

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE : FORFAIT-JOURS ET ASTREINTES (LOI TRAVAIL) : LA CFE-CGC ET LA CGT ONT SAISI LE CONSEIL DE L'EUROPE**
- P. 5 INFO MILITANTE : " LES ADMINISTRATEURS SALARIÉS SONT UN ATOUT POUR UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE RESPONSABLE "**
- P. 7 INFO MILITANTE : CONCILIER TRAVAIL ET HANDICAPS MENTAL & PHYSIQUE**
- P. 9 FOCUS : LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, UN LEVIER DE RECRUTEMENT**
- P. 10 ÉLYSÉE 2017 : QUID DU VOTE BLANC, DU VOTE NUL ET DE L'ABSTENTION ?**
- P. 12 PROSPECTIVES : LES ROBOTS AU CŒUR DE LA QUATRIÈME RÉVOLUTION INDUSTRIELLE**
- P. 13 POINT DE VUE : LE TRAVAIL À DISTANCE POUR REVITALISER LES PETITES ET MOYENNES VILLES**
- P. 14 ANALYSE : POURQUOI LES SYNDICATS SONT AUTANT UTILES AUX SALARIÉS QU'AUX ENTREPRISES**
- P. 17 VU D'AILLEURS : AU QUÉBEC, L'ÉCONOMIE SOCIALE DÉVELOPPE UN MODÈLE PROMETTEUR SANS PATRON**
- P. 18 TENDANCES**
- P. 20 BULLES TWITTER**
- P. 21 AGENDA**





EN BREF

Fermeture de Fessenheim: « un scandale d'État » pour la CFE-CGC

Le décret autorisant la fermeture de la centrale nucléaire de Fessenheim (Alsace) est paru le 9 avril au Journal officiel. Pour la CFE Énergies, qui souhaite saisir le Conseil d'État, cette fermeture « n'est justifiée ni industriellement, ni économiquement, ni socialement, mais uniquement pour de basses considérations électoralistes ». De son côté, François Hommeril, président confédéral, a dénoncé « un scandale d'État et une attitude indigne de Ségolène Royal, ministre de l'Écologie ».

La CFE-CGC a signé le manifeste pour décarboner l'Europe

La confédération a paraphé le « Manifeste pour décarboner l'Europe » d'ici 2050 lancé par le groupe de réflexion sur la transition énergétique Shift Project, un appel relayé auprès de nombreux responsables économiques et politiques afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre. « La CFE-CGC défend la construction d'un monde économique et du travail intégrant les problématiques de long terme et privilégiant un modèle de développement durable et équitable », ont fait valoir les équipes confédérales.

Guyane : la CFE-CGC d'Airbus Safran Launchers et d'Arianespace en appelle à une sortie de crise

Dans un communiqué du 18 avril, la CFE-CGC d'Airbus Safran Launchers et d'Arianespace « alerte le gouvernement français sur les conséquences de l'enlisement du conflit en Guyane », pointant un risque de blocage préjudiciable des activités spatiales. « L'avenir de la filière spatiale européenne est en jeu ; la CFE-CGC appelle à une sortie de crise rapide, honorable et pérenne tandis que l'activité spatiale représente 16 % du PIB de la Guyane. »

Christiane Lambert élue présidente de la FNSEA

À l'issue du conseil d'administration du 13 avril dernier, la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) a élu sa présidente en la personne de Christiane Lambert (55 ans), qui devient la première femme à diriger le syndicat professionnel majoritaire dans la profession agricole. Elle assurait l'intérim depuis le décès soudain en février de l'ancien président, Xavier Beulin. Jérôme Despey occupera les fonctions de secrétaire général.

LE CHIFFRE



C'EST LE NOMBRE DE BRANCHES PROFESSIONNELLES (SUR 449 AU TOTAL) DANS LESQUELLES LA CFE-CGC EST REPRÉSENTATIVE, AYANT FRANCHI LE SEUIL DES 8 % DES SUFFRAGES EXPRIMÉS. C'EST LA PREMIÈRE FOIS QUE CE CRITÈRE S'APPLIQUE SUITE À LA LOI DU 20 AOÛT 2008 QUI A REFONDÉ LES RÈGLES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE.¹



1. « Dans les branches, la CFDT et la CGT creusent l'écart avec la concurrence », *Actuel CE*, 06/04/2017



L'INFO MILITANTE

FORFAIT-JOURS ET ASTREINTES (LOI TRAVAIL) : LA CFE-CGC ET LA CGT ONT SAISI LE CONSEIL DE L'EUROPE

Les deux organisations syndicales mènent une action commune pour mieux encadrer le forfait-jours et permettre aux salariés soumis aux astreintes de bénéficier d'un vrai temps de repos.

La CFE-CGC et la CGT montent au créneau! Dans un communiqué daté du 5 avril dernier, les deux organisations indiquent avoir déposé un recours commun auprès du Conseil de l'Europe – une organisation intergouvernementale chargée de contrôler le respect de la charte sociale européenne – contre les dispositifs de la loi Travail sur le forfait-jours et les astreintes, ce afin de faire reconnaître leur non-conformité. En effet, la réglementation issue de la très controversée loi du 8 août 2016 « expose les salariés en forfait-jours à des durées de travail déraisonnables et prive également ceux assujettis à des astreintes d'un véritable temps de repos », déplorent la CFE-CGC et la CGT.

Actuellement, les dispositions sur les forfaits en jours permettent des durées de travail de 13 heures par jour et de 78 heures par semaine. Des durées « manifestement excessives au regard du droit des cadres à une durée raisonnable de travail quotidien et hebdomadaire », souligne le communiqué. « Dans la mesure où les heures de travail

effectuées par les cadres soumis au système de forfait en jours ne bénéficient d'aucune majoration de rémunération, la loi Travail constitue également une violation du droit à une rémunération majorée pour les heures supplémentaires », ajoutent la CFE-CGC et la CGT.

Les gouvernements régulièrement épinglés...

Le sujet n'est pas nouveau. Suite à des réclamations émanant des deux centrales, le Comité européen des droits sociaux avait déjà demandé (en 2004 et en 2010) au gouvernement français de corriger la législation sur les forfaits-jours et les astreintes. Les divers gouvernements ont toujours fait fi de ces demandes. Avec la loi Travail, la majorité actuelle « s'est à nouveau affranchie du respect des engagements internationaux de la France et a manqué une occasion de régulariser la situation pour sécuriser les forfaits-jours et garantir le droit au repos des salariés soumis aux astreintes ».

La CFE-CGC demande un meilleur encadrement des forfaits en jours

En première ligne sur un dispositif créé en 2000 sous l'impulsion de la CFE-CGC, les équipes confédérales militent inlassablement pour que le législateur prenne enfin ses responsabilités en encadrant les forfaits-jours (santé et sécurité au travail, conciliation des temps de vie, représentation du personnel, rémunération minimale...), un dispositif qui répond à un besoin de souplesse pour l'entreprise et à une aspiration de nombreux salariés à l'autonomie.

La CFE-CGC demande notamment une amplitude quotidienne de 11 heures maximum, des droits au repos spécifiques, un dispositif de contrôle adapté des jours travaillés, une obligation de négocier sur un salaire minimum conventionnel pour en fixer son montant, et, à défaut d'accord, la fixation d'une rémunération minimale légale pour les salariés en forfait-jours.



L'INFO MILITANTE



3 QUESTIONS À...

Gérard Mardiné, secrétaire national Économie, Industrie, Développement durable, RSE, Logement.

Le 28 mars dernier, la CFE-CGC a participé aux secondes Assises des administrateurs salariés. Quel était l'objet des discussions et quels messages a fait passer la CFE-CGC, qui milite depuis des années pour que les représentants des salariés soient placés au cœur d'une gouvernance d'entreprise responsable ?

Après l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 qui avait instauré une représentation des salariés au sein des conseils d'administration ou de surveillance des grandes entreprises privées, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurité de l'emploi puis celle du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi ont renforcé le dispositif, la loi de 2015 ayant abaissé de 5 000 à 1 000 salariés le seuil obligeant les entreprises à nommer des administrateurs salariés dans leurs instances de gouvernance. Ces secondes Assises ont donc été l'occasion de dresser un bilan actualisé de l'application des lois.

« Les administrateurs salariés sont un atout pour une gouvernance d'entreprise responsable »

La CFE-CGC a fait valoir le rôle prépondérant des administrateurs salariés pour une gouvernance d'entreprise responsable. Ils sont en effet la voix des salariés dans les instances de gouvernance où s'élabore la stratégie de l'entreprise. De par leur connaissance de la réalité industrielle, économique et sociale de l'entreprise, les administrateurs salariés sont un atout indispensable pour une gouvernance d'entreprise plus soucieuse du long terme, de l'intérêt social et humain, de l'investissement industriel et technologique.



L'INFO MILITANTE

« L'insertion des représentants des salariés dans les instances de gouvernance reste encore parfois difficile »

Quelles sont les propositions de la CFE-CGC pour faire évoluer la gouvernance d'entreprise ?

La CFE-CGC milite pour un élargissement, au tiers, de la présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration et de surveillance afin que les préoccupations de long terme y soient mieux abordées. Compte tenu du positionnement particulier des cadres dans les chaînes de délibération et de décision, nous défendons l'idée qu'un des sièges leur soit réservé.

La CFE-CGC considère également qu'en tant qu'élément de stratégie de l'entreprise, le partage de la valeur ajoutée est un sujet qui doit être traité dans les conseils d'administration, et rappelle que les propositions de rémunération des dirigeants doivent demeurer raisonnables afin de respecter les grands équilibres de l'entreprise et sa nécessaire cohésion sociale.

Aujourd'hui, ce sont trop souvent – sinon systématiquement – le court terme et le compte d'exploitation du semestre qui orientent la majorité des décisions dans les instances de gouvernance ! Or pour la CFE-CGC, la question centrale est celle de la finalité de l'entreprise afin d'anticiper, de prévoir les investissements et de préserver la compétitivité de nos entreprises. Cela ne peut se faire qu'en y associant étroitement les représentants des salariés dont l'insertion dans les instances de gouvernance reste encore parfois difficile.



Afin de développer les bonnes pratiques en la matière, la CFE-CGC a récemment réorganisé l'équipe d'animation de son cercle des administrateurs salariés.

Toutes ces problématiques seront en effet au menu des prochaines réunions du cercle des administrateurs salariés. Certains de ses membres actifs ne détenant plus de mandat d'administrateur, nous avons dû renouveler l'équipe d'animation. Je tiens à les remercier pour leur engagement passé et futur. Je m'y impliquerai personnellement, étant moi-même administrateur salarié dans mon entreprise. L'objectif de ce groupe de travail est de discuter collectivement des sujets de gouvernance pour mutualiser et diffuser les bonnes pratiques, se donner les moyens de faire progresser la gouvernance d'entreprise et, bien entendu, assister nos collègues confrontés à des situations parfois complexes ou inédites dans leurs entreprises.

Il est dommageable que ces sujets soient malheureusement trop peu évoqués dans le cadre de la campagne présidentielle. De leur côté, les partenaires sociaux – la CFE-CGC en tête – poursuivent leur travail, établissent des diagnostics et font valoir des propositions constructives. C'est nécessaire car si la France est plutôt bien positionnée en termes de pourcentage d'actionnaires salariés (37 % contre 23 % en moyenne en Europe selon une étude 2016 du cabinet de conseil Eres), c'est beaucoup moins flatteur en matière de gouvernance d'entreprise, notamment vis-à-vis de l'Allemagne où, dans les entreprises de taille significative, la moitié des administrateurs sont des représentants de salariés.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



L'INFO MILITANTE

CONCILIER TRAVAIL ET HANDICAPS MENTAL & PSYCHIQUE : OUI, C'EST POSSIBLE!

À l'occasion du récent salon « Handicap, emploi et achats responsables », la CFE-CGC a rappelé son engagement quotidien pour favoriser l'employabilité des personnes en situation de handicap.

La seconde édition du salon « Handicap, emploi et achats responsables » s'est tenue le 27 mars dernier au Palais des Congrès de Paris. Christophe Roth, délégué national Santé au travail et handicap, y a porté la voix de la CFE-CGC lors de la conférence intitulée « Handicaps mental & psychique et organisation du travail: témoignages et bonnes pratiques », qui a débuté par une vidéo sur le handicap psychique témoignant des peurs irrationnelles très présentes dans l'imaginaire collectif. Autant de peurs et d'idées reçues qui constituent les premiers obstacles à l'accès et au maintien dans l'emploi.

Handicap psychique : un triste état des lieux

Les chiffres du cabinet Ariane Conseil sont éloquentes : plus d'un Français sur quatre estime que les personnes souffrant de problèmes de santé mentale sont incompatibles avec une activité professionnelle. Or on estime qu'en

2020, la dépression sera la deuxième cause de maladie et d'arrêts de travail. Cette réalité est-elle appréhendée par les entreprises ? Pour 90 % des sondés, c'est non. Christine Blanc-Michelland, responsable du département Diversité chez Enedis (filiale d'EDF), le confirme: « Dans le monde professionnel, on ne doit pas montrer ses faiblesses: c'est pour cela que le handicap psychique dérange tellement. »

Sensibiliser

Pour Valérie Tran (Ariane Conseils), « la sensibilisation est la première étape au sein de l'entreprise ». C'est aussi un des axes principaux de la CFE-CGC. Christophe Roth a ainsi rappelé que la nouvelle convention handicap CFE-CGC-Agefiph, signée en novembre 2016, a pour fil conducteur la sensibilisation autour du handicap psychique. Une initiative jugée très « novatrice » par Valérie Tran.

Ce partenariat avec l'Agefiph permet à la CFE-CGC de s'engager pleinement sur le sujet. « Nos référents handicap sont

présents sur tout le territoire grâce à notre maillage régional et départemental, mais également par le biais de nos différentes fédérations professionnelles, détaille Christophe Roth. Nous les faisons régulièrement monter en compétences. Avec les outils que nous leur fournissons, ils sont armés pour épauler leurs collègues. »

Favoriser l'emploi des handicapés

Ces dernières années, la CFE-CGC a réalisé un Guide handicap dont le contenu juridique, régulièrement enrichi, permet de négocier les accords handicap en entreprise. De nombreux supports ont également été publiés par les équipes confédérales: vidéos, bandes-dessinées, fiches techniques, goodies, colloques... Mais sensibiliser au handicap psychique, c'est aussi former les militants CFE-CGC et les écouter. « On met chaque jour les mains dans le cambouis et les pieds dans la glaise pour défendre notre cause », assure Christophe Roth.





L'INFO MILITANTE

Accompagner

Pour Christine Blanc-Michelland (Enedis), la phase de sensibilisation doit être suivie d'une phase d'accompagnement car « *le problème n'est pas de savoir de quoi la personne souffre, mais quels sont les impacts sur sa vie professionnelle* ».

Là aussi, l'organisation syndicale a son rôle à jouer. « *Face au handicap physique, nous avons un devoir de solidarité et d'écoute* », témoigne Christophe Roth. Dans les entreprises du privé comme de la fonction publique, la CFE-CGC demande, outre l'indispensable suivi par le médecin du travail, une évaluation précise de la situation et un accompagnement sur le lieu de travail pouvant être réalisés par un intervenant extérieur, par exemple sous forme de *job coaching* (emploi accompagné). À ce titre, Jean-Philippe Cavroy, directeur du ClubHouse Paris, a présenté cette association spécialisée dans l'emploi accompagné pour les handicapés afin de faciliter les projets individuels sur le long terme, la prise de poste et le suivi du maintien dans l'emploi.

Créer

Avancer sur le terrain de l'employabilité pour le handicap psychique, c'est aussi être audacieux et créatif. Jean-François Dufresne, directeur général d'Andros, a livré un témoignage sur la création de 7 premiers postes pour des autistes au sein du groupe agro-industriel: « *Les autistes font peur. Pourtant, ils ont une formidable capacité de concentration et de minutie, et ils ne sont pas rebutés par les travaux répétitifs. Dès lors, pourquoi ne pas les faire travailler?* » Le bilan s'avère très positif, aussi bien pour les salariés autistes pour qui les bénéfices sont indiscutables, que pour l'entreprise: « *L'état d'esprit est magique et les salariés sont tout autant productifs.* »

Reste donc à convaincre d'autres entreprises d'oser changer le regard sur le handicap... Acteur incontournable engagé au quotidien depuis des années sur ces sujets, la CFE-CGC y prendra toute sa part !



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

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit 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



Essentiel pour moi



FOCUS

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, UN LEVIER DE RECRUTEMENT

L'un des enjeux majeurs que devront relever les organisations à l'avenir sera de recruter des collaborateurs qui répondent à leurs attentes tout en les fidélisant, surtout dans les secteurs à très forte valeur ajoutée comme le numérique. Les *digital natives* ont en effet pris conscience des enjeux globaux de l'intelligence collective générée grâce au partage et à la diffusion d'informations sur le net et les réseaux sociaux. La forte interaction entre l'économie, le social et l'environnemental ne leur échappe pas et joue dorénavant un rôle-clé dans leur processus de sélection d'un nouvel employeur. Si les entreprises veulent s'entourer de collaborateurs motivés par une expérience professionnelle riche de sens, il leur faut elles-mêmes devenir vertueuses et transparentes sur leur mode de fonctionnement.

Un autre point stratégique de recrutement tient à la capacité des entreprises à proposer un cadre de travail bienveillant à ses collaborateurs. Ce dernier doit ainsi permettre de prendre en compte leurs multiples compétences tout en faisant du travail une expérience enrichissante, et non pas une contrainte. Les activités favorisant le bien-être au sein de l'entreprise comme le yoga, la naturothérapie

ou la sophrologie peuvent ainsi aider chaque salarié à se connaître et à partager une expérience commune. La nouvelle fonction de *chief happiness officer*, liée à la promotion du développement personnel, de la santé et à l'écoute de chacun, reflète cette tendance qui pourrait s'inscrire dans un cadre réglementaire dans les prochaines années.

Le droit du travail a récemment légiféré afin de répondre à un nouvel enjeu : rendre poreuse la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. De nouvelles mesures permettent d'appliquer ce principe comme le recours au télétravail qui, grâce aux outils numériques, permet d'offrir un confort de vie personnel sans détériorer la qualité du travail réalisé.

L'entreprise d'aujourd'hui doit savoir stimuler et organiser la créativité au sein de sa propre organisation. Le lieu de travail en étant le terrain, il doit permettre l'émergence d'une nouvelle dynamique propice tant à l'innovation, à l'intrapreneuriat, qu'au partage de connaissances ouvertes sur les communautés extérieures à l'entreprise.

Ces éléments non exhaustifs illustrent la dynamique à laquelle répond la société du XXI^e siècle. Afin d'opérer ce changement vers une organisation dont l'impact sociétal est positif et ouvert sur la société civile, les équipes de direction devront directement porter ces projets au sein de l'entreprise. C'est de cette façon que leur marque employeur sera impactée de façon positive et renforcera l'attractivité de l'entreprise, tout en lui assurant une durabilité certaine.



Source

« Quand le bien-être au travail se positionne comme un levier de recrutement et de fidélisation incontournable », *Courrier Cadres*, 13/03/2017





ÉLYSÉE 2017

RETOUR SUR 3 PHÉNOMÈNES INDISSOCIABLES DE L'ÉLECTION: LE VOTE BLANC, LE VOTE NUL ET L'ABSTENTION

Dimanche 23 avril, le premier tour de la présidentielle pourrait être marqué par un fort taux d'abstention. Celle-ci, tout comme le vote blanc et le vote nul, sont devenus au fil des années un phénomène indissociable de tout scrutin national, suscitant commentaires, prises de position et polémiques.

Souvent revendiqué, jamais pris en compte jusqu'alors, le vote blanc est généralement un moyen pour les électeurs d'exprimer leur contestation face aux candidats présents. La pratique du vote blanc consiste à mettre dans l'urne soit une enveloppe vide, soit un bulletin blanc. Le vote nul, pour sa part, se distingue en étant un bulletin annoté, déchiré, non réglementaire ou sans enveloppe. Si les votes blancs sont comptabilisés séparément du vote nul et mentionnés dans les résultats, ils n'interviennent pas dans le nombre de suffrages exprimés.

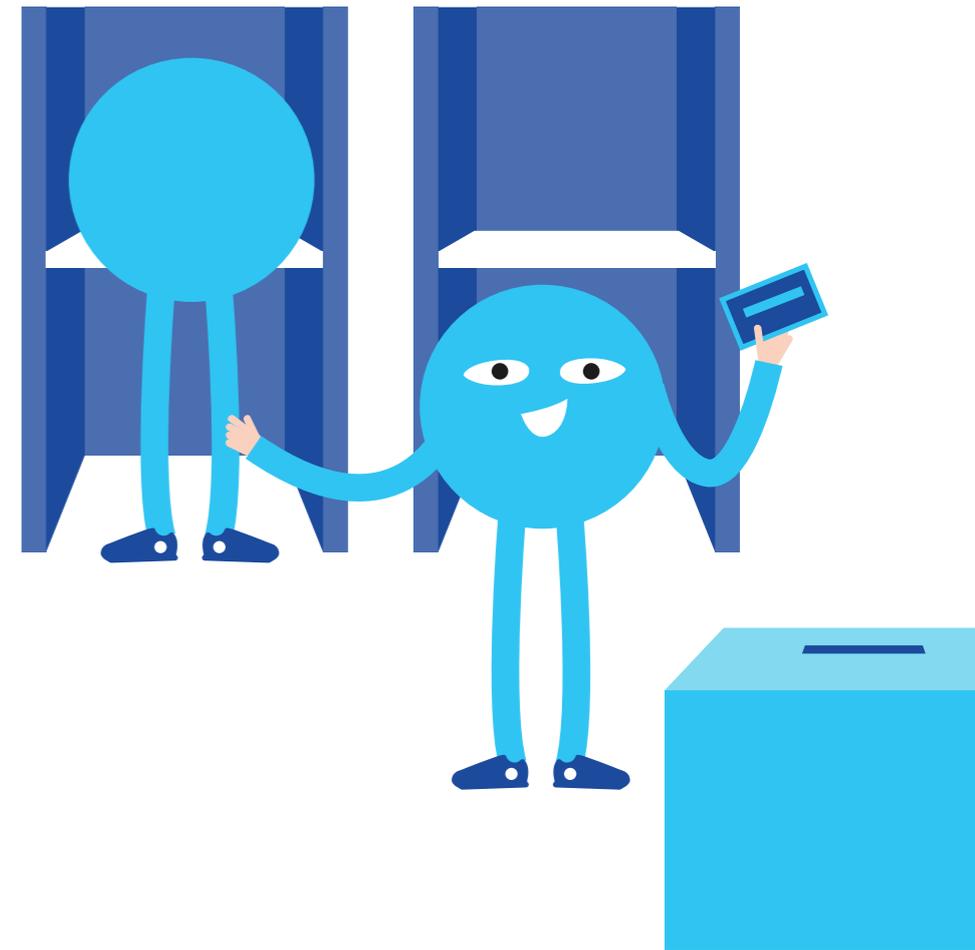
Pour comprendre le vote blanc, il convient de revenir sur son histoire. Lorsque le suffrage universel masculin est adopté en 1848, le vote devient secret ce qui entraîne

une augmentation du nombre de votes blancs. Il faudra attendre 1952 pour qu'un décret de loi confirme la règle juridique selon laquelle le vote blanc est assimilé à un vote nul.

Au cours des 140 dernières années, plus de 60 propositions pour la reconnaissance du vote blanc ont été déposées devant l'Assemblée. C'est seulement le 21 février 2014 que la loi sur la reconnaissance du vote blanc a été promulguée. Toutefois, s'il est maintenant reconnu, il n'est toujours pas décompté.

En 2012, 20,52 % des électeurs ne sont pas allés voter et 5,80 % ont préféré déposer un bulletin blanc ou nul dans l'urne. Malgré l'ampleur du phénomène, peu de candidats évoquent la question, mis à part Benoît Hamon qui propose de soumettre le sujet à référendum, ainsi que Jean-Luc Mélenchon qui souhaite reconnaître le vote blanc comme suffrage exprimé.

Cette année, le parti Citoyens du Vote Blanc a souhaité présenter un candidat, Stéphane Guyot, de sorte que les voix qui lui étaient adressées auraient pu être comptabilisées,





ÉLYSÉE 2017

tout en étant symboliquement des « votes blancs ». Le candidat n'a cependant pas obtenu que neuf parrainages sur les cinq cents nécessaires, ce qui a mis un terme au projet.

Dans d'autres pays du monde, on remarque que les votes blancs sont parfois considérés comme valides, par exemple en Suisse, mais n'ont de poids que dans les élections majoritaires de certains scrutins. En Suède, le vote blanc est valide pour les référendums uniquement. En Espagne, le vote blanc est reconnu, décompté, mais n'est pas pris en compte pour la répartition des sièges. Au Pérou, si les deux tiers des votes sont blancs ou nuls, le scrutin est annulé. En Colombie, s'il obtient la majorité absolue, l'élection est invalidée et les candidats présentés doivent être renouvelés.

L'abstention, quant à elle, risque cette année de devenir le premier parti de France, ce qui serait une première pour une élection présidentielle sous la V^e République. Crédité de 35 % des intentions de (non) vote, elle risque de dépasser le record de 2002, où elle avait culminé à 28,4 %. Une rupture, puisque traditionnellement la course à l'Élysée est le scrutin qui mobilise le plus (près de 80 % de participation), loin devant les batailles locales. Ce recul vient notamment du fait qu'un jeune de 18-25 ans sur deux se dit prêt à ne pas s'exprimer. Pour autant, rien n'est fait tant cette cuvée électorale 2017 est incertaine. Car certains de ces potentiels abstentionnistes restent également des indécis susceptibles de déposer une enveloppe à l'ultime minute.



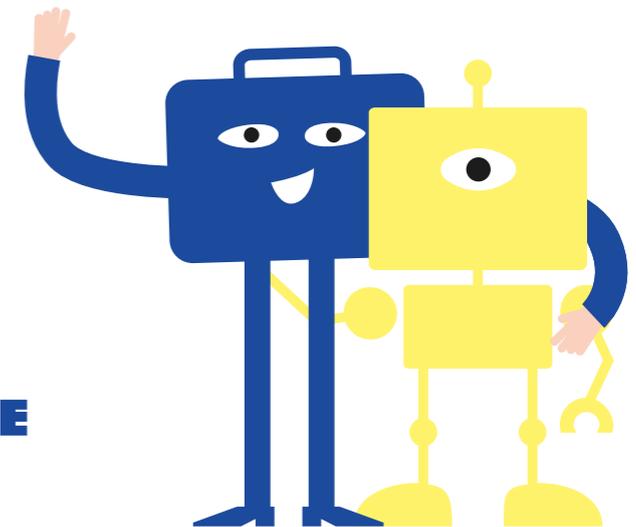
Source

« Tout savoir sur le vote blanc », *CNews Matin*, 06/04/2017
« Présidentielle : l'abstention, premier parti de France ? », *Le Parisien*, 18/04/2017



PROSPECTIVES

LES ROBOTS ET LE TRAVAIL AU CŒUR DE LA QUATRIÈME RÉVOLUTION INDUSTRIELLE



L'école des Arts et Métiers ParisTech de Bordeaux a organisé en mars 2017 en partenariat avec Génération Robots et HumaRobotics une conférence sur les enjeux éthiques, industriels et sociétaux de la collaboration entre l'Homme et le robot. L'occasion d'inviter des experts venus débattre du sujet.

Aujourd'hui, selon la Fédération internationale de la robotique (IFR), le monde compterait un peu plus de 12 millions de robots. Par exemple, le géant Nestlé a acheté 1 000 robots Pepper pour vendre des machines à café et des capsules au Japon. Ces robots sont dotés d'une intelligence artificielle qui leur permet d'apprendre et de reproduire des émotions humaines. Un stade supérieur a même été franchi lorsqu'à Hong-Kong, un robot a été nommé sixième membre du conseil d'administration d'une société d'investissement, Deep Knowledge Venture, afin d'évaluer la viabilité d'un projet. Il dispose même d'un droit de vote.

Une véritable rupture technologique a ainsi été franchie avec l'avènement de « cobots », la contraction de « robots » et « collaboratifs », conçus pour travailler avec les humains, sans cage de protection. Les domaines d'application sont désormais multiples et dépassent le cadre de l'industrie. « *La robotique d'assistance va monter en puissance, dans les véhicules autonomes, dans l'éducation* », indique Pierre-Yves Oudeyer, directeur de recherche à l'INRIA Bordeaux. Un phénomène qui va forcer à réfléchir à l'environnement juridique à mettre en place: les futures erreurs des robots dans la voiture autonome supposent de créer un cadre législatif sur les questions de responsabilité en cas d'accident, notamment.

Concernant l'impact sur l'emploi, deux études menées par les cabinets de conseil Berger et Gartner estiment à trois millions le nombre d'emplois menacés par les robots d'ici 2025. Pour Fabien Siguier, DRH de Valéo, « *le robot libère l'Homme des tâches répétitives, pénibles dans les usines. Il nous permet d'augmenter notre productivité et de concentrer les efforts de notre personnel sur des tâches plus créatives* ». Il explique que la robotisation ne détruit pas d'emplois en Europe de l'Est, par exemple, en raison de la faible démographie. Paradoxalement, la robotisation peut être un moyen de freiner la délocalisation des entreprises. Pour le DRH, ils permettent de faire baisser les coûts de production et donc de maintenir les emplois.

Cette transformation ne se fera pas sans encombres. « *Cela suppose d'accompagner l'arrivée de ces robots, de former le personnel à collaborer avec eux, et de préparer nos étudiants à ces changements* », insiste Philippe Viot, directeur de ParisTech de Bordeaux. Les pays les plus robotisés comme le Japon, la Chine ou l'Allemagne, sont aussi ceux qui ont le mieux préservé les emplois dans leur industrie. D'après l'IFR, chaque robot installé dans une usine créerait deux ou trois emplois supplémentaires. Au final, des métiers disparaîtront pour laisser apparaître de nouvelles professions. Estimé actuellement à 17 milliards d'euros, le marché de la robotique pourrait atteindre les 200 milliards d'ici 2023.



« Ces robots qui vont bouleverser le rapport de l'homme au travail », *Sud Ouest*, 27/03/2017



POINT DE VUE

LE TRAVAIL À DISTANCE POUR REVITALISER LES PETITES ET MOYENNES VILLES

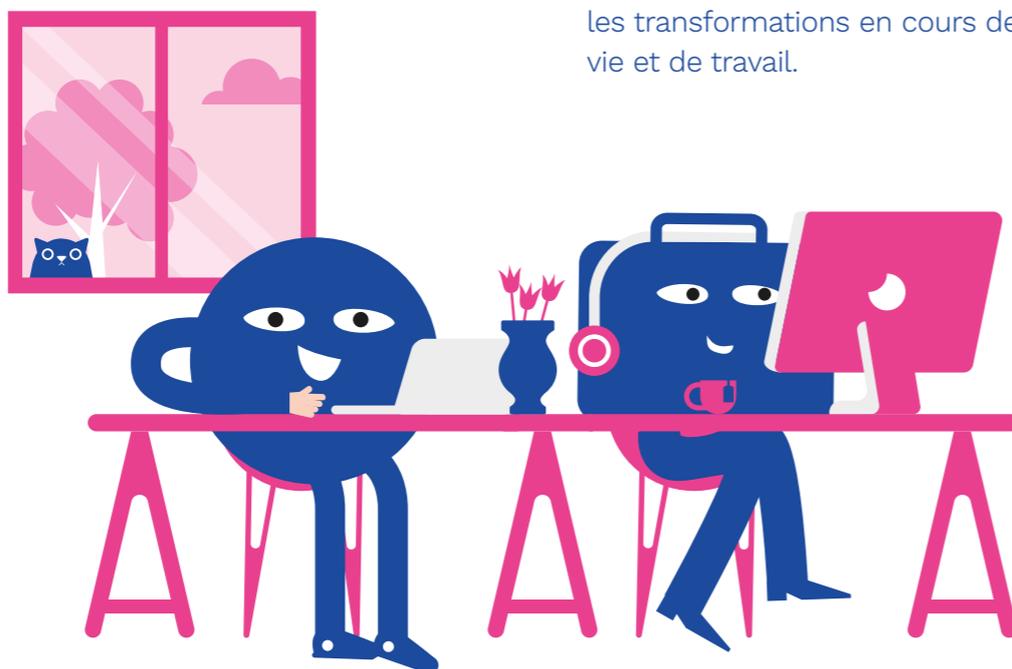


Par Clément Marinos, chercheur au laboratoire d'économie et de gestion de l'Ouest, docteur en aménagement de l'espace.

Dans les centres des petites et moyennes villes, le nombre de locaux vides s'accroît et les taux de vacance des espaces commerciaux peuvent atteindre 15 à 20 %. Les solutions proposées par les villes sont souvent chères, au frais des contribuables et ne sont pas à la hauteur des enjeux que sont les transformations en cours des modes de vie et de travail.

Aujourd'hui, le développement du télétravail et du travail indépendant touche les économies locales. Les géants de l'informatique comme Dell ou Microsoft, ont déjà inscrit le travail à distance dans leur culture d'entreprise. D'autres secteurs, comme le conseil, la banque et l'assurance, suivent le pas. Le mouvement s'étend, porté par les jeunes générations, qualifiées et bien rémunérées. Ces revenus pourraient constituer une manne économique pour les territoires si ces derniers étaient en mesure de les accueillir dans des conditions adéquates.

La condition essentielle pour attirer cette population « connectée », dont l'information est tant le produit que la matière principale, reste l'accès au haut débit. Une fois connectée à internet, elle peut facilement mener à bien ses activités à distance.





POINT DE VUE

Vient ensuite la création de lieux de socialisation, des « tiers lieux », rendue possible par la conversion de locaux vides en espaces de travail conviviaux dans le cœur de la ville, où les travailleurs pourront disposer d'un accès aux services dont ils ont besoin comme des restaurants, supermarchés ou loisirs.

Cette réalité recouvre des milliers d'emplois « délocalisables » des métropoles vers les petites et moyennes villes. Un relais de croissance pour ces territoires en mal d'activité face à des grands centres urbains saturés où le prix du logement explose tandis que les conditions environnementales se dégradent.

Ces nouvelles mobilités restent pour l'instant difficiles à mesurer du fait d'un appareil statistique encore mal adapté pour les référencer. Par exemple, dans le cas d'un juriste réalisant du télétravail pour une multinationale dans un espace de coworking en milieu rural, où le siège déclare-t-il la localisation de l'emploi? Le mythe de l'attractivité consistant à vouloir déplacer des sociétés n'est plus d'actualité quand des travailleurs n'aspirent qu'à quitter la métropole pour améliorer leur qualité de vie. Les élus des petites et moyennes villes devront ainsi mettre en avant leurs atouts dont ils sont si fiers: un temps de transport réduit, le prix du logement accessible, un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Il est temps pour ces derniers d'adapter leurs politiques publiques pour faire revenir les travailleurs sur ces territoires.



« Villes petites et moyennes : l'avenir passe par le travail à distance »,
La Gazette des communes, 27/03/2017



EXPERTISE CONSEIL FORMATION

**AU SERVICE DES
REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL**

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



ANALYSE

POURQUOI LES SYNDICATS SONT AUTANT UTILES AUX SALARIÉS QU'AUX ENTREPRISES



Richard B. Freeman et James L. Medoff, deux économistes de Harvard, avaient mené dans les années 80 une étude fondée sur les données du National Bureau of Economic Research pour en tirer une conclusion brisant les discours anti-syndicaux des milieux d'affaires et libéraux: les syndicats peuvent contribuer à l'amélioration de la performance économique des entreprises. Trente ans plus tard, ce constat, corroboré par de nombreuses études, est plus que jamais d'actualité !

Selon eux, la possibilité offerte aux salariés de s'exprimer par le biais des syndicats permettrait d'améliorer la communication entre salariés et employeurs, et par conséquent de réduire la rotation du personnel, l'absentéisme ou les comportements apathiques. Ainsi, les entreprises américaines disposant d'une représentation syndicale connaîtraient une diminution de 2 % des coûts de travail, due à l'abaissement de la rotation de la main-d'œuvre. De plus, ces syndicats inciteraient les dirigeants à améliorer leurs méthodes de gestion.



ANALYSE



30 ans après la publication de cette étude, ses résultats sont toujours valables, comme l'a confirmé l'analyse de 300 études empiriques parues sur le sujet ces dernières années. La majorité des recherches fait en effet état d'une productivité généralement supérieure en présence de syndicats, en particulier dans les secteurs de la construction, de l'éducation et des services aux particuliers. Les travaux démontrent par exemple que des règles de travail seront plus efficaces si elles n'ont pas été imposées par la direction, mais décidées de manière collégiale avec les organisations syndicales.

Les études soulèvent également que les effets du syndicalisme sur la productivité varient suivant les pays, les contextes institutionnels et les relations sociales. En Grande-Bretagne, la syndicalisation est plus souvent liée à de faibles niveaux de productivité, alors que c'est la relation inverse dans les pays en voie de développement. Globalement, la propension des salariés à démissionner est plus faible lorsqu'ils travaillent dans une entreprise comprenant une organisation syndicale. Des salariés entendus par le patronat seraient plus impliqués dans leur travail et, par conséquent, plus productifs.

Il convient de souligner que le niveau de productivité de ces entreprises ne compense généralement pas suffisamment l'augmentation des coûts liés à la négociation collective. Mais en poussant les salaires vers le haut, on peut s'attendre à ce que les syndicats affectent les profits des entreprises et contribuent ainsi à mieux répartir la richesse créée.

Comme l'ont souligné Yann Algan, Pierre Cahuc et André Zylberberg dans un ouvrage publié en 2012, un syndicalisme avec peu d'adhérents favorise la culture du conflit alors qu'un syndicalisme de masse favorise la coopération. Quoiqu'il en soit, les syndicats s'affirment plus que jamais comme des acteurs indispensables de la performance économique et sociale des entreprises.



« Comment les syndicats sont utiles aux salariés... et aussi aux entreprises »,
The Conversation, 13/03/2017



VU D'AILLEURS

AU QUÉBEC, L'ÉCONOMIE SOCIALE DÉVELOPPE UN MODÈLE PROMETTEUR SANS PATRON

Une entreprise partant des besoins concrets d'une communauté, gérée démocratiquement par les travailleurs et qui redistribue équitablement les profits: voici le modèle qui a le vent en poupe et qui conquiert des secteurs économiques diversifiés au Québec. L'économie sociale représente aujourd'hui 7 000 entreprises, 210 000 emplois et un chiffre d'affaires de 40 milliards de dollars dans la Belle Province. Face à la crise du modèle économique traditionnel, les coopératives de travail et organismes à but non lucratifs incarnent une solution de rechange pour tenter de concilier valeurs et travail, notamment pour les jeunes générations.



La logique du chantier de l'économie sociale propose une approche différente « où le profit n'est pas le principal moteur, mais repose davantage sur les besoins de la population ». Cet outil, primordial pour l'insertion et la lutte contre la pauvreté, n'est pas seulement réservé aux petites localités. Il a également fait ses preuves dans le développement à l'échelle régionale. Quand des territoires voient les jeunes partir, faute d'emplois, tandis que les aînés restent avec peu de services, l'économie sociale permet de créer un emploi sur mesure tout en participant à la vitalité de la région. Un service de garde ou un commerce multi-services qui reprend un dépanneur (épicerie) sur le point de fermer sont des initiatives qui partent des besoins d'une localité au lieu de la simple recherche de profits. Ces coopératives affichent un taux de survie deux fois supérieur à celui des entreprises traditionnelles, « puisqu'elles s'inscrivent d'emblée dans une logique durable à partir des besoins concrets ».

Une des raisons qui participe à la popularité de l'entreprise sociale repose sur la problématique environnementale et sociale

qui remet en question les anciennes théories économiques. La gouvernance démocratique correspond aux aspirations des jeunes qui cherchent un droit de parole dans l'organisation. Une autre raison du succès de l'entreprise sociale est qu'on y travaille différemment. La mission remplit le besoin que certains ont de se réaliser, plutôt que de travailler simplement pour un salaire. Enfin le modèle de gestion permet une plus grande diversité des tâches, en faisant participer les travailleurs aux réflexions stratégiques.

Le défi pour ces entreprises sociales reste la concurrence de l'économie capitaliste et la révolution numérique apportée par Uber et Airbnb, dont le modèle n'a rien de collectif car les profits ne sont en rien partagés. De plus, le secteur des coopératives est exclu des crédits d'impôt car elles ne payent pas de taxes sur le profit, ce qui a pour conséquence de défavoriser le secteur social face aux entreprises privées aidées par l'État.



« L'entreprise sans patron, un modèle prometteur »,
Le Devoir, 25/03/2017



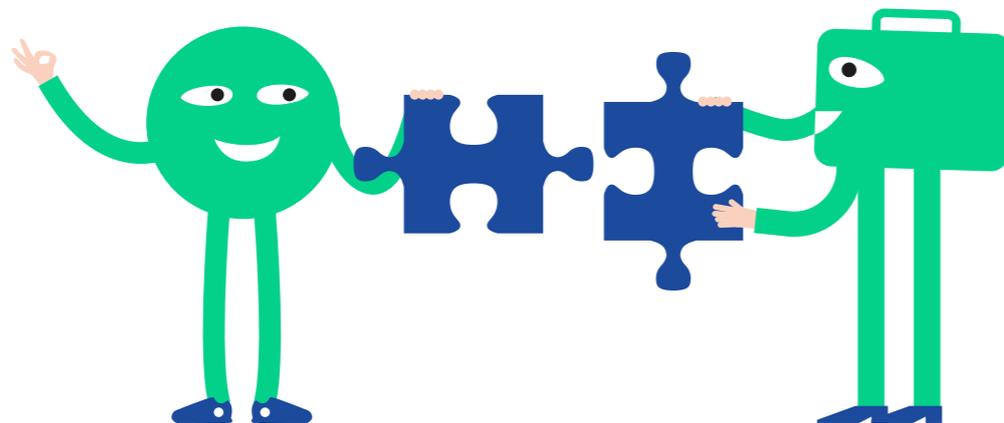
TENDANCES

En Suisse, le *job sharing*, ou partage du travail, est de plus en plus répandu

S'adressant aux personnes souhaitant travailler à temps partiel et visant un emploi de cadre classique, le *job sharing* fait peu à peu sa place dans le monde du travail, étant de mieux en mieux accepté par les employeurs. Les soirées de *speed networking* se multiplient, afin de permettre aux postulants de potentiellement partager un emploi en fonction de leurs intérêts.

Des préjugés tenaces perdurent néanmoins. La pratique reste pour le moment prioritairement effectuée par des femmes, un phénomène qui s'explique par le fait que le *job sharing* a fait son apparition dans les années 80, représentant pour de nombreuses femmes une forme de retour à l'emploi après la maternité.

Dans l'entreprise, le *job sharing* ne se traduit pas nécessairement par plus de dépenses et de chaos. Les entreprises profitent de deux collaborateurs motivés pour la même place et le gain de productivité peut être supérieur de 15 % par rapport à un employé à temps plein. Selon une étude, 69 % des entreprises interrogées pratiquant le partage d'emploi affirment profiter de doubles compétences. La moitié souligne que la satisfaction au travail a augmenté, mais elles sont également 43 % à indiquer que les coûts pour l'information réciproque ont bondi et 40 % que les charges en personnel ont augmenté.¹



Comment baisser l'impact environnemental des salariés au travail ?

Saviez-vous qu'en passant une journée de travail devant votre ordinateur, vous émettez autant de gaz à effet de serre que si vous faisiez 11 kilomètres en voiture, soit 2 400 kilomètres par an ? L'ONG WWF a réalisé ce calcul en prenant en compte l'énergie dépensée pour fabriquer et faire fonctionner l'ordinateur, envoyer des mails et, surtout, les garder. En effet, tout mail est conservé dans un *data center* qu'il faut refroidir en permanence. Une journée de bureau consomme aussi de l'eau, 5 300 litres par an en moyenne, qui servent notamment à produire le papier de nos imprimantes.

Les activités de services ont donc un véritable impact sur la planète mais il existe des solutions. WWF a identifié des pratiques qui permettent, avec des gestes simples, de réduire les deux tiers de cette pollution. Par exemple, un salarié imprime en moyenne 23 pages par jour ; avec un peu de sensibilisation, elles ont été réduites à 17. La réparation ou le don du matériel à des associations permet également de réduire le gaspillage. Enfin, des éco-organismes peuvent se charger de recycler les appareils ou le papier à votre place.²



Sources

1. « Qui veut partager un emploi avec moi ? », *Tribune de Genève*, 27/03/2017
2. « Comment réduire votre empreinte environnementale au travail », RTL, 23/03/2017



TENDANCES

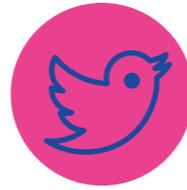
Les pistes pour favoriser le parcours professionnel des autistes

Joseph Schovanec, philosophe et autiste Asperger, soumet plusieurs pistes pour favoriser le parcours professionnel des personnes autistes, souvent exclues du monde du travail. Il a remis le 16 mars son rapport « *sur le devenir professionnel des autistes* » à Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion. Dans ce dernier, il écrit notamment que le télétravail est une modalité d'accès à l'emploi particulièrement séduisante pour les personnes autistes en leur offrant un cadre connu, une pression sociale plus faible et l'évitement des problèmes de transport en commun.

Il propose plusieurs pistes, par exemple des contrats conclus par Pôle emploi avec des partenaires pour prendre en compte les besoins particuliers de certains demandeurs d'emploi. L'idée du médiateur est avancée, inspirée du « *professionnel-pivot québécois* », un interlocuteur unique attribué à la personne et qui peut servir d'acteur de dernier recours pour toute demande liée à la vie de la communauté. Il préconise de faire porter des réformes sur certains métiers, notamment ceux liés à l'armée et aux forces de l'ordre. Il évoque aussi les professions de traduction-rédaction et les métiers d'art et d'artisanat qui « *ont pour point commun d'exiger une haute précision des gestes et de la patience* ». Son rapport fournira la réflexion du 4^e plan autisme qui démarrera en janvier 2018.³



3. « Des idées pour l'emploi des autistes », *Le Monde*, 20/03/2017



BULLE TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 6 AVRIL 2017

Fermeture #Fessenheim, un scandale d'État, attitude indigne de @RoyalSegolene. La politique contre l'industrie. @CFECGC @cfecgcenergies



APEC.FR @APECFR - 10 AVRIL 2017

10 000 recrutements de cadres séniors en 2017, des recrutements liés à des enjeux pour l'entreprise #etudeApec <http://bit.ly/2ob2Q9r>



FLORENCE MEHREZ @FLORENCEMEHREZ - 7 AVRIL 2017

Défenseur syndical : le @Conseil_constit estime qu'il présente les mêmes garanties qu'un avocat <http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-consti...>



LES ECHOS @LESECHOS - 11 AVRIL 2017

L'Oréal, Sodexo ou la Société Générale, bons élèves de l'égalité homme-femme <http://trib.al/1ILhM94>



**ENSEMBLE, CONTINUONS À FAIRE VIVRE
"LA PETITE IDÉE" DE COLUCHE
FAITES UN DON**



© Gaston Bergeret



AGENDA

DIMANCHE
23/04
ET DIMANCHE
07/05

Premier et deuxième
tours de l'élection
présidentielle.

MARDI
25/04

Colloque de l'URIF
CFE-CGC sur
« Les agissements
sexistes et leurs effets »
à Paris en présence
de François Hommeril.

MARDI
25/04

Séminaire « Mutations
digitales et dialogue
social » organisé par
France Stratégie
à Paris.

MERCREDI
26/04

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

JEUDI
11/05
et VENDREDI
12/05

L'UR CFE-CGC
Bourgogne-Franche-
Comté reçoit à Dijon la
direction confédérale
dans le cadre de la
tournée des 13 régions.

MERCREDI
31/05

Soirée étudiante
(rencontre entre
jeunes, entrepreneurs
et syndicalistes)
à Nantes (Tour de
Bretagne), organisée
par la CFE-CGC et la
communauté Pas à pas.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc