



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





## SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE : VERS UNE RECONNAISSANCE DU BURN-OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?**
- P. 5 INFO MILITANTE : RÉOUVERTURE DE LA NÉGOCIATION ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC MOBILISÉE**
- P. 6 INFO MILITANTE : 3 QUESTIONS À JEAN-FRANÇOIS FOUCARD, SECRÉTAIRE NATIONAL DE LA CFE-CGC**
- P. 8 POINT DE VUE : « LA RARÉFACTION DU TRAVAIL, VIEUX DÉBAT ET FAUX PROBLÈME »**
- P. 10 FOCUS - IA ET TRAVAIL : QUELLE PLACE POUR L'EMPLOI DANS LE FUTUR ?**
- P. 11 ÉLYSÉE 2017 : LES PROPOSITIONS D'EMMANUEL MACRON**
- P. 12 VU D'AILLEURS : LE DROIT À LA DÉCONNEXION, « UNE INITIATIVE AUDACIEUSE »**
- P. 13 TENDANCES**
- P. 15 BULLE TWITTER**
- P. 16 AGENDA**





## EN BREF

### Fermeture de l'usine Whirlpool d'Amiens : une « provocation » pour la CFE-CGC

Le 15 février, les salariés de l'usine Whirlpool d'Amiens ont manifesté contre la prochaine fermeture du site annoncée par le groupe américain qui va délocaliser la production en Pologne. Récemment reçue par le cabinet du secrétaire d'État chargé de l'Industrie, Christophe Sirugue, la CFE-CGC, pour qui ce PSE « relève de la provocation », « veillera à ce que les mesures du plan social soient proportionnelles aux moyens de l'entreprises ».

### Une nouvelle journée de mobilisation des infirmiers le 7 mars

Dans le cadre d'un mouvement unitaire faisant suite aux manifestations de novembre 2016 et du 24 janvier dernier et face au manque de réponses concrètes du ministère de la Santé sur leurs conditions de travail, les organisations infirmières dont le Syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI CFE-CGC) appellent les professionnels à se mobiliser le 7 mars à Paris et en régions.

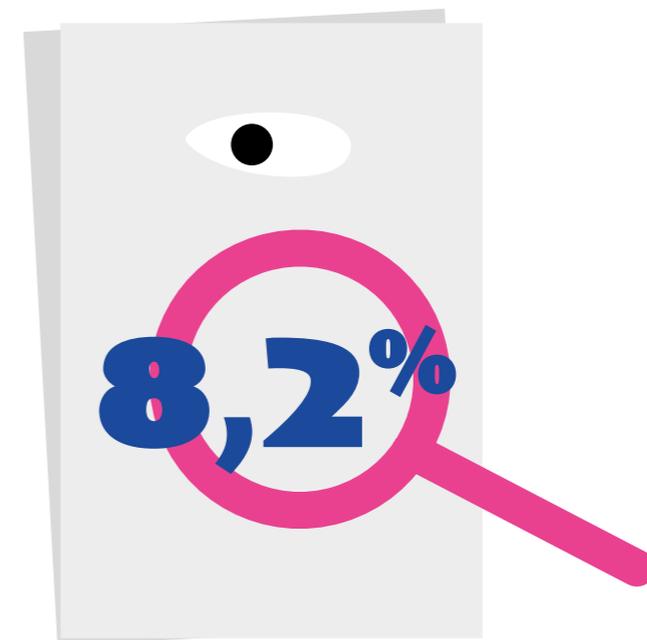
### Le Parlement européen a ratifié le traité de libre-échange entre l'Union et le Canada (CETA)

Les eurodéputés du Parlement ont voté le 15 février (408 voix pour, 254 contre et 33 abstentions) l'accord controversé (et vivement critiqué par la CFE-CGC) de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada (CETA, Comprehensive Economic and Trade Agreement), lequel doit désormais être ratifié par les parlements nationaux avant son entrée en vigueur.

### La mort de Xavier Beulin, président de la FNSEA

Président de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA, 212 000 adhérents revendiqués) depuis 2010, Xavier Beulin est décédé le 19 février à 58 ans. « Engagé depuis l'âge de 17 ans pour l'agriculture, Xavier Beulin a donné au syndicalisme et aux filières agricoles des lettres de noblesse et un élan incomparable », indique la FNSEA dans son communiqué.

## LE CHIFFRE



**C'EST LE TAUX DE CHÔMAGE DE L'UNION EUROPÉENNE AU 31 DÉCEMBRE 2016. IL S'AGIT DU TAUX LE PLUS BAS DEPUIS FÉVRIER 2009<sup>1</sup>.**

 Sources

1. « Communiqué de presse », Eurostat, 31/01/2017



## L'INFO MILITANTE

# VERS UNE RECONNAISSANCE DU BURN-OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Un rapport parlementaire propose de faciliter la reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle, une demande portée depuis des années par la CFE-CGC qui invite désormais les candidats à la présidentielle à « prendre le relais ».



Le burn-out revient au Parlement. Les députés Yves Censi (LR) et Gérard Sebaoun (PS) ont présenté le 15 février devant la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale un rapport d'information avec 27 propositions visant à densifier le dispositif public de lutte contre le burn-out (syndrome d'épuisement professionnel) et à favoriser sa reconnaissance comme maladie professionnelle.

En vertu du constat selon lequel « les dispositifs actuels de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles ne sont pas adaptés à la prise en charge des victimes d'épuisement professionnel », le rapport propose, en attendant que le burn-out puisse être compté de plein droit au nombre des maladies professionnelles, « d'améliorer les dispositifs existants et d'évaluer le coût social des pathologies psychiques liées au travail ».

### « Mettre fin au désastre humain que constitue le burn-out »

La CFE-CGC milite inlassablement depuis des années pour une reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle, une pathologie grandissante touchant environ 100 000 personnes selon le rapport 2016 de l'Académie nationale de médecine avec, à la clé, très peu d'indemnisations au titre des maladies professionnelles. Première organisation syndicale à avoir parlé du stress professionnel et à mettre en lumière le très lourd tribut payé par les populations de l'encadrement à la surcharge de travail, la CFE-CGC se félicite des conclusions émises le 15 février pour « mettre fin à ce désastre humain que constitue le burn-out » dans le privé comme dans la fonction publique.

Concrètement, le rapport parlementaire propose dans un premier temps de mettre en place des mesures de prévention de repérage et de prise en charge rapide des patients, et d'inscrire le thème de la prévention des risques psychosociaux

(RPS) dans les négociations obligatoires (loi Rebsamen d'août 2015). Le rapport contrecarre les manœuvres des avocats patronaux en redonnant au médecin du travail la possibilité d'établir le lien entre la pathologie et le travail.

Pour ouvrir la voie à un nouveau tableau de maladie professionnelle, le rapport préconise que les commissions puissent instruire les dossiers à partir de 10 % d'incapacité permanente au lieu de 25 % actuellement. Parmi d'autres autres propositions figure notamment la création d'un centre national sur la santé psychique au travail.

Si ce rapport constitue indiscutablement une avancée majeure, ce n'est aujourd'hui qu'un rapport... La CFE-CGC invite donc l'ensemble des candidats à l'élection présidentielle et les députés à « prendre le relais » sur ce dossier du burn-out devenu en enjeu social et sociétal prioritaire.



## L'INFO MILITANTE

# RÉOUVERTURE DE LA NÉGOCIATION ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Les partenaires sociaux ont acté la reprise des négociations pour une nouvelle convention assurance chômage qui se tiendra jusqu'à fin mars. La CFE-CGC y tiendra toute sa place mais pose ses conditions, en particulier l'indispensable traitement de la question des contrats courts.

Quatre séances de négociation en mars (le 7, le 14, le 23 et le 28) pour aboutir à un accord sur une nouvelle convention Unédic fixant les règles d'indemnisation chômage : tel est le calendrier fixé par les partenaires sociaux le 15 février à l'issue d'une série de réunions pour établir un « diagnostic partagé » sur le marché du travail et le régime d'assurance chômage dont le déficit a atteint les 30 milliards d'euros fin 2016 sous l'effet d'un fort taux de chômage persistant.

Cette annonce va dans le bon sens, huit mois après l'échec des négociations parasitées par le contexte de la loi Travail et sabordées par le patronat, alors inflexible sur la question centrale de la majoration des cotisations des contrats courts. « *En refusant toute modulation des cotisations patronales en fonction de la durée des contrats pour surtaxer les contrats courts, ceux-là même qui sont à la source du déficit du régime de l'Unédic, le Medef a délibérément sacrifié l'intérêt général à des intérêts particuliers* », résumait en juin dernier Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC.

Si le patronat a désormais un mandat pour aborder la problématique cruciale de l'utilisation abusive des contrats courts, les prochaines séances de négociation feront office de test. « *Je ne suis pas sûr que le patronat ait énormément bougé sur le sujet, estime Jean-François Foucard. Or, si on ne traite pas les CDD, cela n'a pas de sens.* »

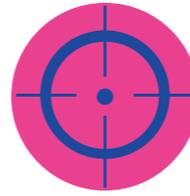
À l'approche de l'élection présidentielle et alors que d'aucuns brandissent la menace d'une reprise en main par l'État de ce dossier paritaire, la CFE-CGC abordera la négociation

**« Si on ne traite pas les CDD,  
la reprise des négociations  
n'a pas de sens »**

« sans dogmatisme » et prendra toutes ses responsabilités pour répondre à la problématique de l'utilisation toujours plus massive des contrats très courts - en proposant notamment la mise en place d'un système de bonus-malus pénalisant les entreprises abusant des contrats précaires - et à celle de l'accompagnement insuffisant des demandeurs d'emplois pour retrouver un emploi de qualité.

### Divers sujets au menu des discussions

Partenaire social responsable et exigeant, la CFE-CGC fera valoir ses propositions en rappelant que le personnel d'encadrement, les cadres et les techniciens contribuent à hauteur de 25% de contribution nette (40% des cotisations, 15% de dépenses) du régime de l'assurance chômage. La CFE-CGC défend le caractère assurantiel du régime dans lequel l'indemnisation chômage, indispensable amortisseur social en période de crise, est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation. Outre la surcotisation des contrats courts, d'autres sujets doivent être abordés à la table de négociation dont le calcul des allocations pour les personnes en activité réduite, le relèvement du plafond de cotisation ou encore le système d'entrée dans la filière senior.



## L'INFO MILITANTE



### 3 QUESTIONS À...

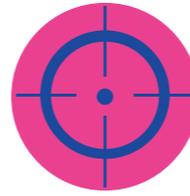
**Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC  
Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle**

**Après une série de réunions entre les organisations syndicales de salariés et le patronat pour dresser un état des lieux sur le télétravail et le travail à distance, une concertation officielle doit maintenant être ouverte sur le sujet. Quelle est la situation aujourd'hui, alors que le télétravail trouve un écho de plus en plus favorable dans l'opinion publique et auprès des salariés, notamment chez les cadres ?**

Beaucoup d'entreprises freinent encore des quatre fers pour mettre en place le télétravail. Le problème est qu'il y a beaucoup de « télétravail gris » qui se fait à la tête du client dans l'entreprise, sans accord ni avenant au contrat de travail. La mise en place du télétravail nécessite donc un accord collectif spécifique au sein de l'entreprise et doit être

**«La mise en place du télétravail nécessite un accord collectif spécifique au sein de l'entreprise»**

ouvert à tout le personnel si le travail le permet et si le salarié est suffisamment autonome. Par ailleurs, la charge de travail doit faire l'objet d'une discussion régulière car les plages de télétravail sont souvent plus intenses qu'au bureau, la personne devant régler chaque petit problème sans le support des différents services de l'entreprise. Il faut donc que l'organisation soit agile et que l'on puisse renégocier son mode de fonctionnement.



## L'INFO MILITANTE

**«Il est nécessaire de créer et d'ajouter dans le CPA un compte temps généralisé à l'ensemble des salariés»**

**Quels sont les autres points de vigilance et grandes propositions qu'entend porter la CFE-CGC, qui souhaite par ailleurs que cette concertation débouche sur une négociation au niveau national interprofessionnel ?**

La CFE-CGC demande que tous les salariés en forfait-jours et dont le travail le permet puissent automatiquement bénéficier du télétravail via un avenant à leur contrat de travail. La CFE-CGC s'oppose au fractionnement des temps de repos intangibles de 11 heures quotidiennes et 24h hebdomadaires et propose une plage horaire élargie de travail en fonction du statut des salariés, permettant aux télétravailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Fer de lance et force de propositions sur un sujet important pour nos populations, la CFE-CGC est favorable au télétravail, à condition que celui-ci soit mesuré pour éviter de se rapprocher des indépendants/freelance en s'éloignant du statut de salarié. La CFE-CGC préconise ainsi une limitation des jours télétravaillés et des jours de télétravail flottants négociés avec les managers pour une meilleure souplesse et adaptabilité aux aléas du travail. Enfin, nous insistons sur l'utilisation pertinente des outils numériques, sur la formation des salariés et des managers ainsi que sur la prévention de la charge mentale des télétravailleurs.

**Le ministère du Travail vient d'annoncer le lancement d'une concertation paritaire pour définir les futures étapes du Compte personnel d'activité (CPA), entré en vigueur le 12 janvier dernier. Quelle sera la position de la CFE-CGC ?**

Deux réunions sont prochainement programmées : la première sur le « *renforcement du CPA comme instrument de sécurisation des parcours professionnels* » ; la seconde, aux contours plus flous pour l'heure, sur « *le CPA comme instrument du temps choisi tout au long de la vie* ». Lors des discussions paritaires précédant la concrétisation législative, la CFE-CGC a largement contribué à enrichir le CPA en incluant dans le dispositif le Compte personnel de formation (CPF) et le Compte pénibilité (C3P). Nous sommes aujourd'hui mobilisés pour une bonne mise en œuvre opérationnelle du Compte personnel d'activité. Pour la suite, la CFE-CGC rappelle notamment l'impérieuse nécessité de créer et d'ajouter dans le CPA un compte temps généralisé à l'ensemble des salariés, transférable tout au long de la carrière.

Pour la CFE-CGC, le CPA doit être un dispositif ambitieux, porteur de droits nouveaux, sans être réduit à un simple outil de développement de droits individuels et portables.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**

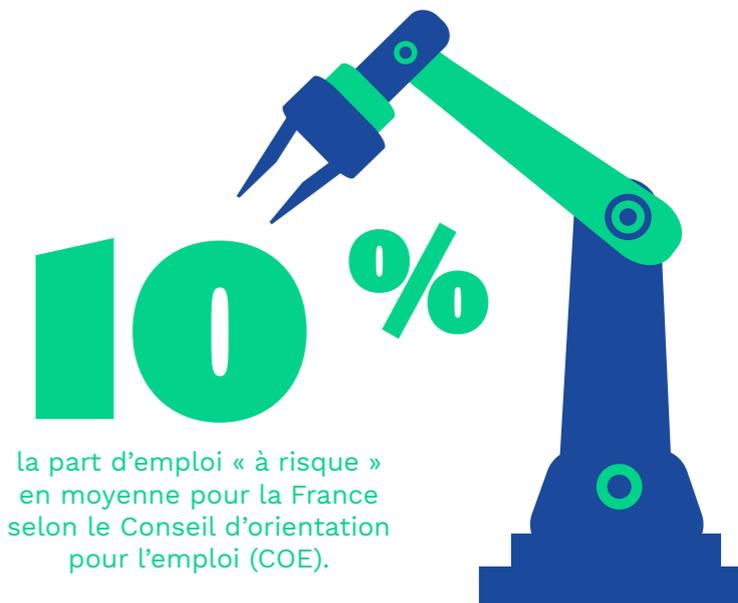


## POINT DE VUE



### « LA RARÉFACTION DU TRAVAIL, VIEUX DÉBAT ET FAUX PROBLÈME »

Benoit Georges, chef de service aux Échos



**La question du remplacement des travailleurs par les robots suscite des craintes, et vient s'immiscer dans le débat politique. Et pour cause : les caisses de supermarché s'automatisent, l'ordinateur peut reconnaître la voix et répondre aux clients par courriel ou téléphone, et les voitures autonomes sont au cœur de l'avenir du secteur automobile. De quoi inquiéter et poser des questions, d'autant que l'économiste américain Jeremy Rifkin prophétisait déjà « la fin du travail » sous les coups de la robotisation et de l'informatique dans un best-seller de 1996 dont la version française, préfacée par Michel Rocard, inspira la réforme des 35 heures mise en œuvre en 2000.**

En septembre 2013, deux universitaires de l'Oxford Martin School publiaient une étude alarmiste selon laquelle 47% des emplois américains étaient « à haut risque », donc potentiellement automatisables à moyen terme. En cause, les progrès de la robotique et l'apprentissage automatique qui permet aux robots d'exercer des tâches jadis réservées au cerveau humain. Cette étude a cependant

été remise en question et ses estimations revues à la baisse après une analyse plus fine de la possibilité d'automatisation des postes. L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) évalue ainsi à 9% en moyenne la part d'emplois « à risque » dans ses pays membres, tandis que le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) avance un chiffre similaire de 10% pour la France. Cela représenterait 1,5 million de postes détruits dans l'Hexagone.

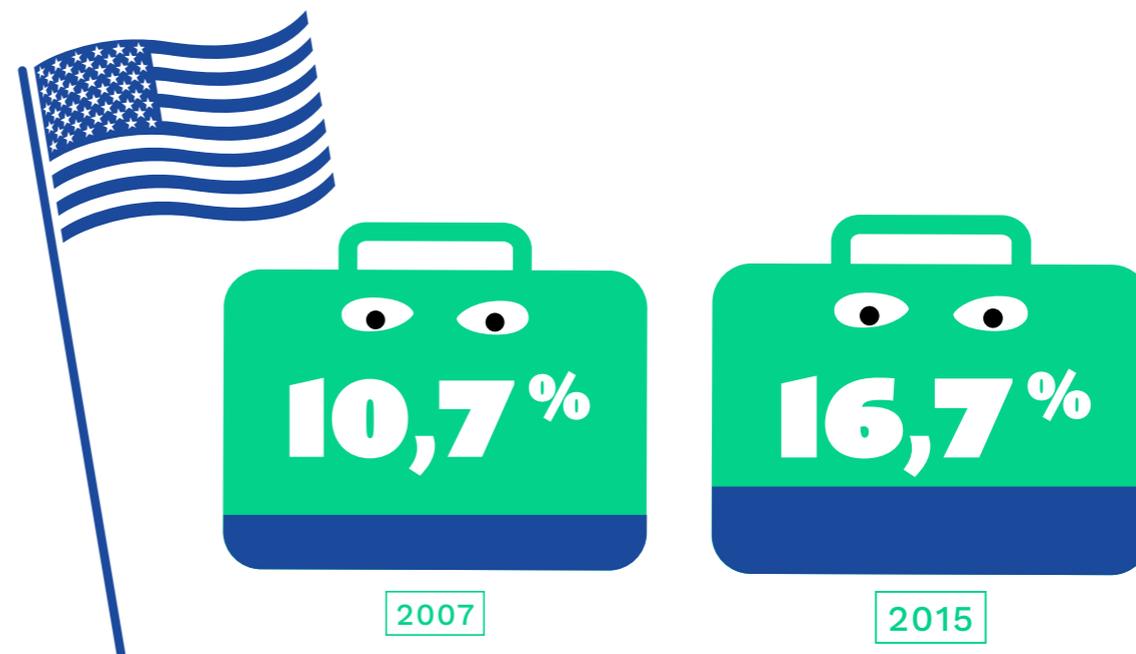
Ces études mettent cependant de côté deux éléments majeurs. Tout d'abord, la « destruction créatrice » de Joseph Schumpeter qui désigne les postes créés suite à la disparition des anciens liés à une technologie obsolète. Pour illustrer ce mouvement, France Stratégie avait par exemple mis en parallèle la disparition de 200 000 postes de secrétaires à la création de 250 000 postes d'ingénieurs et cadres de l'informatique et des télécoms depuis les années 1990. Les études ne prennent ainsi pas en compte les créations de postes apportées par la robotisation.



## POINT DE VUE

Le deuxième argument consiste à dire que la révolution numérique en cours n'a pas seulement un effet de création et destruction de l'emploi, mais aussi de transformation de la nature même du travail. On peut déjà en observer les effets, notamment en informatique où les clouds et plateformes de mise en relation permettent de remplacer les salariés par des travailleurs externes, sous le statut de prestataires sous contrats ou d'employés indépendants. La part de l'emploi non salarié augmente ainsi progressivement depuis 2008 en France, mais aussi dans d'autres pays.

Aux États-Unis, un rapport du National Bureau of Economic Research estime que les « formes alternatives d'emploi » concernent 16,7% des travailleurs en 2015 contre 10,7% en 2007 et représentent « 94 % des créations d'emplois de l'économie américaine ». Plus que robotisé, l'emploi de demain sera à durée déterminée, à la demande ou réparti entre plusieurs employeurs. Après un siècle de salariat dominant, cette évolution à venir nécessite de se pencher sur une refonte du droit du travail, de la protection sociale et la création d'un filet de sécurité adapté à ces nouvelles formes d'emploi.



Évolution de la part des « formes alternatives d'emploi » aux États-Unis



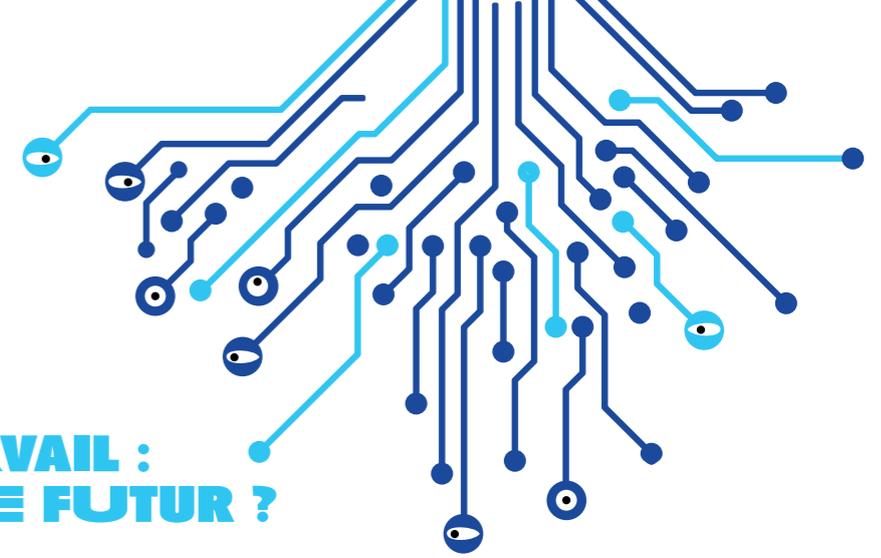
 **Source**

« La raréfaction du travail, vieux débat et faux problème », *Les Échos*, 25/01/2017



FOCUS SUR

## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET TRAVAIL : QUELLE PLACE POUR L'EMPLOI DANS LE FUTUR ?



Alors que l'intelligence artificielle (IA) interpelle tous les observateurs du monde du travail, le docteur et entrepreneur Laurent Alexandre a réalisé une présentation au Sénat le 19 janvier dernier sur le thème « *Les conséquences de la robotique sur le travail* ». Relevant que l'enjeu des nouvelles technologies est principalement économique, il a rappelé que l'Europe n'était pas un lieu de création dans ce domaine et précisé qu'« *en matière d'intelligence artificielle, nous sommes un pays du tiers-monde* ». Il a également présenté ce qui représente, selon lui, les 4 grandes tendances de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle :

› **L'importance des technologies exponentielles,**

les NBIC (Nanotechnologies, biotechnologies, informatique et sciences cognitives). La croissance exponentielle de ces technologies et leur impact sont, de fait, imprévisibles.

› **La « gratuité » de l'intelligence artificielle :**

l'intelligence artificielle est relativement gratuite face à l'intelligence biologique. Or sur le marché de l'emploi, si un bien est gratuit, ses substituts n'ont plus de raison d'être, et seuls ceux qui peuvent être complémentaires continuent de travailler avec elle.

› **La « démiurgisation » de la zone Asie-Pacifique :**

cet espace géographique, avec moins d'entraves éthiques, « *se croit tout permis* », et va donc grandement influencer les évolutions du modèle économique mondial.

› **La plate-formisation de l'internet :** l'intelligence artificielle est créée là où il y a des données, ces dernières déterminant l'efficacité d'un algorithme. Or l'Europe ne possède pas d'immenses bases de données, alors qu'elle en constitue une, avec les informations que la population européenne met en ligne (photos, vidéos, données personnelles, etc.).

Face à ces évolutions, l'homme va devoir développer sa complémentarité avec l'intelligence artificielle, car « *aucun emploi non complémentaire de l'IA n'existera en 2050* ». Les robots remplaceront les emplois peu qualifiés, l'intelligence artificielle les très qualifiés : une radiologue sera aisément remplacée par l'IA avant 2030. De même, le médecin ne fera pas le poids face aux 20 téraoctets de données que représente chaque patient, et la consultation telle qu'on la connaît aujourd'hui est appelée à disparaître.

Interrogé sur les solutions possibles, Laurent Alexandre annonce un travail de reconversion et de formation long et difficile. Pour lui, la priorité est la réorganisation de l'école et la formation professionnelle, qui ne sont pas adaptées à un monde dominé par l'IA. Cette réforme doit permettre de construire un système qui rende l'humain « *complémentaire* » de l'IA. Selon l'entrepreneur, il s'agit là d'un chantier primordial, à étaler sur plusieurs décennies, qui permettra d'éviter une mise en concurrence de l'humain et de la machine. Si la classe politique ne prend pas immédiatement conscience de sa responsabilité, « *dans cinquante ans on a Technopolis (SIC) et dans un siècle on a Matrix* ».



Source

« Laurent Alexandre : quelle place pour le travail dans le futur ? », *Contrepoints*, 31/01/2017



ÉLYSÉE 2017



## EMMANUEL MACRON, CANDIDAT D'EN MARCHÉ

### Focus sur les propositions de l'ancien ministre de l'Économie vis-à-vis du travail et des questions sociales.

- › **La proposition phare du candidat sur le temps de travail** est la modulation de la durée hebdomadaire en fonction de l'âge, soit 35h en début de carrière et 30 à 32h en fin de carrière.
- › **Pour les retraites, le candidat est favorable à un système à la carte**, avec des départs étalés de 60 à 67 ans. Il plaide également pour le passage à un régime unique pour les régimes spéciaux publics et privés et pour une réduction du plafond des indemnités, actuellement fixé à 7 000 €.
- › **Sur l'organisation du paritarisme**, Il souhaite permettre des négociations au sein des branches ou des entreprises, pour déroger à la référence définie dans le droit du travail, sur la durée du travail et au-delà.

- › **Sur la lutte contre le chômage**, Il propose de nationaliser Pôle emploi. Il souhaite également créer « *un droit au chômage universel* », ouvrant les allocations à ceux qui n'ont pas cotisé et aux salariés démissionnaires. Les demandeurs d'emploi devront accepter en contrepartie les offres correspondant à leurs compétences.
- › **En matière de fiscalité**, le candidat propose purement et simplement une suppression de l'impôt de solidarité sur la fortune, qui coûte « *cher à nos entreprises* » et freine l'investissement, et de le remplacer par un impôt sur la fortune immobilière qui rapporterait 3 milliards d'euros par an (au lieu des 5 milliards de l'ISF).
- › **Emmanuel Macron souhaite également baisser le coût du travail** en transférant une partie des cotisations sociales sur la fiscalité globale. Cela passe par une transformation du CICE en baisse de charges patronales

de 6 points, sans contrepartie et pour toutes les entreprises.

- › **Il propose une baisse de 10 points des charges patronales** pesant sur le SMIC et l'augmentation du salaire net par suppression des cotisations maladie et chômage, compensée par une hausse « *plus limitée de la CSG* ».
- › **Enfin, Emmanuel Macron promet la naissance « d'un vrai service public de la formation continue et de la qualification »**, et la suppression du régime social des indépendants, qui rejoindrait le régime général.



- « Travail, Europe, Institutions... Le point sur les propositions d'Emmanuel Macron », *LCP*, 09/02/2017
- « Le programme d'Emmanuel Macron », *Médium*, 09/02/2017



## VU D'AILLEURS

# LE DROIT À LA DÉCONNEXION, «UNE INITIATIVE AUDACIEUSE»

**L'entrée en vigueur du droit à la déconnexion, début janvier, n'a pas échappé à la presse étrangère, parfois avec stupéfaction comme le Washington Post (USA) : « Cet email de la part de votre boss à 22 heures ? Ce message un samedi de la part d'un collègue qui a "une question rapide" à vous poser ? - Vous avez le droit de les ignorer. Enfin, si vous êtes en France... »**

Le journal américain affirme que l'initiative a été critiquée par des salariés français, inquiets de se voir supplantés par d'autres pays où les travailleurs ne connaissent pas ce genre de restrictions. Une affirmation que le journal *The Guardian* (UK) tempère, en rappelant que des groupes comme Areva et Axa en France ou Volkswagen et Daimler en Allemagne avaient déjà pris des mesures similaires pour lutter contre le burn-out. Le quotidien britannique souligne toutefois qu'aucune sanction n'est prévue par la loi si l'entreprise ne prend pas de dispositions. « C'est la seule mesure dans l'ensemble des nouvelles règles sur le travail qui n'ait pas provoqué de protestations et de grèves massives », estime également la BBC.



Le site d'information américain NPR.org s'est lui réjoui de cette « expérimentation », la mettant en perspective avec une étude de l'université canadienne de Colombie-Britannique selon laquelle la consultation continue des emails professionnels peut contribuer au stress. Selon une autre étude de l'université du Colorado, le simple fait de s'attendre à recevoir un email contribue à l'épuisement des salariés. Le site australien *The New Daily* parle d'une « loi fondatrice » et interroge une chercheuse qui a travaillé sur la question et qui appelle l'Australie à faire passer sa législation « au XXI<sup>e</sup> siècle » en transformant « l'expérience professionnelle d'un bon nombre de salariés australiens ».

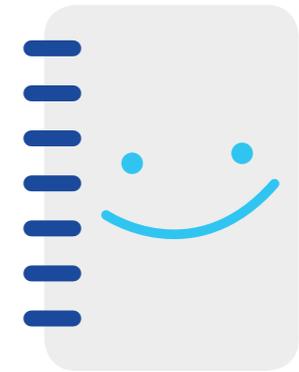
D'autres pays commencent à réfléchir à un dispositif similaire, comme l'Espagne. Le quotidien *El Pais* cite des professeurs de droit et des syndicalistes qui soulignent que « l'initiative française ne fait que rendre explicite un droit que les salariés ont déjà en principe », mais qu'il est préférable d'avoir un droit officiel, en cas de conflit. Les experts rappellent que malgré l'absence d'obligation de réponse, les salariés sont mis sous pression

pour répondre aux sollicitations. Le quotidien canadien *The Globe and Mail* caractérise cette pression comme une véritable « épidémie ». Selon l'éditorialiste Claire Fox, les Canadiens sont connectés en moyenne 36,3 heures par mois alors que les Américains passent 6,3 heures par jour à vérifier leurs courriels. Elle ajoute que le stress provoqué par les nouvelles technologies atteint des « niveaux sans précédents », et conclut : « On doit applaudir la France pour cette initiative audacieuse. »





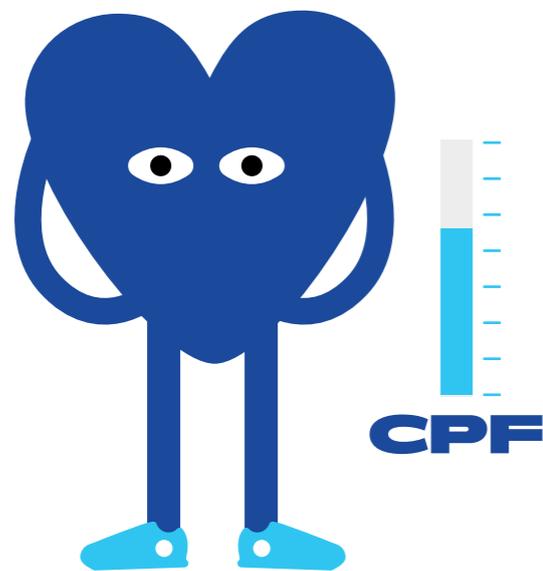
## TENDANCES



### Le compte d'engagement citoyen se précise

Le Compte personnel d'activité a mis en place un compte d'engagement citoyen (CEC) permettant de recenser ses activités de bénévolat ou volontariat et d'acquérir des heures à inscrire sur le compte personnel de formation. Il doit permettre aux responsables associatifs bénévoles, volontaires du service civique, réservistes ou maîtres d'apprentissage d'acquérir jusqu'à 20 heures de formation supplémentaires par an, avec un plafond de 600 heures.

Les premiers critères pour obtenir ces droits ont ainsi commencé à être fixés par le gouvernement : 6 mois continus pour le service civique ou le maître d'apprentissage et 200 heures par an pour les bénévoles encadrants d'association. Les heures réalisées doivent être déclarées sur le site internet du CPA puis validées par les associations. L'autodéclaration sera effective dès le début 2018.



### Les sociétés d'assurances font de la qualité de vie au travail un enjeu stratégique

La Fédération française de l'assurance, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et l'Unsa ont signé le 15 décembre 2016 un accord de branche sur la qualité de vie au travail. L'accord attend des sociétés d'assurances qu'elles définissent la politique et les actions en matière de QVT, qu'elles fournissent les moyens et participent à leur mise en œuvre. Les managers et les fonctions RH vont être mobilisés pour mettre en place ces politiques, assurer un « climat de bienveillance », et mettre en avant l'expression des salariés et le partage d'expérience pour améliorer les conditions d'exercice de leur activité.

L'accord met l'accent sur la bonne utilisation des nouveaux outils de communication, les entreprises étant invitées à veiller à l'appropriation des outils digitaux par leurs salariés. Face à ces outils, qui modifient la porosité entre vie professionnelle et personnelle, les entreprises sont appelées à réguler leur usage afin d'assurer le respect des temps de repos, de congés et de la vie personnelle. Un référent QVT sera désigné dans chaque entreprise afin de rapporter à la branche les expérimentations menées à un comité de suivi paritaire, qui participera à la réalisation d'un guide numérique de bonnes pratiques<sup>1</sup>.



1. « Les sociétés d'assurances font de la qualité de vie au travail un enjeu stratégique », ZeVillage, 31/01/2017



## TENDANCES

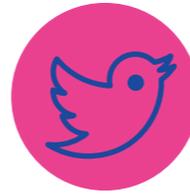
### L'équilibre vie privée/vie professionnelle, priorité des salariés en 2017

Un sondage a été réalisé par le site emploi Indeed et révèle les souhaits des salariés pour l'année 2017. Leur priorité ? Un meilleur équilibre de vie. En effet, 38 % d'entre eux aimeraient parvenir à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle et une meilleure gestion des horaires de travail. Arnaud Devigne, directeur général d'Indeed France, explique que le dynamisme et l'implication au travail ne passent plus nécessairement par une présence accrue du travailleur à son poste sur une large amplitude horaire.

Afin de parvenir à cet équilibre, les entreprises devront être plus flexibles et gérer différemment le temps de travail. Les entreprises ne sont pourtant pas encore toutes prêtes à mettre en place des solutions spécifiques sur le sujet : 68 % des salariés expliquent que leur entreprise ne propose pas encore de télétravail, et que pour seulement 25 % d'entre eux c'est envisageable mais uniquement à titre exceptionnel.



« Pour 2017, les salariés rêvent d'un meilleur équilibre vie privée/vie pro », *Focus RH*,  
05/01/2017



## BULLE TWITTER



**LE FIGARO** @LE\_FIGARO - 15 FÉVRIER 2017

Un «Centre national du burn-out» à l'étude en France <http://bit.ly/2lLJxTu>



**FRANCE STRATÉGIE** @STRATEGIE\_GOUV - 19 FÉVRIER 2017

[Actualité] Quelle stratégie nationale en intelligence artificielle ? <http://ow.ly/83YD3095RE9> #IA #FranceIA



**BOURSORAMA** @BOURSORAMA - 16 FÉVRIER 2017

Les cadres, sous pression au travail, gèrent seuls leur stress <http://www.boursorama.com/actualites/les-cadres-sous-pression-au-travail-gerent-seuls-leur-stress-25ab937578a8f89ee9fb7c6a683efa65>



**LA FNSEA** @FNSEA - 19 FÉVRIER 2017

C'est avec une immense tristesse que nous annonçons le décès de Xavier Beulin. L'Agriculture perd un grand homme <http://www.fnsea.fr/media/2480136/20170219messagexb.pdf>

Militants - Adhérents  
entre  
**VOUS et nous**  
*un lien* indissociable

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



## AGENDA

MARDI  
**07/03**

Reprise officielle de la négociation entre partenaires sociaux sur l'assurance chômage.

MARDI  
**07/03**

Nouvelle mobilisation des organisations infirmières dont le SNPI CFE-CGC.

MERCREDI  
**08/03**

Journée internationale des droits des femmes.

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.

VENDREDI  
**31/03**

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

DIMANCHE  
**23/04**  
ET DIMANCHE  
**07/05**

Premier et deuxième tour de l'élection présidentielle.



## **CONTACTS**

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

**[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)**

 **@CFECGC #cfecgc**