



MOBILITÉ

**ATTENTES
ENVERS
L'ENTREPRISE**

**EMPLOI
DES CADRES**

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DE L'ENCADREMENT : ÇA AVANCE !**
- P. 5** **RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA CFE-CGC MOBILISÉE**
- P. 6 & 7** **À CARREFOUR SUPPLY CHAIN, L'ACCORD SUR LE CSE DÉBLOQUE DES MOYENS CONSTRUCTIFS**
- P. 8 À 13** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 14 & 15** **FOCUS - QUEL AVENIR POUR LES CADRES ?**
- P. 16 À 18** **FLEX-OFFICE, COWORKING, TÉLÉTRAVAIL : LA RÉVOLUTION DES BUREAUX**
- P. 19** **BULLES TWITTER**
- P. 20** **AGENDA**





Réforme de la fonction publique : les syndicats appellent à la mobilisation le 9 mai

Dans un communiqué commun (CFE-CGC, CGT, CFTC, UNSA, FSU, Solidaires, FA-FP), les organisations syndicales de la fonction publique appellent à une journée de mobilisation et d'actions le 9 mai contre le projet de réforme du gouvernement, présenté en conseil des ministres le 27 mars. « Depuis de nombreux mois, en dépit de nos revendications et propositions, nous constatons que le pouvoir exécutif poursuit une politique néfaste pour la population, pour les missions publiques et pour les agents, déplorent les syndicats. Le gouvernement pratique le double langage en prônant la modernisation de la fonction publique et le respect des agents publics, alors même qu'il ne revalorise pas leur rémunération, qu'il supprime des postes et veut affaiblir leurs droits et garanties. »

Une lettre d'orientation transmise aux partenaires sociaux sur la santé au travail

Le gouvernement a envoyé aux partenaires sociaux une lettre d'orientation dans le cadre de la future réforme sur la santé au travail voulue par l'exécutif. Au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), les organisations de salariés et d'employeurs vont ainsi travailler jusqu'à mi-juin pour élaborer un document d'orientation proposant les sujets à négocier, ceux à concerter ou à renvoyer au gouvernement. Huit thèmes sont définis : l'organisation du système de santé au travail ; la simplification de la réglementation ; la prévention primaire ; la prévention de la désinsertion professionnelle ; l'accompagnement des publics vulnérables ; les moyens de limiter le nombre et la durée des arrêts de travail ; l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ; la qualité de vie au travail.

Vers une « grande loi » sur la prévoyance à l'automne

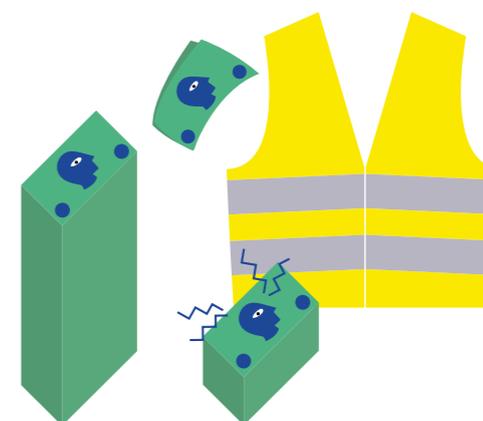
A l'occasion de la remise au gouvernement du rapport (175 propositions) sur le grand âge, lequel prévoit notamment 9,2 milliards de dépenses publiques supplémentaires par an d'ici 2030 pour faire face au vieillissement de la génération du baby boom, Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, a annoncé une « grande loi » sur la dépendance. Celle-ci devrait être présentée à l'automne en conseil des ministres, avec trois priorités exposées : la qualité des prises en charge en Ehpad, la baisse du reste à charge en établissement et la revalorisation des métiers du grand âge.

Une contribution intersyndicale sur le partage de la valeur ajoutée

Dans une riche contribution intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CPME, Medef et U2P), les organisations de salariés et d'employeurs ont livré leur analyse sur le partage de la valeur ajoutée ([voir ici la synthèse du rapport](#)). « Construire une croissance durable et responsable implique de répartir ses fruits de manière équilibrée et impose aujourd'hui, notamment, une accélération des investissements pour monter en gamme et transformer notre tissu productif, font valoir les partenaires sociaux. Et pour cela, faire du dialogue social et économique un levier d'investissement de long terme au service d'une croissance durable et de l'innovation et des transitions, en particulier écologiques. »

LE CHIFFRE

2 Millions



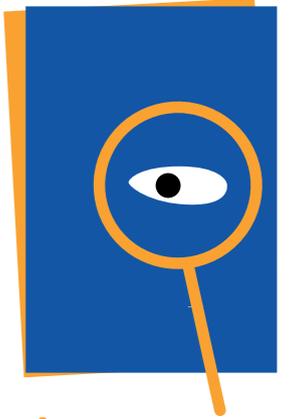
Soit le nombre de salariés qui ont reçu une prime exceptionnelle défisicalisée de leur employeur, selon des premières données du gouvernement qui avait mis en place ce dispositif en réponse à la crise des gilets jaunes.

Le montant moyen de cette prime versée par les entreprises s'est élevé à 450 euros et 37 % des salariés concernés ont touché 1 000 euros, le montant maximum autorisé par le dispositif.



L'INFO MILITANTE

NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DE L'ENCADREMENT : ÇA AVANCE !



Retour sur la cinquième séance de négociation qui s'est tenue le 29 mars entre partenaires sociaux. Une réunion plutôt constructive même si le chemin vers un possible futur accord national interprofessionnel est encore long.

Organisée le 29 mars, la cinquième séance de négociation sur la définition du personnel d'encadrement, constructive, a été consacrée à la recherche d'une définition transverse à tous les secteurs et les tailles d'entreprise du personnel d'encadrement, ainsi qu'à ses critères distinctifs.

Cette étape est cruciale dans la mesure où cette définition nationale interprofessionnelle va actualiser les anciennes références de la convention Agirc de 1947 et va déterminer le périmètre des bénéficiaires de l'Apec ainsi que les populations pouvant constituer des collectifs de bénéficiaires de dispositifs de prévoyance (en particulier la prévoyance spécifique des cadres couvrant le risque décès, invalidité, incapacité).

Trois critères : la qualification, l'autonomie et la responsabilité

Les échanges entre partenaires sociaux ont porté sur une définition suffisamment large pour englober les caractéristiques transverses, voire universelles, s'appliquant au personnel d'encadrement. La CFE-CGC a mis en avant trois critères basés sur la réalité du travail des salariés de l'encadrement explicités dans de nombreuses études - notamment de l'APEC - ainsi que dans les classifications de branche représentant différents secteurs de l'économie. Ces trois critères, déjà présentés par la CFE-CGC en mars 2018, recouvrent la qualification, l'autonomie et la responsabilité.

Le critère de la qualification permet d'objectiver l'acquisition et la maîtrise de savoirs nécessaires pour exercer un emploi. Cette qualification peut être obtenue dans le cursus de la formation initiale, de la formation professionnelle continue, à travers la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ou une certification professionnelle.

Par ses responsabilités et son niveau d'expertise, le personnel d'encadrement bénéficie d'un certain niveau d'autonomie dans le contour de son travail, tout en respectant les orientations générales fixées par l'entreprise. Cette autonomie se caractérise par une latitude d'action (initiatives, suggestions, évolution de méthode), d'organisation (du travail, du temps de travail, de l'équipe) et de décision dans l'exercice de ses responsabilités ainsi qu'un niveau de contrôle associé.

Le critère de la responsabilité exercée par le personnel d'encadrement peut être de deux ordres : le premier relève de la responsabilité d'accompagner les autres salariés. Cet accompagnement peut se faire dans un cadre hiérarchique comme celui de projet (responsabilité managériale ou d'animation). Le second critère relève de la responsabilité dans le cadre d'activités avec un contenu métier de niveau élevé mobilisant ses acquis techniques (responsabilité technique).

Trouver une définition générique permettant une opérationnalité au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches et dans les entreprises

Ces trois critères ont, sur le principe, fait l'objet d'un consensus en fin de la réunion. Il convient encore d'approfondir la place des compétences dans le critère de la qualification, de préciser les degrés et les intensités au sein de chacun de ces critères pour distinguer le personnel d'encadrement. Il est convenu de converger d'ici la prochaine réunion du 29 mai sur une définition générique du personnel d'encadrement permettant une opérationnalité au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches et dans les entreprises.



L'INFO MILITANTE

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LA CFE-CGC MOBILISÉE

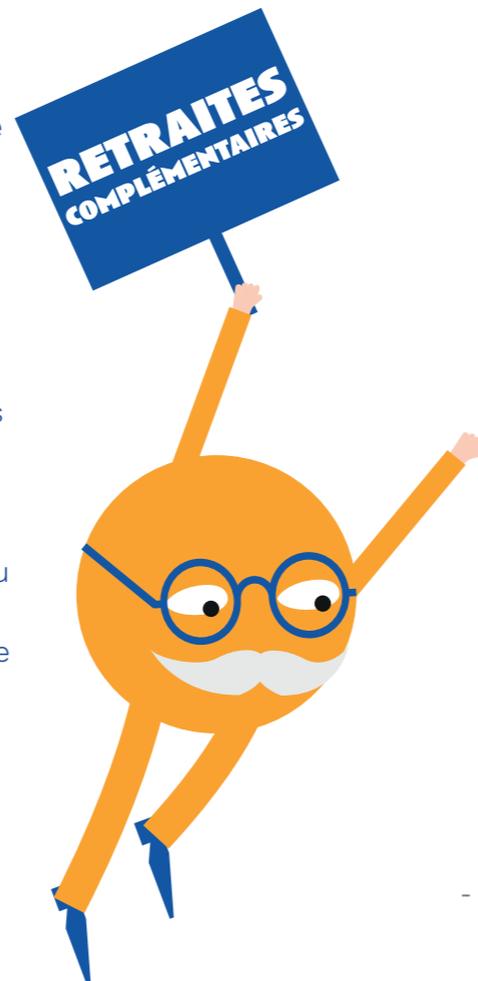
Les partenaires sociaux ont repris la négociation sur le pilotage stratégique de l'Agirc-Arrco pour la période 2019-2022 visant à pérenniser l'équilibre financier du régime de retraite complémentaire des salariés du privé.

Débutée fin janvier, la négociation sur les règles de pilotage stratégique des retraites complémentaires pour la période 2019-2022 a repris le 5 avril entre partenaires sociaux, gestionnaires du régime Agirc-Arrco mis en place au 1er janvier dernier suite à la fusion de l'Agirc (spécifique aux cadres) et de l'Arrco (tous les salariés du privé).

Pour rappel, l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé, repose sur les principes de répartition et de solidarité entre les générations. Dans le détail, 18 millions de salariés cotisent à l'Agirc-Arrco avec les employeurs (1,7 million d'entreprises) pour constituer leurs droits futurs. Au total, 12,6 millions de retraités perçoivent chaque mois une allocation de retraite complémentaire pour un montant total annuel de versements s'élevant à plus de 79 milliards d'euros.

Assurer la pérennité financière de l'Agirc-Arrco

Tous les quatre ans, il revient donc aux organisations de salariés et d'employeurs de fixer les paramètres conformes aux objectifs en termes de trajectoire d'équilibre financier du régime en fonction du scénario d'hypothèses retenu pour le moyen-long terme (évolution démographique, taux de chômage, masse salariale). Objectif : assurer la pérennité financière de l'Agirc-Arrco en conservant, à l'horizon de quinze ans, des réserves dont le montant soit équivalent à six mois de prestations.



Garantir une revalorisation des pensions a minima égale à l'inflation

Sous l'impulsion des partenaires sociaux, le déficit de l'Agirc-Arrco, soit la différence entre les ressources et les charges (hors produits financiers générés par le placement des réserves), a été sensiblement réduit ces dernières années, atteignant -1,8 milliard d'euros en 2018 (contre -2,9 Mds€ en 2017).

Si les comptes du régime se sont bien redressés, les réserves risquent tout de même de s'épuiser à terme. D'où le nécessaire ajustement des paramètres avec, au centre des enjeux, le montant de la valeur de service du point Agirc-Arrco qui sert au calcul de la pension de retraite complémentaire délivrée aux retraités. Dans le cadre de cette négociation, il conviendrait notamment, pour la CFE-CGC, de garantir une revalorisation des pensions a minima égale à l'inflation.

La question du coefficient de solidarité

Outre la revalorisation du point, les partenaires sociaux pourraient également aborder la question du dispositif de coefficient de solidarité venant temporairement minorer la pension de retraite complémentaire à la suite de la liquidation en cas de départ à la retraite dès l'acquisition du taux plein.

Retraites complémentaires et réforme des retraites : la CFE-CGC mobilisée

Cette négociation sur les retraites complémentaires sera d'autant plus scrutée avec attention qu'elle intervient alors que se tient, en parallèle, une concertation entre Jean-Paul Delevoye (haut-commissaire à la réforme) et les partenaires sociaux sur la future réforme des retraites voulue par le gouvernement. Deux dossiers majeurs sur lesquels la CFE-CGC sera donc particulièrement vigilante et exigeante.



L'INFO MILITANTE



À CARREFOUR SUPPLY CHAIN, L'ACCORD SUR LE CSE DÉBLOQUE DES MOYENS CONSTRUCTIFS

Dialogue social efficace, négociations rapides : au final, des avancées réelles obtenues par rapport au minimum légal. Explications avec Yannick Trico, délégué syndical central du SNEC CFE-CGC.

Signé le 10 janvier 2019 par le SNEC CFE-CGC, FO et la CGT (trois organisations syndicales représentatives sur quatre), l'accord de mise en place du CSE dans la société Carrefour Supply Chain s'étend sur 39 pages émaillées de tableaux. Il a été négocié à part de celui sur l'anticipation et l'accompagnement de la transformation sociale qui fait l'objet d'actuelles discussions et ne devrait pas être signé avant fin avril, après le deuxième tour des élections professionnelles. Carrefour Supply Chain compte 8 000 salariés en France, répartis dans 23 établissements en régions.

« Continuer à avoir un dialogue social constructif »

Yannick Trico, délégué syndical central du SNEC CFE-CGC dans l'entreprise et négociateur de cet accord, le considère satisfaisant :
« *Les moyens obtenus doivent permettre de continuer à avoir un dialogue social constructif dans ce nouveau cadre qu'est le CSE* ». Signé qui ne trompe pas, il a suffi de 3 réunions paritaires les 6 novembre, 4 et 12 décembre 2018. Une affaire rondement menée donc, inscrite dans un calendrier précisé depuis l'accord de prorogation des mandats d'octobre 2018, calendrier qui inclut la mise en place du vote électronique.
« *Nous avons pu nous entendre avec les autres OS et la direction afin d'aller ensemble vers un consensus, analyse Yannick Trico. Nous ne sommes pas toujours d'accord, mais nous nous respectons. L'objectif était que les nouvelles instances puissent fonctionner avec une certaine continuité dans le dialogue social.* »

Plusieurs avancées notables

Quelles sont les principales avancées obtenues par rapport au minimum légal ?

- Un nombre d'élus par tranche d'effectif supérieur
- des crédits d'heures supérieurs par tranche d'effectif
- un crédit d'heure pour le secrétariat des CSE par tranche d'effectif
- des réunions mensuelles des CSE quel que soit l'effectif
- des réunions préparatoires avec les suppléants et les titulaires de quatre heures par mois
- les suppléants sont représentants de proximité (avec 5 heures par mois)
- des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur tous les établissements, quel que soit l'effectif, avec des postes réservés pour les 2e et 3e collègues
- un crédit d'heures pour le secrétariat des CSSCT de 3 heures par réunion
- une commission sociale sur tous les établissements (emploi, formation, logement, égalité pro, handicap...)



L'INFO MILITANTE

Petit bémol : le SNEC CFE-CGC aurait souhaité « *un poids plus important des représentants des 2e et 3e collèges dans le CSE et le CSE Central* ». Avec 9,04 % de représentativité globale aux élections de janvier 2016 (et 47,25 % en catégoriel, quand même), il n'a pas pu peser assez lourd. Les élections d'avril 2019 devraient lui permettre d'accroître son influence. Yannick Trico espère que son organisation deviendra représentative dans 18 à 20 établissements au lieu de 10 actuellement : « *Si on franchit la barre des 20, ce sera beau !* »

LA NAO A PORTÉ SES FRUITS

Au départ de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les rémunérations, « l'encadrement avait été un peu oublié », raconte Yannick Trico. Quelques séances de négociations ont permis de redresser la barre : « Au final, on a obtenu les points les plus importants qu'on souhaitait : mise en place d'une retraite supplémentaire pour les agents de maîtrise et les cadres, d'une prime mensuelle de performance pour les agents de maîtrise ; et le plus important, une enveloppe d'augmentation pour l'encadrement identique aux employés avec un minimum d'augmentation de 0,5 % en 2019 pour les agents de maîtrise et les cadres. »





UNE MEILLEURE PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE DANS TOUS LES PAYS DE L'UE



Jusqu'à présent, le niveau de protection des lanceurs d'alerte était inégal au sein de l'Union européenne. Le 11 mars dernier, le Parlement européen et les États membres se sont accordés sur un texte garantissant une protection harmonisée des lanceurs d'alerte dans les 27 pays de l'UE.

Un champ d'application plus large qu'en droit français

Comme dans le droit français, la directive prévoit d'abord de mettre en place des dispositifs de recueil d'alerte dans les entreprises de plus de cinquante salariés ou les collectivités de plus de 10 000 habitants. Le champ des personnes protégées est plus large que le droit français puisqu'au-delà des travailleurs, seront protégés les actionnaires, les anciens travailleurs et les personnes travaillant pour des contractants, des sous-traitants et des fournisseurs. Le texte prévoit également de protéger un tiers ayant aidé ou étant lié au lanceur d'alerte (collègues, parents...).

L'accord couvre un large champ d'application : la lutte contre le blanchiment de capitaux et la fiscalité des entreprises, la protection des données, la protection des intérêts financiers de l'Union, la sécurité des denrées alimentaires et des produits, la protection de l'environnement et la sûreté nucléaire. Il laisse également la possibilité aux États membres d'élargir le spectre de la protection au moment de la transposition dans le droit national.

Rééquilibrer le rapport de force

Les discussions inter-institutionnelles ont particulièrement concerné les canaux de signalement à disposition du lanceur d'alerte. En effet, alors que les révélations des lanceurs d'alerte supposent de transgresser le secret ou leur hiérarchie pour informer le grand public, la proposition initiale de la Commission européenne suggérait de fonctionner selon une approche obligeant le lanceur d'alerte à se tourner dans un premier vers son organisation, puis vers une organisation externe et enfin vers la presse et les médias. Le texte auquel sont parvenues les institutions européennes prévoit désormais plusieurs possibilités pour signaler une

infraction : continuer à utiliser le canal interne de l'entreprise ou de l'administration ou, s'ils estiment qu'ils peuvent subir des représailles, s'en remettre directement aux autorités administratives ou judiciaires compétentes (ex : le Défenseur des droits en France).

L'apport de la directive est donc bien de permettre aux lanceurs d'alerte de faire le choix de signaler une infraction auprès des interlocuteurs internes ou externes selon ce qu'ils jugent le plus pertinent. En outre, si aucune réponse n'est apportée, ou si le lanceur d'alerte estime qu'il existe une menace imminente à l'intérêt public ou qu'il craint une collusion entre les autorités et son entreprise, il peut directement partager ses informations aux médias et ainsi profiter de la protection des sources journalistiques.

Trois ans de négociation

Par cette évolution juridique, le co-législateur européen a souhaité prémunir les lanceurs d'alerte contre les potentielles représailles (mise à l'écart, licenciement, rétrogradation) dont ils font souvent l'objet. A quelques semaines des élections européennes, ce texte de compromis a été approuvé à l'issue de trois années de négociations au cours desquelles le Parlement européen s'est inscrit en opposition à la vision des États membres et de la Commission européenne. Il devrait être formellement adopté sous la législature en cours, pendant la dernière session plénière du Parlement européen, mi-avril.

La CFE-CGC avait relevé que la transposition en droit français de la directive Secret des affaires s'était faite sans qu'aucun changement, même de pure forme, ne soit accepté par le gouvernement qui avait choisi un passage en force d'un texte contraignant pour les lanceurs d'alertes et les journalistes, au-delà de l'esprit de la directive qui avait ménagé les défenseurs des droits. Le projet de directive européenne a le mérite de rééquilibrer ce qui avait été imposé initialement par le gouvernement français pour la loi «Secret des affaires», et de rendre plus sécurisé le travail d'alerte dans l'intérêt de tous.



CRÉATION D'UNE AUTORITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL : VERS LE RENFORCEMENT D'UNE EUROPE SOCIALE ?

Un an après la proposition initiale de la Commission européenne (13 mars 2018), le Parlement européen et les Etats membres sont parvenus à un accord sur la création d'une Autorité européenne du travail - European Labour Authority (ELA) - pour protéger les droits des travailleurs et lancer des enquêtes transfrontalières en cas d'abus potentiels.

Dix-sept millions : c'est le nombre d'europeens qui vivent ou travaillent dans un Etat membre différent de celui de leur nationalité. Ces travailleurs sont exposés à d'éventuelles violations de leurs droits en raison d'une mauvaise application des règles de l'Union européenne, de la désinformation ou du manque de coordination entre les Etats membres.

Garantir et encadrer la libre circulation des travailleurs dans l'UE

Alors que certains Etats membres proposaient de créer une « agence » avec des compétences limitées dites « de soutien » pour ne pas empiéter sur les compétences nationales, le nouvel organe a finalement été conçu comme une Autorité, comme le demandaient le Parlement européen et la Commission. L'ELA aura ainsi trois missions essentielles :

- 1** Améliorer l'accès à l'information des particuliers et des employeurs concernant leurs droits et obligations dans les situations transfrontalières ;
- 2** Renforcer la coopération opérationnelle entre les autorités, en permettant notamment des contrôles et inspections conjointes afin de pallier les difficultés rencontrées du fait du caractère transnational de certaines pratiques frauduleuses et des limites de la coopération administrative existante ;
- 3** Proposer une médiation en cas de différend entre Etats membres pour arbitrer les litiges relevant de la conformité au droit de l'UE.

Pour accomplir ses missions, l'Autorité européenne du travail sera dotée d'un budget annuel de 50 millions d'euros et de 140 membres, parmi lesquels des agents de liaison nationaux détachés par leurs Etats membres. Une fois le règlement européen adopté, l'ELA devrait débuter ses activités courant 2019 et devenir pleinement opérationnelle en 2023. La localisation du siège de l'instance reste à déterminer.

Amélioration significative de l'implication des partenaires sociaux au sein de l'Autorité

En ce qui concerne la gouvernance, le texte prévoit que l'Autorité européenne du travail soit dirigée par un collège comprenant un représentant de haut niveau de chaque Etat membre, et par deux représentants de la Commission disposant tous du droit de vote. A la suite de nombreuses discussions, les partenaires sociaux intersectoriels ont réussi à obtenir quatre sièges au sein de ce Conseil d'administration, aux côtés d'un expert désigné par le Parlement européen, sans droit de vote néanmoins.

Par ailleurs, un « groupe des parties prenantes », établi et rattaché à l'Autorité, se réunira au moins deux fois par an et sera composé de six représentants des partenaires sociaux à l'échelle de l'Union (représentant de manière paritaire les syndicats et les organisations d'employeurs), et de deux représentants de la Commission.

En outre, les syndicats ont convaincu les co-législateurs d'inclure la possibilité de porter plainte directement auprès de l'ELA, au lieu de devoir passer par les autorités nationales. Ainsi, dès lors que les droits d'un travailleur sont bafoués dans un Etat membre où il est détaché, il a la possibilité de porter plainte auprès de ses syndicats nationaux qui transmettront le dossier à l'Autorité européenne. Cela constitue une amélioration significative pour la défense des droits des travailleurs détachés.



Une avancée dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux

La création de cet organe constitue une avancée dans la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux proclamé en 2017 et indiquant le cap d'un processus de convergence vers de meilleures conditions de travail et de vie dans l'Union européenne.

Les droits des travailleurs, en particulier ceux des transfrontaliers, sont un des domaines les plus sensibles de la législation européenne ces dernières années. Notons que cela n'a pas freiné l'avancée des négociations de cet accord de compromis qui a été trouvé en un temps record. La proposition de la Commission avait en effet été présentée en mars 2018 et le premier trilogue incluant les équipes de négociation du Parlement, du Conseil et de la Commission a eu lieu en décembre dernier. Cela démontre l'engagement de toutes les institutions européennes autour de la question de la libre circulation des travailleurs.

La CFE-CGC et l'Autorité européenne du travail

La CFE-CGC déplore que les travailleurs aient été la variable d'ajustement des crises économiques et monétaires. Dans ce contexte, la création de l'Autorité européenne du travail participe d'un renforcement de la dimension sociale de l'Union économique et monétaire. Plus globalement, cela vient consolider le pilier social dont l'UE a tant besoin. Dès lors, cette Autorité doit garantir aux travailleurs une mobilité qui soit plus juste et contribuer ainsi à réduire les risques de dumping social.

La CFE-CGC restera vigilante quant à la mise à disposition d'un budget permettant à l'Autorité de disposer des moyens nécessaires de mener à bien ses missions.





QUEL PARLEMENT EUROPÉEN APRÈS LES ÉLECTIONS EUROPÉENNES ?

A l'approche des élections européennes (du 23 au 26 mai), des premiers sondages réalisés au niveau européen fleurissent. S'il semble désormais évident que le prochain Parlement ne ressemblera pas à l'actuel, jusqu'à quel point sa transformation va-t-elle s'opérer ?

Si l'on repense à l'histoire du Parlement européen (basé à Strasbourg), force est de constater qu'il n'a fait qu'accroître ses pouvoirs depuis les premières élections au suffrage universel direct en 1979. De législature en législature et grâce aux modifications des traités, le Parlement a élargi ses domaines de compétence. Aujourd'hui, il est codécideur, avec le Conseil des ministres, sur la quasi-totalité des dossiers européens.

Son rôle politique n'est plus à démontrer, même s'il reste largement méconnu. En effet, c'est le Parlement européen qui élit la Commission européenne et son président (et qui peut les censurer). Le président de la Commission doit d'ailleurs refléter la sensibilité politique du Parlement nouvellement élu et du groupe majoritaire qui le compose.

Le Parlement auditionne et peut renvoyer les candidats à tous les postes de responsabilité en Europe, y compris le directoire de la Banque centrale européenne (BCE). C'est à lui qu'il revient de ratifier les accords internationaux, y compris l'accord sur le Brexit.

Les liens du Parlement sont donc très étroits avec la Commission européenne (basée à Bruxelles) qui reste, elle, dépositaire du monopole de l'initiative législative hormis le nouvel instrument de la consultation citoyenne et la possibilité pour le Parlement de demander à la Commission de proposer des actes législatifs, possibilités qui n'obligent pas la Commission à donner une suite favorable à ces demandes.

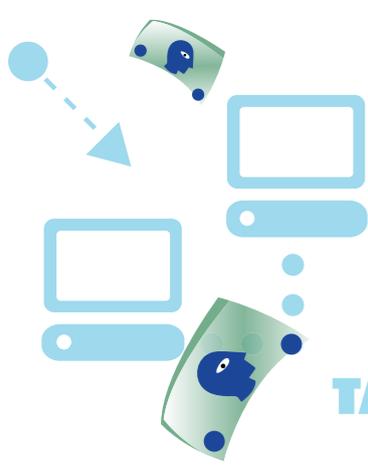
A la lumière des dernières projections⁽¹⁾, le prochain Parlement sera différent dans sa composition car les deux principaux groupes politiques

- le Parti populaire européen (PPE) et l'Alliance progressiste des socialistes et démocrates (S&D) - devraient perdre des places au profit des groupes nationalistes (ECR, EFDD, ENL) et de la gauche radicale. Les Verts sont annoncés au niveau du précédent scrutin en 2014 voire en augmentation grâce aux bons résultats attendus en Allemagne et, peut-être, en France. Dans tous les cas, le vrai gagnant devrait être le centre, le groupe de l'ALDE devant accueillir les députés français LREM.

Quant au système des « Spitzenkandidaten » (les candidats tête de liste), plusieurs groupes politiques européens se sont organisés pour en proposer. Mais ce système qui veut que le président de la Commission soit élu en fonction du candidat tête de liste désigné par le groupe politique gagnant au Parlement présente un double inconvénient. D'une part, le système est assez nouveau (utilisé une seule fois lors des élections de 2014). Aujourd'hui, certains pays comme l'Allemagne ou la France ne sont pas très favorables pour recourir au système des Spitzenkandidaten, préférant garder toute la marge de manœuvre pour nommer le président de la Commission après les élections parmi un choix de candidats plus large.

D'autre part, lors de prochaines élections, le résultat du vote pourrait être plus complexe. Faute d'avoir un parti vraiment gagnant à l'issue du scrutin, le futur président de la Commission pourrait faire l'objet d'un compromis entre une coalition plus large de trois ou quatre groupes politiques. Pour l'heure, on ne peut qu'espérer que les citoyens européens se mobilisent lors du vote pour élire directement leur représentant, dans un Parlement qui reflète les sensibilités politiques des peuples européens.

(1) Plus d'info dans le dossier de presse spéciale élections 2019 sur le site du Parlement européen : <http://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/elections-press-kit/5/prochain-parlement-projection-en-sieges>



TAXE SUR LES SERVICES NUMÉRIQUES : UNE ÉQUATION COMPLEXE POUR L'UE

L'enjeu d'une taxation sur les services numériques

Le développement de l'économie du numérique, aidé par la mondialisation et la dématérialisation des services, a permis l'émergence d'acteurs transnationaux à l'image des GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft) et des BATX (les géants chinois du Web : Baidu, Alibaba, Tencent et Xiaomi). Ces poids lourds de l'économie se caractérisent par la faiblesse de leur taux d'imposition. En effet, ces géants du numérique, qui réalisent chaque année des milliards d'euros de profits, sont très faiblement taxés.

Selon une étude de la Commission européenne, le système actuel conduit à une imposition moyenne pour les sociétés du numérique de l'ordre de 9 % de son chiffre d'affaires (CA), contre 15 % pour les autres entreprises. Cette faible taxation est liée à l'optimisation fiscale pratiquée par les géants du web. Jouant sur leur spécificité, celle de ne pas avoir d'établissement physique stable dans certains pays du fait de leur activité qui se fait essentiellement à travers le numérique, ces sociétés s'installent fiscalement dans des pays où les taux d'impositions sont les plus faibles.

En Europe, à défaut d'harmonisation et de convergence fiscale, les pays membres de l'Union européenne ont tous des fiscalités différentes. Cette hétérogénéité fiscale fait que certains états ont mis en place une véritable stratégie fiscale afin d'attirer les entreprises, notamment les GAFAM. Google et Amazon s'établissent ainsi stratégiquement au sein des pays qui pratiquent des taux d'impositions les plus avantageux tels que l'Irlande et les Pays-Bas...

En France, alors que Google réalise des millions d'euros de CA, l'entreprise n'a payé, en 2015, que 6,7 millions d'euros d'impôts. Cette incapacité des Etats à appréhender l'ensemble de la valeur ajoutée générée au sein de leur territoire est particulièrement problématique, surtout dans le contexte actuel. Elle interroge notamment sur la capacité des Etats à taxer la richesse créée par les nouveaux acteurs de l'économie. Compte-tenu de leur rôle croissant dans l'économie, cette question est particulièrement vitale pour les finances publiques des Etats.

Une solution européenne ?

Les modifications des structures économiques imposent de plus en plus aux pouvoirs publics de revoir leur modèle d'imposition hérité du XXème siècle. Constatant une érosion de leur base fiscale, les Etats sont forcés d'agir s'ils veulent maintenir leur capacité à lever l'impôt. Face à ces enjeux qui visent à assurer une partie du financement des Etats, la France, par le biais du ministre de l'Economie, Bruno Le Maire, a porté une proposition de taxe dite taxe GAFAM. Le but : assurer un prélèvement sur le CA de ces sociétés et non plus sur le seul bénéficiaire. Cette taxation permettrait d'obtenir une assiette bien plus large et refléterait l'activité réelle de ces géants.

Particulièrement active sur ce sujet, cherchant à mobiliser les pays européens autour d'une solution commune, la France a pourtant échoué à imposer une solution européenne immédiate, bloquée par certains pays. En particulier l'Irlande qui pratique une imposition très faible et qui, par intérêt national, bloque tout changement et tout projet de législation visant à normaliser les taxes sur les services numériques. Or en matière fiscale, l'unanimité des 27 membres est requise pour légiférer...

Un accord de principe encore loin d'être approuvé par l'ensemble des 27 membres

Cependant, début 2019, un accord de principe regroupant 23 états membres a été trouvé sur cette question fiscale. En deçà des attentes de la France, le projet européen de taxation des géants du numérique prévoit notamment un taux de 3 % appliqué sur le CA. Néanmoins, par rapport au projet initial, le périmètre de la taxe est modifié puisque celle-ci s'appliquera seulement sur les activités de la publicité en ligne et non plus sur les activités liées aux places de marché et sur le transfert des données des usagers. L'entrée en vigueur est également repoussée au 1er janvier 2021.

Cette difficulté des Etats membres à trouver un accord sur des questions pourtant essentielles s'explique, au-delà de la concurrence fiscale qu'exercent certains pays européens, par les réticences



qu'avait l'Allemagne à s'opposer frontalement aux Etats-Unis. En effet, l'administration Trump a clairement laissé sous-entendre que des mesures de rétorsions commerciales - notamment sur l'industrie automobile - pouvaient être mises en place en réponse à ce projet de taxation des GAFAM. Les Etats-Unis ont par ailleurs signalé qu'ils envisageaient de saisir l'Organisation mondiale du commerce (OMC) contre cette taxe « discriminatoire ».

L'accord de principe est donc encore loin d'être approuvé par l'ensemble des 27 membres de l'UE, ce d'autant plus qu'une solution multilatérale pourrait être envisagée qui s'imposerait alors. En la matière, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) mène depuis plusieurs mois une réflexion sur ces sujets. De nombreux Etats souhaitent ainsi attendre les conclusions de cette recherche avant de mettre éventuellement en place une taxe sur les acteurs du numérique.

Répondre à l'urgence sociale

Face à l'urgence sociale et au besoin de plus de justice sociale exprimées par les revendications citoyennes des derniers mois, il est pourtant urgent d'agir ! A quelques semaines des élections européennes, la mise en place d'une telle mesure aurait été un parfait exemple d'une Europe ayant à cœur de protéger ses concitoyens...

Que prévoit le projet de loi en France ?

Si la France a souhaité agir au niveau européen, elle a également décidé de mettre en place sa propre loi visant à taxer les géants du numériques. Encouragé par les revendications exprimées à travers la crise dite des gilets jaunes pour davantage de justice sociale et fiscale, Bruno le Maire a déposé le 6 mars dernier à l'Assemblée nationale un projet de loi qui prévoit la création d'une taxe sur les services numériques.

Plus ambitieux que celui décidé à l'échelle européenne, ce projet de loi prévoit la création d'une taxe sur les produits encaissés par les entreprises du secteur numérique en contrepartie de la fourniture en France de certains services. Un taux de 3 % uniforme serait ainsi appliqué à toutes les entreprises qui réalisent plus de 750 millions

d'euros de chiffre d'affaires au niveau mondial et plus de 25M€ de CA en France.

Deux services seraient taxés : ceux qui mettent à disposition une interface numérique permettant aux utilisateurs d'interagir entre eux (services de livraison de biens et de services), et ceux qui permettent aux annonceurs d'acquérir des espaces publicitaires pour y placer des publicités ciblées issues des données des utilisateurs. Selon les estimations de Bercy, le rendement attendu de cette taxe est de 400 millions d'euros pour 2019. En 2022, il serait de l'ordre de 650M€.

A travers ce projet de loi, la France apparaît comme un pays précurseur qui espère enclencher une dynamique européenne autour de ces questions fiscales. Cependant, cette initiative française pourrait se montrer incompatible avec les principes posés par les conventions fiscales et le droit de l'Union européenne, tuant ainsi dans l'œuf toute taxation des services numériques.

La solution pourrait alors venir des travaux menés par l'OCDE, qui travaille actuellement autour de la problématique d'érosion de la base d'imposition et du transfert des bénéfices (BEPS). Cette solution, multilatérale, aurait le mérite d'inclure plus de pays permettant ainsi une réponse plus universelle et donc plus efficace contre ces stratégies d'optimisation fiscale.

Contacts

Christophe Lefèvre
Secrétaire national confédéral
en charge du secteur Europe
et international,
christophe.lefevre@cfecgc.fr

Anne-Catherine Cudennec
Déléguée nationale
annecatherine.cudennec@
cfecgc.fr

Catherine Houlmann
Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Louis Delbos



FOCUS

QUEL AVENIR POUR LES CADRES ?

Attentes, priorités, perceptions... Le 18^e baromètre Cadremploi réalisé par l'Ifop ([voir ici l'étude](#)) dresse un portrait riche d'enseignements sur les aspirations des cadres. Zoom sur les nouvelles tendances.

➔ UN PAYSAGE DE L'EMPLOI DÉGAGÉ

Le constat est d'abord positif au niveau de l'emploi avec 266 400 recrutements de cadres en 2018 en France (dont 73 400 créations de postes) à comparer avec les 53 800 créations de 2017, les 45 200 en 2016 et les 28 800 en 2015. On compte 4,98 millions de cadres en France dont 3,6 millions dans le privé. Leur âge moyen est de 44 ans. Ce sont à 57,8 % des hommes et 37,5 % travaillent en Ile-de-France. Le taux de chômage des cadres est de 3,4 % actuellement, le turnover de 8,4 %.

➔ LA RÉMUNÉRATION TOUJOURS AU TOP DES PRIORITÉS

Quand on leur demande quelles sont leurs attentes prioritaires en cas de changement d'emploi, les cadres placent en tête la réponse « gagner plus » (51 %), devant la « bonne ambiance » au travail (42 %), « pouvoir faire de nouvelles expériences / élargir (mes) compétences » (35 %) et un « meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée » (32 %). Frédéric Dabi, DGA de l'Ifop souligne que si « l'ambition financière reste forte, elle est en nette baisse depuis 2011 (62 % cette année-là), et que ce qui progresse le plus, c'est avoir une bonne ambiance au travail. »

➔ LA MONTÉE EN PUISSANCE DES SOFT SKILLS

« L'adaptation aux changements », « la capacité d'organisation » et « un bon relationnel » sont les trois compétences les plus importantes à avoir sur le plan professionnel. En dehors de l'expertise métier qui arrive, selon les cadres, en tête des compétences recherchées par les recruteurs, ils sont aussi 23 % à estimer que « des qualités personnelles, hors compétences techniques » sont les plus recherchées aujourd'hui.

➔ OPTIMISME INDIVIDUEL, PESSIMISME SOCIÉTAL

Plus de sept cadres du secteur privé sur dix sont optimistes pour leur emploi (ou leur recherche d'emploi pour les chômeurs) mais ils ne sont que 37 % à l'être sur « le contexte économique et social », un score en dégringolade de 18 points sur un an. En écho à l'actualité sociale, 63 % des personnes interrogées ne font pas confiance aux responsables politiques français pour trouver une issue au mouvement des gilets jaunes.

➔ DES SOUHAITS DE MOBILITÉ CONTRADICTOIRES

Quand on leur demande quelle est « la situation qui les décrit le mieux », 36 % des cadres se disent « ouverts aux opportunités » contre 45 à 46 % les trois années précédentes. On peut donc croire à une envie de stabilité. Or dans le même temps, ils sont 12 % à vouloir « créer une entreprise » ou « devenir indépendant », contre 7 % l'année dernière. Difficile donc de savoir si les cadres veulent « bouger » ou pas. D'autant qu'à la question « A quelle échéance souhaiteriez-vous changer de poste/d'entreprise/de secteur ? », ils sont entre 37 et 53 % à répondre « d'ici 3 ans et plus ».

➔ UNE RELATION PLUS DISTANCIÉE A L'ENTREPRISE

La baisse de l'attachement envers l'entreprise est tangible. Cette valeur était en 2009 le premier qualificatif avancé par le panel pour exprimer ce qu'on ressent envers son employeur (28 %). Elle est aujourd'hui tombée à 20 % tandis que « l'indifférence » arrive en tête (23 %).



FOCUS

➔ UNE CONNAISSANCE DES DISPOSITIFS ASSEZ PARCELLAIRE

Les répondants assurent qu'ils étaient 79 % à « avoir entendu parler de la fusion de l'Agirc et de l'Arrco », parmi lesquels 45 % « voient bien ce dont il s'agit » et 34 % « pas bien »... Même flou artistique quand on leur demande s'ils connaissent « les dispositifs permettant de bénéficier de l'assurance chômage après une démission » : 56 % répondent oui (dont 16 % avec « une idée précise ») et 44 % non.



SALARIÉS CADRES ET ASSIMILÉS : LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE

Comme l'a souligné François Hommeril, président confédéral, venu commenter le 21 mars dernier la présentation du baromètre Cadremploi, celui-ci vient conforter plusieurs thèmes chers à la CFE-CGC, le syndicat de l'encadrement (cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise...) représentant les populations de l'encadrement dans le secteur privé et la fonction publique.

Pour François Hommeril, « la question de l'attachement est actuellement le problème numéro un des entreprises car elle a un impact direct sur leurs performances. Aucune politique de direction ne tient la route si les personnes chargées de la mise en oeuvre - les cadres - ne partagent pas l'impression que cela va dans le bons sens ».

Autre constat dressé par le président de la CFE-CGC : « Les jeunes cadres veulent clairement que leur travail ait une utilité non seulement pour l'entreprise mais aussi pour la collectivité au sens large. Il s'agit d'une exigence nouvelle, très forte chez les 30-40 ans. Si les entreprises ne mettent pas le paquet sur le sens, elles auront un mal fou à recruter. »



J'assure
ma moto
au meilleur
tarif.⁽¹⁾



Rejoignez
le N°1.⁽²⁾

Ce qui est essentiel pour moi, c'est de rouler bien assurée.

Avec la Macif, je profite des meilleurs tarifs et des garanties du n°1 de l'assurance deux-roues pour prendre la route en toute sérénité. Je suis sûre d'avoir fait le bon choix pour mon assurance moto.

Découvrez toutes les garanties de l'assurance deux-roues Macif en agence ou sur macif.fr

(1) Étude Macif 2018. Tarif parmi les meilleurs du marché.

(2) Macif, 1^{re} société d'assurance en nombre de contrats deux-roues en France en 2017.

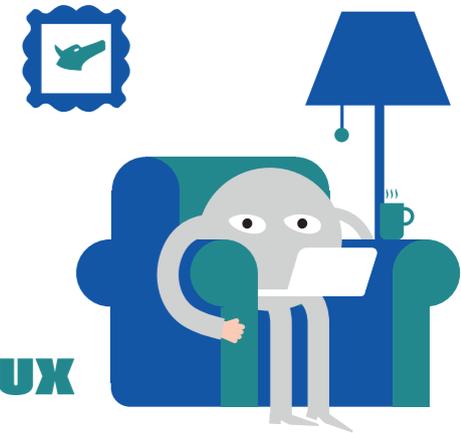
MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N°Orias 13005670 (www.orias.fr).

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi





FOCUS



FLEX-OFFICE, COWORKING, TÉLÉTRAVAIL : LA RÉVOLUTION DES BUREAUX

**Adieu bureaux fermés et open-space du siècle passé.
Les nouveaux aménagements des espaces de travail bousculent toutes les habitudes des salariés.
Au point de créer des risques pour la santé au travail ?**

Vous arrivez tôt le matin dans un open-space encore désert et là un choix cornélien se présente à vous : à votre gauche, un bureau au calme, près de la baie vitrée, permettant de voir tout ce qui se passe tout en se sentant soi-même à l'abri ; à votre droite, un bureau tournant le dos au couloir où passent 350 personnes par jour et avec la porte des toilettes à côté. Lequel choisissez-vous ? C'est le type de choix, à peine caricatural, qui se présente lorsque l'espace de travail est aménagé en flex-office. Littéralement, le « bureau flexible », la version moderne de l'open-space. Le salarié n'a pas de bureau attribué. Chaque matin, il s'installe à la place qu'il veut (ou qui reste disponible) dans un espace partagé avec d'autres. Concrètement, chaque jour, il sort ses affaires d'un casier et les y range quand il quitte le poste.

Autre changement des dernières années, le coworking. De l'anglais « travailler ensemble », bien sûr. « Espace de travail partagé avec d'autres personnes dans un endroit externe aux locaux de l'entreprise », selon une définition qu'on trouve dans le sondage de la CFE-CGC intitulé « Nouveaux espaces de travail : quels impacts sur la santé ? ». Il y a aussi de plus en plus d'espaces de coworking à l'intérieur des locaux des entreprises : on parle alors de corpworking. « Quand moins de 5 % des répondants sont en flex-office, près de 19 % utilisent ponctuellement ou régulièrement un espace de coworking pour travailler », lit-on dans le sondage précité.

Troisième volet du triptyque : le télétravail. Dans sa structuration juridique et encadrée, c'est le fait de pouvoir travailler à domicile au lieu de venir au bureau, en accord avec l'employeur. Quelles conséquences pour les salariés ? Selon le sondage de la CFE-CGC, 43 % des répondants qui travaillent à domicile ressentent « une augmentation de la difficulté à se déconnecter ». En contrepartie, ils gagnent « du temps dans les transports » (65 %), « de la concentration » (59 %) et se sentent professionnellement « plus efficaces » (près de 70 %).

Télétravail, coworking et flex office sont souvent liés

Télétravail, coworking et flex office sont souvent liés. « Le télétravail, c'est vraiment un pendant du flex-office puisque l'idée consiste à sous-dimensionner les espaces par rapport au nombre de salariés. Il faut donc bien qu'il y en ait qui travaillent à d'autres endroits. Et dans le télétravail, il peut y avoir des espaces de coworking, même si ce n'est pas systématique », synthétise Bérangère Lacombe-Mattéoli, juriste en droit social, chargée d'études pour la Confédération à Bordeaux, spécialiste en durée du travail et en hiérarchie des normes.

De nouvelles organisations qui impactent les conditions de travail

« La CFE-CGC s'intéresse à ces sujets depuis quelques années, notamment sous l'angle de la santé au travail du fait des problématiques de stress, d'isolement, de dépersonnalisation du lieu de travail ou encore de déconnexion que ces réorganisations peuvent occasionner », indique Emérance de Baudouin, chargée d'études Santé au travail et Handicap à la Confédération. Elle date la prise de conscience à 2016-2017 lorsqu'un certain nombre de banques et de start-up se sont mises à pratiquer un flex-office et un télétravail non organisés. Sachant que le pionnier du flex-office en France aura été Accenture qui le pratiquait avant même de rénové, dans cette optique, son siège en 2009. Il se répand dans les grosses entreprises : Aviva, ABB, IBM, Cisco, Vodaphone, Société Générale, Danone...

Les problèmes que soulèvent le flex-office sur la santé et la qualité de vie au travail des salariés commencent à être connus : impossibilité de s'isoler en cas de besoin, tensions créées par la lutte pour les bonnes places, casse-tête pour le manager de savoir où sont ses équipes et inversement pour le salarié avec son chef, difficultés de concentration...



FOCUS

Open space, traitements anti-bruit et allergies

Lors de la récente conférence de Bordeaux (voir encadré), Françoise Naulevade, ingénieur qualité sénior et auditrice spécialisée dans la conduite du changement, déléguée syndicale au sein du groupe Thalès, a raconté la vie dans les open spaces flambant neufs du campus technologique du groupe ouvert fin 2016 à Mérignac. Elle a pointé, entre autres, l'augmentation des cas d'allergies dans les bureaux. Dans les nouveaux open spaces, les traitements anti-bruit sont très poussés, souvent à base de moquette partout. Or la moquette est un allergène parfait dans des locaux ventilés en circuit fermé.

L'étude sur les espaces de travail réalisée par la CFE-CGC en juillet 2017 fait apparaître que plus de 96 % des salariés dont l'espace de travail n'est pas organisé en flex-office ne souhaiteraient pas que ce soit le cas à l'avenir. Pour la CFE-CGC, réfléchir sur ces mutations, c'est évidemment se poser la question de leurs conséquences sur les conditions de travail des salariés.

« MUTATIONS DES ESPACES DE TRAVAIL ET IMPACTS POUR LES SALARIÉS » ENCORE UNE RICHE CONFÉRENCE CFE-CGC À BORDEAUX !

L'Union régionale CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine organise tous les ans, à Bordeaux, une conférence thématique. La dernière en date, le 5 février, s'intitulait « Mutations des espaces de travail : quels impacts pour les salariés ? ». Elle s'est tenue au Cinéma CGR Le Français, loué pour l'occasion, « *ce qui a permis que les gens soient bien installés et puissent discuter tranquillement sans être trop pris par le temps* », explique Bérangère Lacombe-Mattéoli, chargée d'études CFE-CGC.

C'est elle qui a joué le rôle de cheville ouvrière et mobilisé une centaine d'inscrits via les réseaux sociaux, démarché les universités, etc. Elle souligne la présence dans l'assistance d'étudiants du master d'ergonomie de l'IAE de Bordeaux. C'est au cours de cette conférence que l'une des intervenantes, l'architecte et psychologue du travail Elisabeth Pélegrin-Genel, a prononcé cette phrase qui fait réfléchir : « *Les bureaux individuels ou à deux constituent une parenthèse dans l'histoire des espaces de travail* ».

Le cycle de conférences dont s'occupe Bérangère Lacombe-Mattéoli a débuté en 2015 avec une première sur le thème « Le droit de travail nous empêche-t-il de sortir de la crise ? ». En 2016, c'est « Diversification des formes d'emploi... la fin du salariat ? » qui a pris le relais. Puis « L'entreprise libérée, mythe ou réalité ? » en 2017, accueillie à la Station Ozone, la salle de conférences de la fameuse librairie Mollat.



FOCUS

ESPACES, TEMPS, ET TRAVAIL : LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE

Le nouveau rapport espace/temps/travail fait l'objet d'études de plus en plus nombreuses, parmi lesquelles celles de la CFE-CGC.

« NOUVEAUX ESPACES DE TRAVAIL : QUELS IMPACTS SUR LA SANTÉ ? »

Il s'agit de la présentation, par la CFE-CGC, des résultats d'un sondage réalisé en juillet 2017. Flex-office, coworking et travail à domicile sont les trois sujets traités. Les répondants sont en majorité des salariés d'entreprises de plus de 1 000 salariés. Plus de 21 % d'entre eux travaillent dans des établissements qui disposent d'un espace organisé en flex-office. Ces espaces ne semblent pas toujours bien organisés : 8 % des répondants éprouvent ainsi des difficultés à trouver un bureau lorsqu'ils arrivent et 16 % doivent arriver plus tôt pour être sûrs de trouver un espace disponible.

LE GUIDE CFE-CGC DU TÉLÉTRAVAIL

Disponible sur l'intranet CFE-CGC, ce guide édité par la Confédération s'ouvre sur un édit de Jean-François Foucard, secrétaire national en charge de l'emploi, la formation et l'égalité professionnelle. Il constitue à la fois un plaidoyer pour le télétravail et un bréviaire de sa mise en place dans un cadre juridique.

« TRAVAIL, ESPACE ET TEMPS. NOUVELLES ÉQUATIONS. NOUVEAUX ENJEUX. »

Ce travail de l'Observatoire Actineo date de novembre 2017. On y trouve notamment cette citation de François de Font-Réaulx, DRH de Sanofi France, entreprise où il y a 8 postes pour 10 collaborateurs : « Le flex-office, c'est premier arrivé, premier servi. Vous arrivez le matin dans l'espace qui est celui de votre équipe, et vous vous mettez là où vous le souhaitez. Y compris les chefs. »

« NOUVELLE ÉTUDE JLL FLEX-OFFICE »

Ce panorama du flex-office réalisé par un grand acteur de l'immobilier de bureaux contient divers retours d'expérience ainsi que « les 11 commandements d'un flex réussi ». Pour JLL, la définition du flex-office est « un environnement de travail «activity based», organisé en fonction des activités de la journée ».



BULLES TWITTER

  **COURRIER CADRES** @COURRIERCADRES -
22 MARS 2019

18e baromètre @IfopOpinion / @cadremploi : des cadres confiants pour leur avenir, mais moins attachés à leur entreprise, et en quête de sens --> [http://courriercadres.com/management/des-cadres-confiants-mais-en-quete-de-sens-22032019 ...](http://courriercadres.com/management/des-cadres-confiants-mais-en-quete-de-sens-22032019...)



 **CFE-CGC** @CFECGC - 27 MARS 2019

[Communiqué de presse] @FoucardJF Ce n'est pas aux #cadre français de payer l'incurie de l'État ! Avant la fiscalisation des contributions salariales #assurancechômage , le régime était, sur sa partie assurantielle, à l'équilibre. La position CFE-CGC sur : [http://www.cfecgc.org/actualite/tout/ce-n-rsquo-est-pas-aux-cadres-francais-de-payer-l-rsquo-incurie-de-l-rsquo-etat/ ...](http://www.cfecgc.org/actualite/tout/ce-n-rsquo-est-pas-aux-cadres-francais-de-payer-l-rsquo-incurie-de-l-rsquo-etat/...)



 **VIRY-ALLEMOZ WILLIAM** @VIRYALLEMOZW -
25 MARS 2019

Ça sert à rien un syndicat ? Alex vous explique que tout ne tombe pas du ciel ! Épisode 2 à partager sans modération. <https://lnkd.in/eQj4dMP>



 **ANNE BARIET** @ANNEBARIET - 29 MARS 2019

Encadrement : la négociation entre dans le vif du sujet [https://www.actuel-rh.fr/content/encadrement-la-negociation-entre-dans-le-vif-du-sujet ...](https://www.actuel-rh.fr/content/encadrement-la-negociation-entre-dans-le-vif-du-sujet...)



AGENDA

COURANT

AVRIL

Réalisation, par le gouvernement, de la synthèse autour des 4 thèmes du grand débat national.

VENDREDI

12/04

Déplacement de la direction fédérale sur le site d'Alteo à Gardanne (Bouches-du-Rhône).

MARDI

16/04

Colloque « *Entreprises et salariés : une carrière, ça se construit* » organisé par l'URIF CFE-CGC à la Bourse du travail de Paris.

JEUDI

09/05

Journée de mobilisation intersyndicale contre la réforme de la fonction publique du gouvernement.

DU **21**
AU **23/05**

Préventica Paris (Porte de Versailles) : le salon de référence des acteurs de la santé et de la sécurité au travail, en présence de la CFE-CGC (Stand L64).

MERCREDI

29/05

Séance de négociation entre les partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

JUSQU'EN

JUIN

Travaux entre partenaires sociaux sur la future réforme de la santé au travail voulue par le gouvernement.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc