (notamment 15 rames de TGV et 20 locomotives) pour maintenir l'activité du site. De son côté, la direction du constructeur français va investir 40 millions d'euros d'ici 2020 pour développer la production d'un nouveau modèle de locomotive, moderniser les ateliers de maintenance ferroviaire et diversifier la production de l'usine de Belfort.

« On ne veut pas vivre aux crochets de l'État »

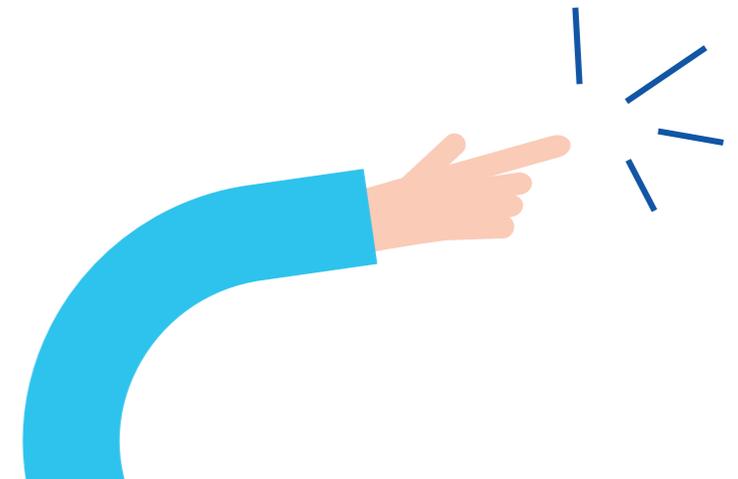
Si ces annonces vont dans le bon sens, l'avenir à moyen terme demeure très incertain, estime André Fages, délégué syndical CFE-CGC chez Alstom Transports : « Ces commandes vont permettre de passer le creux de charge, mais ça ne solutionne pas le problème. Comme nous ne cessons de le répéter ces dernières semaines, on ne veut pas vivre aux crochets de l'État. »

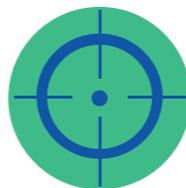
Dès l'annonce brutale (le 7 septembre), sans concertation, de la fermeture du site, la CFE-CGC avait appelé le gouvernement – actionnaire minoritaire à hauteur de 20% d'Alstom – à prendre toutes ses responsabilités. Sur le fond, François Hommeril avait souligné « l'absence de travail en profondeur, par les décideurs politiques, sur l'avenir de la filière rail en France sachant que l'ensemble des sites sont aujourd'hui en sous-activité ». Pour le président de la CFE-CGC, il est indispensable « de mettre en place, dans les dispositifs d'appel d'offres, des dispositions pouvant protéger le maintien des compétences sur le sol national ».

« L'enjeu est celui du maintien des compétences, des investissements et de la protection des brevets »

La CFE-CGC salue donc ces premières mesures : « Cela ne me dérange absolument pas que de l'argent public soit mobilisé pour sauver le site dès l'instant qu'il permet de donner de l'oxygène et du temps pour pouvoir développer un projet de long terme », résume François Hommeril. Plus globalement, ce dernier fait écho aux grandes problématiques soulevées par Alstom : « L'avenir de l'économie française et de ses industries, c'est l'investissement massif – public et privé – dans la recherche ainsi que la protection des compétences, des brevets et de l'intelligence. »

Sur un dossier devenu très politique et un enjeu de la campagne présidentielle, la CFE-CGC souhaite dorénavant que chacune des parties tienne ses engagements.





L'INFO MILITANTE

NON, LA VITALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES NE SE DÉMENT PAS!

Selon le bilan de la négociation collective, plus de 36 000 accords d'entreprises ont été signés l'an passé. La CFE-CGC a paraphé 92% des textes dans les entreprises où elle est implantée.

Contrairement à bon nombre de commentaires et de postures relayés en la matière, le dialogue social dans les entreprises est une réalité des plus concrètes! En 2015, ce sont ainsi 36 600 accords qui ont été signés entre employeurs et représentants du personnel d'après le bilan de la négociation collective récemment présenté par le ministère du Travail aux partenaires sociaux.

« Ces chiffres officiels, incontestables, contredisent tout ce qui peut être dit sur le fait que les grandes centrales syndicales ne signeraient jamais rien! », n'a pas manqué de souligner François Hommeril lors de la conférence de presse de rentrée de la CFE-CGC, le 27 septembre dernier. « Il faut revenir à la rationalité des chiffres et mettre à distance les mensonges qui désespèrent les gens. »

Salaires et primes restent la thématique leader

Stables d'une année sur l'autre (36 500 accords signés en 2014), ces chiffres révèlent en effet que toutes les grandes organisations syndicales de salariés signent la plupart des accords. Dans le détail, la CFDT a paraphé, l'an dernier, 94% des textes dans les entreprises où elle est implantée, devant la CFE-CGC (92%), FO (90%), la CFTC (89%), l'UNSA (87%) et la CGT (84%).

Notons que les salaires et les primes demeurent structurellement le thème le plus abordé dans les accords puisque 38% des textes signés par les délégués syndicaux ont porté sur ce thème en 2015.

Les branches professionnelles à l'unisson

Les accords de branches s'inscrivent, eux, à la hausse: 1042 textes ont été signés l'an dernier dans les branches professionnelles (contre 10 006 en 2014) avec notamment une progression des accords relatifs à la formation professionnelle et la prévoyance et frais de santé.

Les salaires (375 accords), la condition de conclusion des accords (264), la formation professionnelle/apprentissage (232), la retraite complémentaire et prévoyance (232) et le contrat de travail (207) forment le Top 5 par thématiques des accords signés.

Enfin, au niveau interprofessionnel, 52 accords ou avenants ont été conclus en 2015, soit 24 de plus qu'en 2014.



L'INFO MILITANTE



« LA CFE-CGC PEUT ÊTRE FIÈRE D'AVOIR MENÉ À BIEN LA NÉGOCIATION POUR ASSURER LA PÉRENNITÉ DE NOS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES »

Rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites, perspectives financières du régime, âge légal de départ à la retraite... : Serge Lavagna fait le point sur les enjeux du dossier retraite. Le secrétaire national en charge du secteur Protection sociale revient également sur l'accord essentiel signé il y a un an par la CFE-CGC sur les retraites complémentaires.

Avec le recul, quel regard portez-vous sur l'accord signé le 30 octobre 2015 entre partenaires sociaux sur les retraites complémentaires ?

La CFE-CGC peut être fière d'avoir mené à bien cette difficile négociation pour assurer la pérennité de nos retraites complémentaires. Elle peut se montrer satisfaite des conditions fixées par un accord qui associe toutes les parties prenantes : entreprises, salariés et retraités. Cette réforme était nécessaire : sans mesures à court terme et structurelles, les réserves des régimes de retraite auraient été épuisées d'ici 2018 pour l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et d'ici 2027 pour l'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés). Les réserves de l'Agirc étaient menacées non pas en raison d'une mauvaise gestion mais parce que les salaires des cadres et assimilés augmentent moins vite que le plafond de la Sécurité sociale.

La CFE-CGC peut également se prévaloir d'avoir obtenu l'ouverture d'une négociation pour un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement.

Un des enjeux de la négociation a été de faire valoir que l'Agirc, qui fait office de « totem » historique pour notre organisation, n'est pas qu'un régime de retraite. Oui à une unification économiquement nécessaire des régimes Agirc-Arrco et donc des réserves, à condition de traiter en parallèle les spécificités de l'encadrement sans oublier la prévoyance spécifique des cadres.

C'est ce que nous avons obtenu sous la forme d'une négociation pour un accord national interprofessionnel sur l'encadrement assorti d'une garantie du maintien, *a minima*, des articles et dispositions définis dans l'actuelle convention Agirc. C'est un grand succès pour la CFE-CGC, qui se bat sur le sujet depuis une vingtaine d'années.



L'INFO MILITANTE

« La notion “d’encadrement” nécessitera une définition susceptible de convenir à toutes les branches »

Que peut-on attendre de cette négociation ? Comment définir ce qu’est, aujourd’hui, l’encadrement ?

Il s’agira de déterminer ce qui pourra être défini au niveau interprofessionnel et ce qui relève des branches professionnelles. La notion de cadre stricto sensu peut être définie assez facilement au niveau interprofessionnel en vertu de divers critères comme par exemple le niveau de formation ou le management de personnel. En revanche, la notion d’« encadrement », qui est plus large, nécessitera que soit recherchée une définition susceptible de convenir à toutes les branches.

Qu’en est-il désormais du calendrier et des modalités de mise en œuvre de l’accord sur les retraites complémentaires ?

En vertu de l’accord d’octobre 2015, les partenaires sociaux ont jusqu’au 1^{er} janvier 2018 pour formaliser l’instauration d’un régime de retraite unifié qui va venir se substituer aux deux conventions collectives qui régissent jusqu’ici l’Agirc et l’Arrco. L’application effective est, elle, fixée au 1^{er} janvier 2019. Des groupes de travail ont déjà été mis en place pour tous les sujets techniques. La négociation officielle devrait débuter en janvier et s’étendre sur toute l’année 2017.

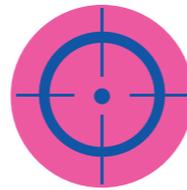
« Le niveau moyen des retraites en France demeure assez élevé, comparé à bien d’autres pays »

Parallèlement, les premières discussions en vue d’une définition de l’encadrement devraient débuter à la même période et seront conduites, pour la CFE-CGC, par Jean-François Foucard (secrétaire national Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle). À titre personnel, j’interviendrai sur la partie prévoyance des cadres (et assimilés) afin de moderniser le dispositif qui pérennise le taux de cotisation (1,5%) à la charge de l’employeur.

Dans son rapport annuel remis en juillet dernier au gouvernement, le Comité de suivi des retraites note une «amélioration lente mais sensible» de la situation financière du système de retraite d’ici 2020. Comment accueillez-vous ces conclusions ?

Au-delà des simulations à l’horizon 2020 qui font en effet état d’une appréciable réduction du déficit du système (tous régimes de retraite et Fonds de solidarité vieillesse inclus), le Conseil d’orientation des retraites fait aussi des projections macro-économiques sur le long terme. Selon celles-ci, l’équilibre financier du système de retraite serait garanti jusqu’en 2060 sous réserve notamment d’une croissance annuelle moyenne de la productivité de 1,5% sur toute la période. Ce qui est loin d’être gagné, à la lumière des taux de croissance que nous connaissons ces dernières années et de l’imprévisibilité des crises économiques à l’image de celle de 2008.

Le niveau moyen des retraites en France demeure assez élevé, comparé à bien d’autres pays. La problématique est davantage celle de l’équilibre et de la pérennité du régime. Il nous faut donc instaurer un système de pilotage permettant d’adapter le régime en fonction de la situation économique.



L'INFO MILITANTE

Dans quelle mesure pourrait-être impacté, à l'avenir, le niveau de vie des retraités ?

Parvenir à l'équilibre du régime entraînerait de fait une baisse du niveau de vie relatif des retraités par rapport aux actifs, car les pensions de retraite vont certes continuer d'augmenter mais à un rythme

moins important que le revenu des actifs. Il faut toutefois avoir en tête qu'aujourd'hui le niveau de vie des retraités est équivalent à 107 % de celui de l'ensemble de la population, cela sans tenir compte du fait que 75 % des retraités sont qui plus est propriétaires de leur logement.

« Dans les faits, l'âge de départ à la retraite va mécaniquement reculer »

À l'approche des grandes échéances électorales de 2017, la question de l'âge de la retraite refait surface, d'aucuns proposant un recul de l'âge légal...

Dans le cadre de la loi du 20 janvier 2014 sur l'avenir et la justice du système de retraite, le gouvernement a prolongé la durée de cotisation nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein à partir de 2020. C'est-à-dire que les générations nées après 1973 devront cotiser 43 années. Difficile dans ces conditions de pouvoir partir à la retraite à 62 ans ! Dans les faits, l'âge de départ à la retraite va mécaniquement reculer.

Quel rôle jouent les partenaires sociaux sur ces problématiques ?

S'agissant du régime général, c'est l'État qui détermine les ressources, les dépenses et les conditions de départ à la retraite. Les partenaires sociaux ont quant à eux la main sur les retraites complémentaires. C'est un rôle fondamental puisque, les retraites Agirc-Arrco distribuent aujourd'hui 75 milliards d'euros de prestations annuelles contre 105 milliards pour la Caisse nationale d'assurance vieillesse (régime général).

Contrairement au régime général, la partie gérée par les partenaires sociaux n'a pas le moindre euro de dette, les déficits étant financés par des réserves préalablement accumulées. Rappelons également que la retraite complémentaire constitue l'essentiel de la pension d'un cadre.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



Notre **métier** :
Accompagner les partenaires sociaux
lors de la mise en place de régimes
collectifs de protection sociale

l'INPC

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



PROSPECTIVE

VERS DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL RESPONSABILISANTES?

Déjà moqué par Charlie Chaplin, qui mettait en scène des ouvriers prisonniers des cadences et de l'organisation répétitive, le taylorisme, modèle d'organisation du travail de la révolution industrielle, est aujourd'hui le contre-modèle absolu de management et d'organisation des entreprises. Si l'organisation scientifique du travail tendait à organiser méticuleusement l'emploi, la période actuelle tend à promouvoir l'autonomisation des travailleurs.

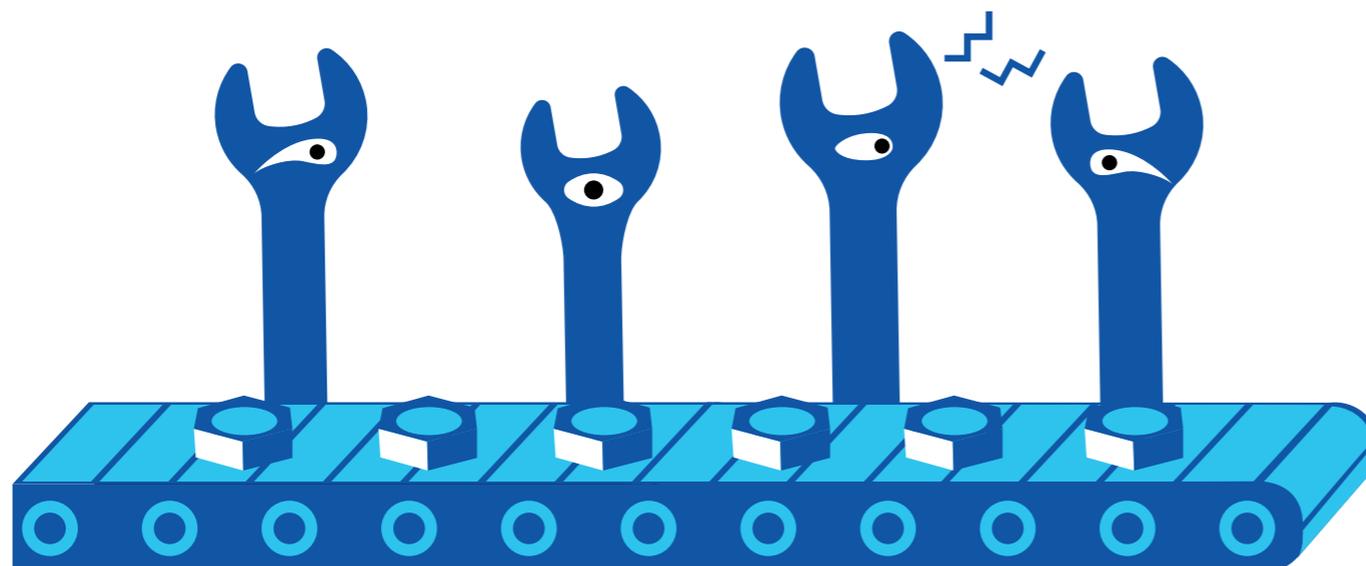
Régulièrement mises en avant, les entreprises où la hiérarchie est plus flexible incarnent ce nouveau modèle. Plus qu'un facteur de bonheur au travail, la responsabilisation des travailleurs devient un facteur d'adhésion des salariés et de performance pour l'entreprise, donc un enjeu essentiel pour les organisations.

Si l'autonomie et la responsabilisation sont devenus deux maîtres mots de la nouvelle philosophie en entreprise, le ressenti des salariés en France est à rebours de cette tendance. Entre 1998 et 2013, le taux des salariés déclarant que leurs supérieurs leur disaient comment faire leur travail est passé de 14,2 % à 20 %. Et la proportion du travail

monotone a progressé en 20 ans. Se dresse le constat que la responsabilisation des travailleurs semble donc reculer en France, un des pays d'Europe où l'on trouve le moins d'entreprises dotées d'organisations de travail participatives facilitant l'implication des salariés.

Ce retard s'explique en partie par une culture d'entreprise caractérisée par un déficit de confiance dans le management, et par une grande rigidité dans la hiérarchie : la France serait d'ailleurs le pays européen où la distance hiérarchique est la plus prégnante.

Au-delà, l'évolution du travail des managers a aussi des conséquences sur ce retard : donner de l'autonomie suppose que le manager s'inscrive dans une démarche d'accompagnement, rôle qu'il a moins le temps d'accomplir en raison d'autres obligations (multiplication des réunions etc.). Conséquence : alors que l'information sur les organisations du travail n'a jamais été aussi dense et développée, le temps qui y est consacré n'a jamais été aussi réduit au profit d'autres activités.





PROSPECTIVE

Toutefois, l'analyse des entreprises qui ont su adopter ces méthodes en France fait ressortir plusieurs points communs :

- › le rôle déterminant de l'écoute ;
- › le renoncement aux marques distinctives ou symboles pour les dirigeants ;
- › l'allégement des contrôles au profit de l'autonomie ;
- › l'arrêt des stratégies de motivation au profit de la mise en place d'un environnement de travail favorable.

L'application de ces méthodes a prouvé ses bienfaits sur le bien-être au travail, mais aussi sur la performance des individus et de l'entreprise en général. De ce modèle d'entreprise «libérée» se sont ainsi inspirées de multiples sociétés, notamment dans l'industrie (Michelin, Airbus, Renault...).

Cependant, mettre en place une entreprise libérée ne se décrète pas et il faut rompre avec l'idée que ce modèle est duplicable à l'infini, dans tous les contextes.

Il paraît ainsi indispensable de se prémunir des excès et des possibles effets contre-productifs. L'autonomie doit d'abord s'acquérir grâce à un processus d'apprentissage planifié en fonction de la maturité organisationnelle de l'entreprise et de ses employés.

L'entreprise libérée constitue une opportunité pour nombre d'acteurs d'améliorer leurs performances et d'attirer des profils talentueux, via la transformation de l'atmosphère de travail. Il faut néanmoins se garder de considérer ce nouveau modèle d'organisation comme un produit standard convenant à tous.



«Vers des organisations du travail responsabilisantes»,
La Fabrique de l'Industrie, 15/06/2016

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



ANALYSE - ÉLYSÉE 2017

LE PHÉNOMÈNE DES PRIMAIRES CITOYENNES: FEU DE PAILLE OU TENDANCE DE FOND?

Le manque de confiance envers le personnel et les partis politiques, et les institutions, est un sentiment largement répandu.

En 2016, seuls 13 % des Français indiquent ainsi faire confiance aux partis, selon le baromètre de confiance annuel du CEVIPOF.

Face à ce constat, les appels à une démocratie plus directe, davantage proche du peuple, se sont multipliés : recours au référendum, réforme de la Constitution, démocratie collaborative ou primaires citoyennes. Ces dernières s'inspirent notamment de mouvements nés hors systèmes à l'étranger, à l'image du mouvement italien 5 étoiles, passé par un vote sur internet pour désigner son candidat (Virginia Raggi) lors des élections municipales de Rome.

Dans l'Hexagone, la campagne présidentielle catalyse toutes les idées et actions de ce type avec notamment la primaire de la droite et du centre (20 et 27 novembre) et la primaire présidentielle socialiste (22 et 29 janvier 2017). Depuis le début de l'année, les initiatives citoyennes se sont multipliées, en particulier trois organisations : LaPrimaire.org, La Vraie Primaire et La Primaire des Français. Contrairement à divers mouvements étrangers, leurs créations n'a pas pour origine un diagnostic politique antisystème (comme Podemos en Grèce ou Occupy Wall Street aux États-Unis) mais un regard sur les échecs du système politique français vis-à-vis de l'exigence démocratique.

LA VRAIE PRIMAIRE, lancée début 2016, recense 18 000 citoyens inscrits. Chacun peut se proposer ou plébisciter un candidat, y compris des hommes et femmes politiques. Ceux qui sont proposés aux votes doivent ensuite collecter 1 000 soutiens d'internautes. Aucune ligne idéologique n'a été fixée en amont, seulement une charte de déontologie. L'idée était moins de faire émerger une ligne politique que de nouvelles figures de la société civile par le biais d'un procédé original et capable de porter des revendications.

LA PRIMAIRE DES FRANÇAIS, fondée en avril 2016, est l'initiative la plus médiatique de primaire citoyenne car portée par des personnalités publiques (Corinne Lepage, Jean-Marie Cavada...) ayant, pour certaines, une expérience politique. Groupement de mouvements citoyens, la Primaire des Français veut renouveler le paysage démocratique sans pour autant être neutre politiquement. Pour être candidat, il faut avoir une expérience en entreprise de plus de 5 ans, une expérience électorale de moins de 12 ans et s'approprier des valeurs comme l'attachement à la laïcité ou la défense de l'environnement. Un candidat devrait être nommé courant octobre.





ANALYSE - ÉLYSÉE 2017

Dernier acteur, LAPRIMAIRE.ORG, créé en septembre 2015, permet à n'importe qui de s'inscrire, à condition de signer la charte du candidat. Le processus a conduit à la qualification de 16 candidats anonymes. Un vote devrait réduire leur nombre à 5, avant l'organisation de débats entre ces candidats et la nomination officielle d'un d'entre eux en décembre.

Si toutes les enquêtes d'opinion tendent à encourager ces mouvements citoyens, le succès de ces trois initiatives n'est toutefois pas vraiment pas au rendez-vous. Pour La Vraie Primaire, qui affichait lors de sa création un objectif de 500 000 signatures, les modalités économiques (avancer 500 euros pour être candidat) ont découragé. Limité à 73 000 signatures, le mouvement a revu ses objectifs à la baisse et l'un des membres fondateurs, Alexandre Jardin, a quitté le mouvement, s'affichant proche d'Emmanuel Macron.

L'un des principaux enjeux de ces primaires citoyennes est donc... l'engouement citoyen lui-même ! Leur audience est relativement restreinte, ce qui est incompatible avec une représentativité élargie. Il est également ironique de noter que la majorité de ces organisations ont été initiées par des personnes ayant déjà exercé des fonctions politiques.

Il semble donc encore prématuré de voir en ces primaires citoyennes le moteur d'un renouvellement du modèle politique français. Ces initiatives devront d'abord lutter contre un double déficit de notoriété et de diversité sociale. À terme, le grand défi de ces primaires citoyennes sera de réussir à faire émerger un candidat concourant officiellement à l'élection présidentielle, ce qui nécessite notamment l'obtention de 500 parrainages de la part des élus de la République.



Sources

- « Que reste-t-il des primaires citoyennes? », *Le JDD*, 09/09/2016
- « Qui se cache derrière les primaires citoyennes? », *Le Monde*, 18/07/2016
- « Baromètre de la confiance politique - Vague 7 », *CEVIPOF*, 01/2014



VU D'AILLEURS

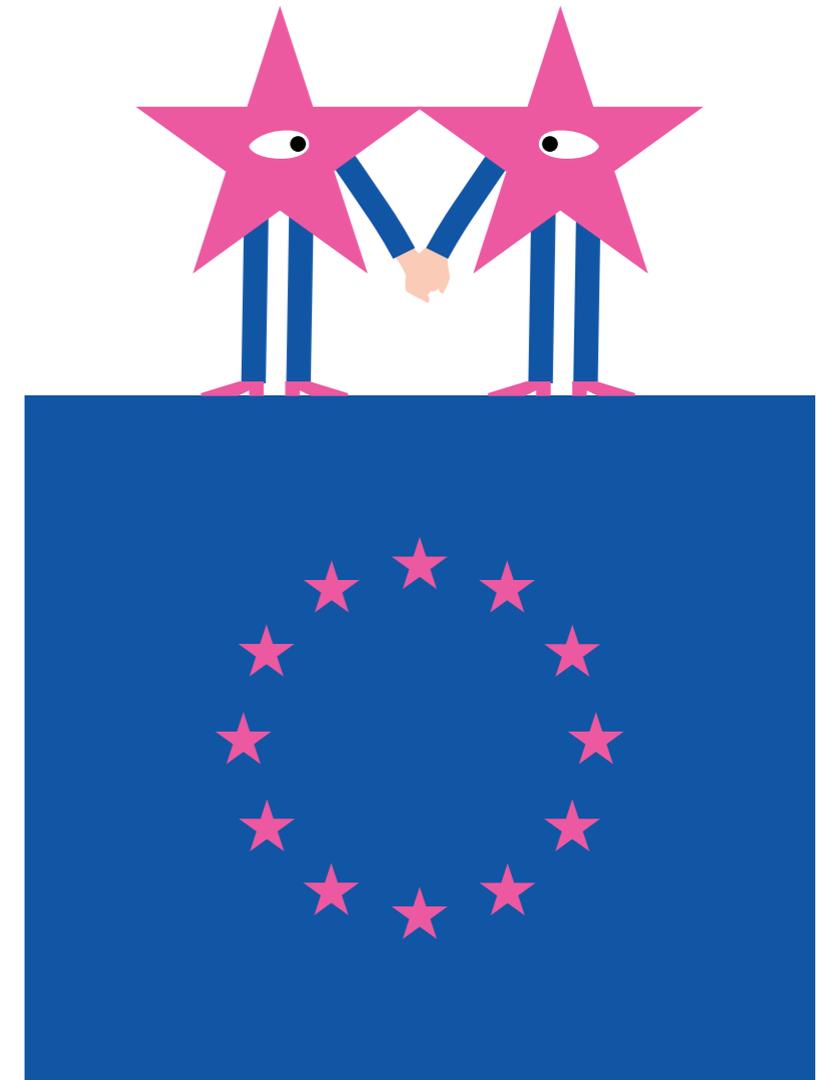
L'EUROPE SOCIALE EXISTE-T-ELLE ?

En 2012, l'Union européenne a reçu le prix Nobel de la paix, consacrant une démarche de 60 ans débutée après les affres de la Seconde Guerre mondiale avec pour motivation originelle la paix entre nations européennes.

L'économie était alors perçue comme l'outil pacificateur des relations entre nations selon le principe qu'on ne faisait pas la guerre avec ceux avec lesquels on commerce. L'aspect social a quant à lui été le parent pauvre de la construction européenne (sans pour autant être totalement ignoré, à l'image du Fonds social européen, de la lutte contre les discriminations et de la coordination des systèmes de Sécurité sociale). Cette différence entre économie et social s'est encore accrue dans les années 90 avec la construction du marché commun et la mise en avant d'objectifs tels que la monnaie unique ou la convergence économique des pays de l'Est.

Aujourd'hui, l'Institut de recherche européen « Notre Europe - Institut Jacques Delors » estime que les questions sociales prennent de l'ampleur. Dans un contexte de crise, l'Europe sociale s'imposerait en effet comme l'unique moyen de développement. Les crises de 2008 et des dettes souveraines ont eu de fortes conséquences sociales sur les peuples européens et sur leur vision de l'Europe. La recherche d'un meilleur équilibre entre impératifs économiques et progrès sociaux s'avère nécessaire et urgente. D'autant que le succès du marché unique et celui des libertés de circulation ont des effets pervers sur le plan social : les États sont en effet tentés, dans un contexte de compétition économique exalté, d'utiliser les normes sociales comme des variables d'ajustement, tirant vers le bas les droits des citoyens.

Enfin, la construction sociale est un enjeu d'autant plus important que les pays européens sont confrontés à des transformations sociétales communes comme le vieillissement de la population, qui met à mal les modèles d'État providence du vieux continent.





VU D'AILLEURS

Selon l'Institut de recherche européen, il faut d'abord que la construction européenne change de philosophie pour réaliser cette Europe sociale. L'Union européenne compartimente trop souvent le volet social comme une entité indépendante et particulière, interdisant une approche ambitieuse plaçant les enjeux sociaux au cœur des politiques européennes au même titre que la croissance économique. Par exemple, les réunions de l'Eurogroupe ne se font qu'entre ministres de l'Économie. Il est possible d'imaginer l'institutionnalisation d'autres formations, comme des réunions entre ministres de l'Emploi. Sans ce changement de mentalité, point d'Europe sociale à la hauteur des enjeux évoqués.

Concrètement, une politique européenne sociale pourrait s'axer autour de deux priorités :

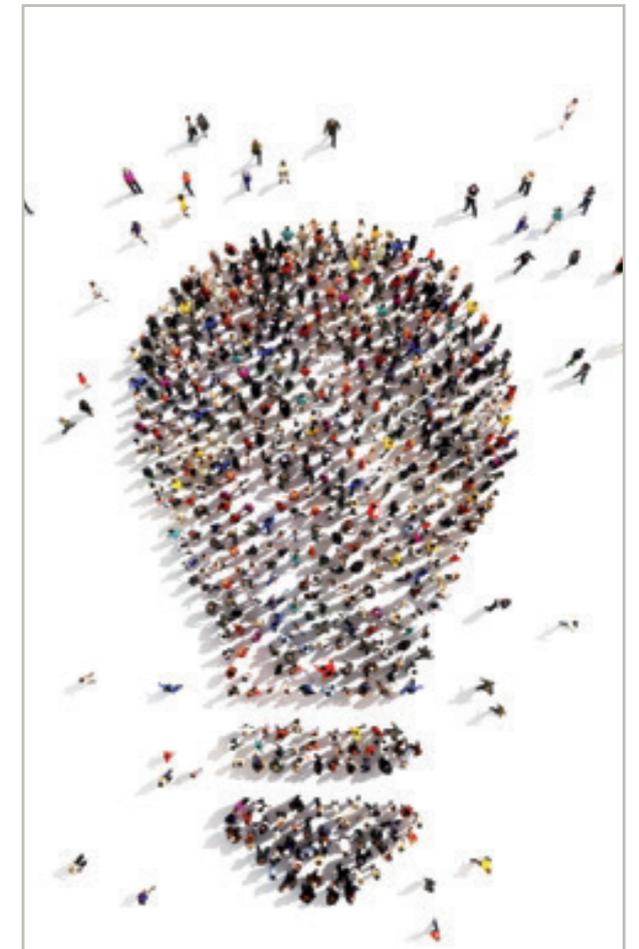
› La réflexion, au sein de l'Union monétaire, sur des mécanismes de stabilisation en cas de chocs conjoncturels qui limiteraient les risques de déséquilibres structurels se traduisant par des baisses des dépenses sociales. Reconstruire cette dynamique économique commune permettrait d'intégrer d'autant plus facilement des critères sociaux dans les politiques européennes.

› Rééquilibrer le marché européen en créant les conditions d'un marché du travail équitable au travers d'un moyen de contrôle des règles européennes (par exemple les travailleurs détachés via une inspection européenne du travail) et la prise en compte des désagréments pour les pays de départ de la mobilité.

Les difficultés politiques et le manque d'adhésion au projet européen compromettent l'acceptation de nouvelles étapes de la construction européenne. La multiplication de politiques sociales concrètes, mais encore davantage un changement de philosophie, pourraient permettre de débloquer le processus.



« L'Europe sociale existe-t-elle? »,
Notre Europe - Institut Jacques Delors, 06/09/2016



L'expertise mutualiste

au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE





TENDANCES

LE DIGITAL LABOR, CE TRAVAIL QUI NE DIT PAS SON NOM

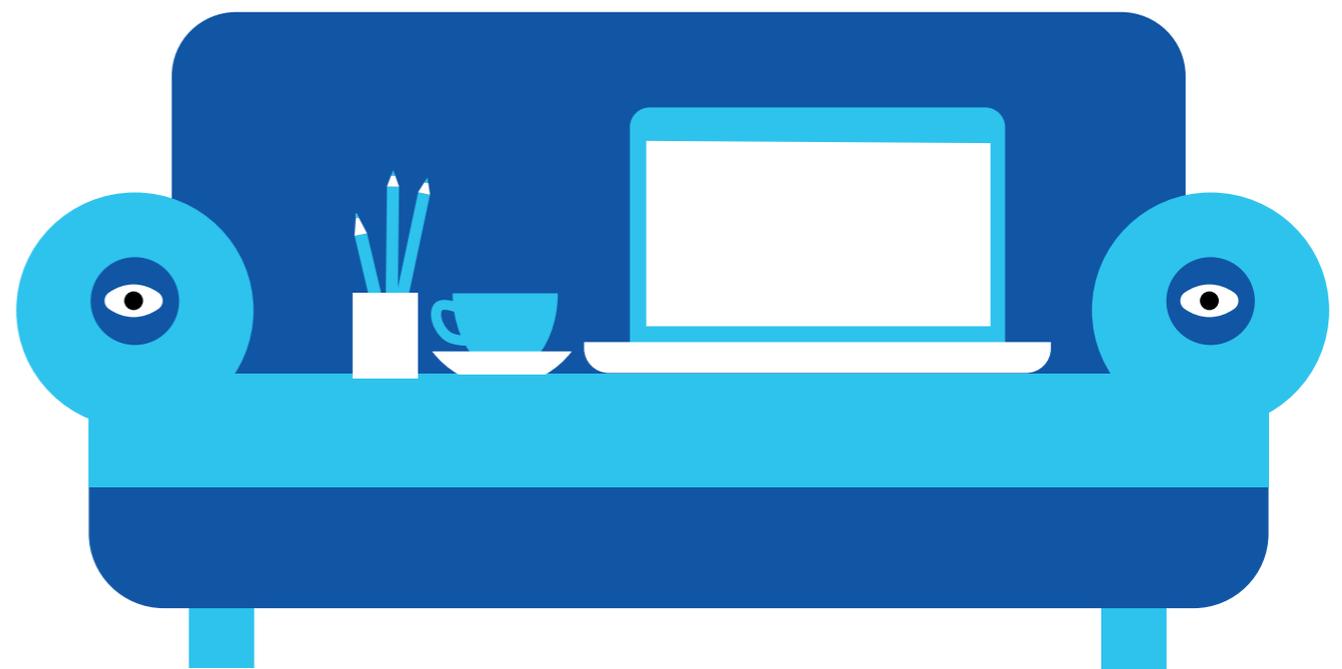
La relation entre le numérique et le monde du travail suscite nombre de débats, illustrés encore récemment par le droit à la déconnexion et la place grandissante du télétravail dans les entreprises.

Antonio Casilli, sociologue à l'EHESS, souligne pour sa part en quoi le « digital labor » remet en cause la conception même de travail. Selon lui, tout usager produit de la valeur. Originellement, c'est de notre profession que découlait notre travail, c'est-à-dire notre production de valeur. Travailler de chez soi, via un ordinateur ou un portable, n'est qu'un prolongement de cette logique sous une forme juste plus technologique.

Notre vie étant de plus en plus impactée par le digital, la barrière traditionnelle entre privé et public a de plus en plus tendance à s'estomper.

Renseigner un réseau social avec une photo, un commentaire ou un « like » revient à créer des datas qui ont elles-mêmes une valeur commerciale. C'est ce qu'Antonio Casilli qualifie de « digital labor », qui pourrait inverser le sens du travail, notre production de valeur n'émanant plus uniquement de notre profession mais également de nos activités personnelles.

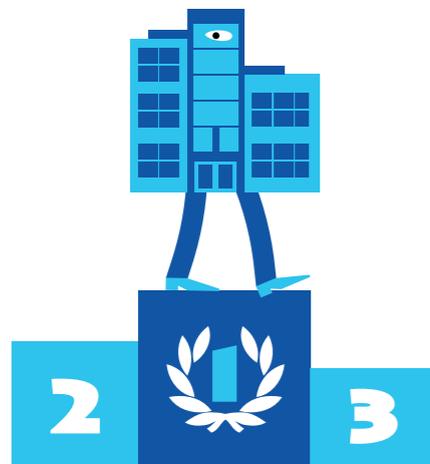
Pour ce sociologue, le développement du digital labor pourrait entraîner, à terme, un risque de précarité, malgré la liberté et la flexibilité qu'il permet.



« Le digital labor, ce travail qui ne dit pas son nom », *Trop Libre*, 08/07/2016



TENDANCES



LES ENTREPRISES PRÉFÉRÉES DES CADRES

Créer un environnement favorable et attractif est devenu un enjeu majeur pour les entreprises, afin de recruter les meilleurs profils. Chaque année, plusieurs cabinets de conseil dressent des palmarès d'attractivité des différents secteurs et entreprises. Mi-septembre, l'étude du cabinet Universeum a révélé plusieurs tendances en la matière.

Le secteur de l'aéronautique, du spatial et de la défense, ainsi que les entreprises issues des nouvelles technologies, sont ceux qui attirent le plus les ingénieurs. Les commerciaux ont quant à eux des goûts plus éclectiques, balançant entre les cabinets de conseil, le secteur du luxe, les grandes entreprises françaises et les nouvelles technologies.

Du côté des entreprises, celles qui connaissent les plus fortes progressions sont les start-up stars de ces dernières années profitant des nouveaux business models, comme Blablacar ou Criteo.

Le profil des entreprises plébiscitées varie aussi beaucoup en fonction de l'expérience et de l'âge. Les travailleurs les plus expérimentés sont à la recherche d'autonomie, d'indépendance et d'entrepreneuriat. À l'inverse, les jeunes recherchent l'image et la protection des grandes marques. En effet, celles-ci sont les plus à même d'appuyer un début de carrière ou d'offrir des opportunités d'expatriation ou de voyages, deux qualités plébiscitées par les jeunes cadres.¹

HOLACRATIE, LA NOUVELLE ORGANISATION AU NOM FUTURISTE

Danone, Castorama, Zappos... Un nombre croissant d'entreprises bouleversent leurs organisations hiérarchiques internes pour tester une nouvelle forme d'organisation : l'holocratie.

Derrière ce terme méconnu aux racines grecques se cache une philosophie du travail et des relations en entreprise éloignées des standards habituels. Son objectif est la mise en place d'une nouvelle façon de penser qui a pour pilier la mise en valeur de l'intelligence collective.

Plus concrètement, l'entreprise adoptant l'holocratie se voit dotée d'une constitution qui met en avant sa « raison d'être », son objectif profond. La hiérarchie et l'organisation s'y retrouvent plus fractionnées et horizontales, et les processus deviennent diffus entre plusieurs cercles autonomes qui interagissent entre eux. Autre conséquence, les appellations des postes eux-mêmes sont amenées à évoluer vers plus de clarté et d'explicité (à l'image du responsable Ressources humaines, qui devient dans certaines entreprises « Chief Happiness Officer »).

L'holocratie se veut donc la traduction pratique d'une vision de l'entreprise comme œuvre collective au service d'un but précis et commun.²



1. « Quelles entreprises attirent le plus les cadres et les ingénieurs? », *La Tribune*, 22/09/2016
2. « L'holocratie, cette nouvelle ère qui doit briser les chaînes de l'entreprise et du salarié », *Frenchweb*, 02/08/2016



BULLE TWITTER



 **SECTION SYNDICALE** @SECTIONSINDYCA - 2 OCTOBRE 2016

CICE : Pour la CFE-CGC, le pari n'est pas gagnant ! <http://paper.li/SectionSyndica/1474291418?read=http%3A%2F%2Fwww.cfecgc.org%2Factualite%2Femploi%2Fcice%2Dpour-%2Dla%2Dcfe%2Dcgc%2Dle%2Dpari%2Dn%2Drsquo%2Ddest%2Dpas%2Dgagnant%2F> ... #syndicat



 **L'USINENOUVELLE** @USINENOUVELLE - 3 OCTOBRE 2016

En ratifiant l'accord de Paris, l'Europe revient dans la course climatique.



 **CFE-CGC** @CFECGC - 11 OCTOBRE 2016

La CFE-CGC chimie dit NON à un accord forfait-jours non sécurisé #forfaitjours <http://cfecgc-chimie.org/secteurs-d-activites/pharmacie/union/1441-11-octobre-2016-branche-produits-pharmaceutiques-parapharmaceutiques-et-veterinaires-la-cfe-cgc-refuse-de-signer-l-accord-forfait-jours-mais-approuve-l-accord-gpec> ...



 **CFE-CGC** @CFECGC - 12 OCTOBRE 2016

«Les cadres souffrent aujourd'hui d'un manque de reconnaissance et d'une perte de sens» @BSalengro @Actineo_fr



AGENDA

MARDI
18/10

Présence de la
CFE-CGC au salon
Planète PME.

MARDI
25/10

Vote du rapport sur
« *La coproduction
à l'heure du numérique:
quels risques et quelles
opportunités pour
le consommateur
et l'emploi?* »
par le Conseil
économique, social et
environnemental (CESE).

LUNDI
7/11
AU VENDREDI
18/11

Tenue de la COP 22
à Marrakech.

MARDI
15/11

Débat CFE-CGC sur le
« *Travail et Handicap
psychique* » avec
François Hommeril
et Anne Baltazar
(présidente de l'Agefiph).

LUNDI
21/11

La Direction
de l'animation
de la recherche,
des études et des
statistiques (Dares)
organise un colloque
« *Conditions de travail* »,
à Paris.

LUNDI
28/11
AU LUNDI
12/12

Élections syndicales
dans les TPE.



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 [@CFECCG](https://twitter.com/CFECCG) [#cfecgc](https://twitter.com/cfecgc)