N°03
DÉCEMBRE 2018

TOUTE L'INFORMATION DES ADHÉRENTS

**À LA UNE**
Réforme des retraites, aidants familiaux, absentéisme au travail, développement durable...

**FOCUS**
Le nouveau Compte personnel de formation (CPF)

**LE GRAND TÉMOIN**
Anaïs Georgelin, présidente de SoManyWays

**EN IMMERSION**
Au cœur de l'université d'automne CFE-CGC à Deauville

# CFE CGC LE MAGAZINE

# ENQUÊTE

## COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES (CSE) : UN DÉFI SYNDICAL MAJEUR EN ENTREPRISE

P.25

## Construire à la puissance Up, c'est améliorer le quotidien des salariés en affirmant ses valeurs.

Crée il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs. Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe indépendant, dont la maison mère est une coopérative détenue à 100 % par ses salariés & un acteur emblématique de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire, coopératif et proposant des solutions sociales et culturelles innovantes.

Up Chèque Culture
Up Cadhoc
Up Chèque Déjeuner
Up Chèque Domicile
Up Appli'CE
Up Chèque de Services

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés : **solutions.up-france.fr**

Le Groupe Up est partenaire de CFE CGC

Up Ça fait du bien au quotidien

# SOMMAIRE

N°03 - DÉCEMBRE 2018


**05 ÉDITO**
Relever le défi syndical imposé par le CSE

**06 À LA UNE**
06 . Serge Lavagna : *"Ne pas remettre en cause le niveau de protection des retraités"*
07 . Redéfinir l'encadrement dans l'intérêt des entreprises et des salariés
08 . Développement durable : passons des paroles aux actes !
09 . La CFE-CGC s'engage pour les aidants familiaux
10 . Assurance chômage, inégalités salariales...
11 . L'inquiétante progression de l'absentéisme au travail

**12 FOCUS**
Le nouveau Compte personnel de formation (CPF)

**14 LE GRAND TÉMOIN**
Anaïs Georgelin : *"Les entreprises doivent mener une transformation culturelle pour mieux gérer l'humain"*

**18 EN IMMERSION**
Au cœur de l'université d'automne CFE-CGC à Deauville

**22 MODE D'EMPLOI**
Les aidants familiaux

**25 ENQUÊTE**
**Comités sociaux économiques (CSE) : un défi syndical majeur en entreprise**
26 . Gilles Lécuelle : *"Transformer la contrainte en opportunité pour un dialogue social gagnant-gagnant"*
27 . Que retenir de l'accord signé chez PSA ?
28 . Chez Michelin, une négociation sous pression
Air Liquide : un accord responsable
29 . Joël Mottier (CFE-CGC Axa) : *"Nous avons dû arracher des contreparties"*
30 . Shell : du pétrole, des accords et des résultats !
31 . Sagemcom : un accord structurant aux moyens élargis

**32 PORTRAITS**

. Carmen Blasco, infirmière militante à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (APHP)
. Valérie Strabach, militante au SNB CFE-CGC de la banque CIC Est

**36 POUR OU CONTRE**
La télémédecine

**39 VIVIERS**
39 . Monde du travail : la génération Z au rapport !
40 . Ruée vers les pépites... entrepreneuriales
41 . Entreprendre ? OUI, mais...

**43 FENÊTRE SUR LE MONDE**
Brexit : quid des comités d'entreprise européens ?

**46 QUESTIONS PRATIQUES**
46 . Comment négocier sa rupture conventionnelle ?
47 . Fusion Agirc-Arrco : qu'est-ce que ça change ?
. Qu'est-ce que le flex office ?

**48 CULTURE**
Expositions et livres : la sélection de la rédaction

**50 INDICATEURS**
Les 10 chiffres clés de l'économie française



**LE MAGAZINE** Édité par la Confédération française de l'encadrement-CGC
59 rue du Rocher, 75008 (Paris) - Tel : 01 55 30 12 12

**Tous droits de reproduction réservés.**
**Directeur de la publication :** François Hommeril
**Rédacteurs en chef :** Mathieu Bahuet et Fabienne Hilmoine
**Rédacteur :** Gilles Lockhart
**Ont contribué à ce numéro :** Camille Allex, Emérance de Baudouin, Valérie Bouret, Clément Delaunay, Louis Delbos, Léa Dury, Bérangère Lacombe-Mattéoli, Leslie Robillard
**Comité éditorial :** Karina Aitoufellah, Anne Bernard, Alain Giffard, Laurence Matthys
**Conception-réalisation :** Caillé associés
**Photos :** Frédéric Briois, Valérie Jacob, Istock2018
**Régie annonceurs et partenaires :** Laurence Vallégeas
**Impression :** ITF Imprimeurs, Z.A. Le Sablon – CS40051 Mulsanne (72230)
**Dépôt légal :** décembre 2018 - **Numéro ISSN :** en cours
**www.cfecgc.org**

GROUPE

VYV

# Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

**La garantie d'un accompagnement de qualité**, avec des experts dédiés.

**Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance**, tout au long de la vie.

**Des services performants et innovants**, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.
**Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.**

**Rejoignez notre projet :**
**relation.partenaire@groupe-vyv.fr**
**www.groupe-vyv.fr**
**@Groupe_VYV**

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E0I6RILLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15

mgen GROUPE VYV · MNT GROUPE VYV · MGEFI GROUPE VYV · Harmonie fonction publique GROUPE VYV · MMG GROUPE VYV · Harmonie mutuelle GROUPE VYV

ÉDITO

**PAR FRANÇOIS HOMMERIL**, président de la CFE-CGC

**«PERMETTRE AUX ÉLUS D'ASSUMER DANS DE BONNES CONDITIONS LEURS MANDATS»**

# RELEVER LE DÉFI SYNDICAL IMPOSÉ PAR LE CSE

Chers collègues,

La CFE-CGC et ses fédérations ont érigé en priorité absolue le soutien de nos sections syndicales pour répondre au défi de la mise en place contrainte des comités sociaux et économiques en entreprise. Partout où elle le peut, la CFE-CGC et ses militants s'attachent à négocier les meilleures dispositions d'accords instituant, le cas échéant, des droits et moyens supérieurs au minimum légal.

Il en va de l'intérêt commun des entreprises, des directions et des salariés pour préserver l'indispensable dialogue social de proximité mis à mal par les ordonnances Macron. Il faut permettre aux élus d'assumer dans de bonnes conditions leurs mandats. Qu'ils puissent être en capacité de capter et traiter les signaux faibles du terrain. Dans ce nouveau contexte, la CFE-CGC continuera d'être moteur sur la question cruciale de la reconnaissance et de la valorisation des parcours syndicaux.

Comme toujours, la CFE-CGC aborde avec énergie ce nouveau challenge syndical lié au CSE. L'enjeu est capital en termes de représentativité puisque toutes les élections professionnelles doivent se tenir d'ici fin 2019. À cet égard, je veux une fois encore saluer les nombreux succès électoraux en entreprise de notre organisation ces derniers mois, tous secteurs confondus. Tout le mérite en revient aux militants qui portent haut les valeurs de la CFE-CGC, au service des salariés et des populations de l'encadrement.

Je remercie chaleureusement ces mêmes militants et les salariés de la Confédération qui ont participé et animé notre université d'automne du 9 au 11 octobre. Tous les horizons de la CFE-CGC y étaient représentés pour réfléchir à l'avenir de l'entreprise et aux défis qu'elle doit relever. C'est un événement fédérateur pour notre organisation et l'expression de notre capacité à élaborer de nouvelles propositions syndicales en phase avec le monde du travail de demain. C'est l'affirmation que nous avons toujours le choix de rendre la société plus humaine.

Bonnes fêtes de fin d'année à tous.

# «LA FUTURE RÉFORME NE DOIT PAS REMETTRE EN CAUSE LE NIVEAU DE PROTECTION DES RETRAITÉS»

Propos recueillis par
**Mathieu Bahuet**

RÉGIME UNIVERSEL PAR POINTS, ÂGE LÉGAL DE DÉPART, MONTANT DES PENSIONS... SERGE LAVAGNA ÉVOQUE LES CONTOURS DE LA RÉFORME DES RETRAITES VOULUE PAR LE GOUVERNEMENT, ET LES EXIGENCES DE LA CFE-CGC.

TROIS QUESTIONS À

**SERGE LAVAGNA,**
secrétaire national CFE-CGC en charge de la protection sociale

## 1

**Quelles sont les grandes lignes de la future réforme ?**

Il s'agira, à partir de 2025, de passer des 42 régimes existants à un système universel de retraite par répartition qui concernera tous les actifs : salariés du privé, fonctionnaires, indépendants. Ce sera un système par points financé par les cotisations des travailleurs du privé et du public jusqu'à trois plafonds de la Sécurité sociale (environ 10 000 euros bruts de revenus mensuels). Le taux de cotisation - incluant les parts salariale et patronale - a été fixé à 28%. Le système par points est déjà utilisé pour les régimes complémentaires (Agirc et Arrco) selon le principe suivant : vos cotisations annuelles donnent droit à des points qui au, moment du départ à la retraite, sont convertis en pension.
Le principe du maintien à 62 ans de l'âge légal à partir duquel on pourra liquider ses droits est également acté. Il reste à déterminer certaines modalités : prise en compte des carrières longues, de la pénibilité, des catégories actives et du handicap.

## 2

**La concertation avec les partenaires sociaux doit se poursuivre jusqu'au printemps 2019, avant une probable loi à l'automne. Quels en seront les principaux enjeux ? Faut-il craindre une baisse des pensions ?**

Il y aura la question du régime de cotisation adapté pour les indépendants et celle cruciale de la gouvernance du futur régime universel. Le risque d'étatisation est grand. Les partenaires sociaux ne doivent pas être relégués au simple rang de faire-valoir. Autre enjeu majeur : le sort des réserves accumulées par certains régimes, en particulier l'Agirc-Arrco, soit plusieurs dizaines de milliards d'euros qui sont le fruit des cotisations des salariés. Concernant la fonction publique, il faudra obtenir l'assurance que les agents ne seront pas perdants.
Même si le gouvernement se défend de vouloir réaliser des économies, l'annonce, pour 2019 et 2020, de la désindexation des pensions par rapport au coût de la vie, est un mauvais signal ! On voit bien que c'est sur les pensions de retraites que s'exercent les plus fortes pressions budgétaires.

## 3

**Quelles seront les principales exigences de la CFE-CGC ?**

Cette réforme, dont la CFE-CGC n'était pas demandeuse, ne doit pas être un prétexte pour revoir à la baisse le niveau des pensions, ni constituer un moyen détourné de remettre en cause les statuts existants.
La CFE-CGC défend un système essentiellement contributif, où les pensions sont fonction des cotisations versées. Nous ne sommes pas contre une part d'éléments de solidarité pour que des périodes d'interruption d'activité (maternité, chômage, maladie, invalidité) n'impactent pas négativement la pension des personnes concernées. À cet effet, la CFE-CGC défend un financement clarifié, permettant de distinguer ce qui relève de la solidarité et ce qui résulte des cotisations.
Sur les droits familiaux, il faut neutraliser l'effet de l'interruption et de la réduction d'activité dû aux enfants sur la constitution de droits à la retraite. Enfin, la pension de réversion doit maintenir le niveau de vie du conjoint survivant et s'appliquer sans conditions de ressources.

ÉCONOMIE

### LE POUVOIR D'ACHAT DES CLASSES MOYENNES SE DÉGRADE…

En matière de pouvoir d'achat, résultant de l'évolution du revenu disponible brut (RDB) des ménages et de celle du prix des dépenses de consommation, *"la baisse est bien réelle pour les classes moyennes"*, déplore la CFE-CGC. Une étude de l'Insee a clairement relevé un ralentissement de la masse salariale brute. La CFE-CGC avait alerté sur ce point dès le début 2018, de nombreux employeurs prétextant du transfert de cotisations sociales salariales vers la contribution sociale généralisée (CSG) pour appliquer une faible politique d'évolution salariale.

Autre fait notable : l'augmentation sensible des dépenses contraintes des ménages. La forte hausse des produits pétroliers impacte les individus en zone rurale pour les déplacements indispensables du quotidien et pour se rendre au travail. Les résidents des grandes agglomérations voient, eux, le prix des logements continuer à grimper. Face aux investissements insuffisants consacrés à la transition énergétique, la CFE-CGC en appelle au développement des transports en commun et du fret ferroviaire, et à un meilleur aménagement du territoire pour rapprocher lieux de travail et de résidence.

Impossible, enfin, d'oublier les retraités, impactés par une très faible revalorisation des pensions et par l'augmentation de la CSG, souligne la CFE-CGC.

# REDÉFINIR L'ENCADREMENT DANS L'INTÉRÊT DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

LES SYNDICATS, DONT LA CFE-CGC, RAPPELLENT LA NÉCESSITÉ DE MENER À BIEN LA NÉGOCIATION DEVANT METTRE À JOUR LES CRITÈRES CARACTÉRISANT L'ENCADREMENT.

Réunis le 5 novembre dernier à la Bourse du travail de Paris, les représentants de la CFE-CGC, de l'UGICT CGT et de FO ont tenu une conférence de presse commune symbolique. Au menu : la négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement, au point mort depuis le 13 mars, faute de mandat et de volonté de négocier du côté du Medef.

**Mettre à jour l'accord de 1983**

Unanimement, les cinq organisations représentatives de salariés (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO et CFTC) pressent leurs homologues d'employeurs de mener à bien cette négociation pour mettre à jour le dernier accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement, qui date de 1983. Une démarche indispensable tant les effectifs cadres et assimilés sont en progression constante, et tant les fonctions d'encadrement ont considérablement changé (évolutions technologiques, organisations du travail). *"Il en va de la compétitivité économique et de l'intérêt commun des entreprises et des salariés,* explique Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC. *Il s'agit de définir les principaux éléments (autonomie, responsabilité…) permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial".*

L'accord aura donc vocation à couvrir plusieurs millions de salariés. *"Pour la CFE-CGC, il doit offrir la possibilité aux branches professionnelles de préciser les éléments relatifs à l'encadrement, dans le respect du cadre fixé au niveau national interprofessionnel,* précise Gérard Mardiné. *La négociation a aussi vocation à fixer les dispositions applicables à défaut d'accord de branche."*

**Pérenniser et sécuriser le dispositif prévoyance**

Sur la question du périmètre, la CFE-CGC propose, afin de pouvoir leur allouer des dispositions propres, que quatre catégories de salariés soient définies comme appartenant à l'encadrement : les cadres supérieurs ; les cadres intermédiaires ; les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs ; les agents de maîtrise techniciens. Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux doivent également - conséquence de la fusion, au 1er janvier 2019, des régimes Agirc et Arrco - traiter du dispositif sur la partie prévoyance des cadres, qui pérennise le taux de cotisation (1,5%) à la charge de l'employeur.

**M.B.**

INDUSTRIE

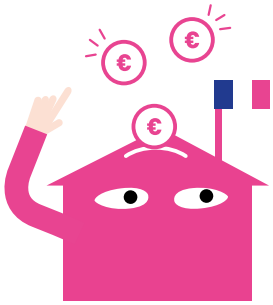
## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT : LES INVESTISSEMENTS EN BAISSE

Avec 1,4 milliard d'euros investis en 2016 (-13% par rapport à 2015), les investissements des entreprises industrielles pour protéger l'environnement ont nettement diminué, souligne l'Insee. Quatre secteurs réalisent 69% des dépenses (énergie, chimie, industries agroalimentaires et métallurgie) et 40% des montants visent à protéger l'air ou le climat. Outre ces investissements, 2,9 Mds€ de dépenses courantes sont destinées à la protection de l'environnement, précise l'Insee.

FISCALITÉ

## LE BILAN TRÈS CONTRASTÉ DU CICE

100 000 : c'est, *"en effet net"*, le nombre d'emplois qui auraient été créés ou sauvegardés entre 2013 et 2015, selon le dernier rapport du comité de suivi du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Entré en vigueur en 2013, le dispositif, qui devait permettre aux entreprises d'améliorer leur compétitivité et donc de créer des emplois, sera transformé l'an prochain en allègement de cotisations sociales pour les employeurs.



**FRANÇOIS MOREUX,**
délégué national
CFE-CGC

TRIBUNE

# DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RSE : PASSONS DES PAROLES AUX ACTES !

Les impératifs de développement durable sont maintenant une évidence partagée par la grande majorité de nos concitoyens. L'utilisation raisonnée des ressources naturelles, la préservation de la biodiversité et la lutte contre le dérèglement climatique sont indispensables au maintien à long terme des équilibres de notre planète.

Ces impératifs - promouvoir la transition énergétique et écologique, déployer l'économie circulaire, décarboner nos activités, faire de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) un facteur de compétitivité - ne sont pas un frein au développement économique. Bien au contraire ! C'est là une formidable opportunité en termes de viviers d'emplois pour coconstruire un monde durable.

Fer de lance d'un engagement éco-responsable quotidien, la CFE-CGC a encore franchi un cap cette année. Première organisation syndicale à avoir adhéré au Global Compact des Nations unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement, la CFE-CGC s'implique largement dans la mise en œuvre efficiente, par les acteurs français (entreprises, collectivités, associations...) des 17 objectifs de développement durable (ODD). Définis par l'ONU dans le cadre de l'Agenda 2030, ces ODD visent à apporter des solutions concrètes en matière de changement climatique, d'énergie et de transports, de consommation responsable, de préservation de l'eau, etc.

En ces temps d'urgence environnementale, tous les acteurs doivent se mobiliser en faveur d'un système économique et social plus respectueux de l'environnement. Les syndicats ont toute leur place dans ce combat. À cet effet, la CFE-CGC déploie, avec ses fédérations et ses unions territoriales, un réseau de référents RSE-développement durable. À destination des entreprises et des salariés, un guide pratique d'actions à mener sur les ODD sera prochainement édité. De quoi agir efficacement, dans les entreprises et les territoires, sur toutes ces problématiques. Ensemble, passons des paroles aux actes !

### QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : DES SALARIÉS TOUJOURS SOUS PRESSION

Si près de 3 salariés sur 4 (73%) se disent satisfaits de leur qualité de vie au travail, d'après le 10e baromètre du groupe de protection sociale Malakoff Médéric, des difficultés persistent. Ainsi, 35% des salariés (contre 27% en 2009) éprouvent des difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle. Autres griefs : la *"pression psychologique"* subie au travail, une *"érosion de l'engagement"* et *"le manque de reconnaissance et/ou d'autonomie"* pour plus de 4 salariés sur 10.

### HANDICAP : LE COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DU HANDICAP (CIH) FIXE 5 OBJECTIFS

Organisé le 25 octobre, le second CIH du quinquennat a fixé 5 grands objectifs : simplifier la déclaration de handicap ; mettre en place une société inclusive dès l'école ; sécuriser les parcours vers et dans l'emploi des travailleurs handicapés ; faciliter l'accès aux soins et aux complémentaires santé ; développer les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle pour le quotidien et l'autonomie des personnes en situation de handicap.

# LA CFE-CGC S'ENGAGE EN FAVEUR DES AIDANTS !

À l'occasion d'une grande soirée organisée le 21 novembre à l'Institut Pasteur de Paris pendant la Semaine du handicap, la CFE-CGC a officiellement présenté son Guide des aidants coordonné par Christophe Roth, délégué national en charge du handicap. En présence de centaines de militants et de partenaires institutionnels, de François Hommeril, président confédéral, et de deux anciennes secrétaires d'État au handicap (Dominique Gillot et Marie-Anne Montchamp), la CFE-CGC a témoigné de son plein engagement sur un sujet social et sociétal majeur (voir la rubrique Mode d'emploi pages 22 et 23).

En France, plus de 8 millions de personnes accompagnent en effet un proche malade ou dépendant. En moyenne, la moitié de ces personnes exercent en parallèle une activité professionnelle. On estime à 3 millions le nombre de personnes supplémentaires qui apportent des aides ponctuelles : bénévoles, parents, amis, voisins… Ce qui porte donc le total des aidants à plus de 11 millions.

*"La problématique du vieillissement et du handicap monte inexorablement dans la société, nous recevons de plus en plus de demandes de nos collègues sur le terrain,* explique Christophe Roth. *Les aidants sont souvent confrontés à un mélange de charges morales, physiques et nerveuses. La CFE-CGC ne peut pas se résoudre à laisser autant de drames humains sans solutions, d'où ce guide pratique pour aider les aidants."*

EMPLOI

### LES PARTENAIRES SOCIAUX MOBILISÉS POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les huit syndicats représentatifs des salariés et des employeurs se sont engagés à la mise en œuvre opérationnelle de la réforme de la formation professionnelle (loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre dernier). Elle définit plusieurs priorités : sécurisation des parcours et des transitions professionnelles, analyse sectorielle et territoriale des besoins en qualifications et en compétences, développement de l'alternance et de l'apprentissage…

### ASSURANCE CHÔMAGE : LA CFE-CGC DÉFEND UN SYSTÈME ASSURANTIEL

Alors que les partenaires sociaux ont débuté le mois dernier la négociation sur la nouvelle réforme de l'assurance chômage voulue par le gouvernement, la CFE-CGC a rappelé qu'elle défend un système assurantiel où la base de cotisation est la même que celle du calcul de l'allocation, tout en gardant une égalité de traitement entre les différentes populations. La négociation doit se conclure en janvier prochain.

### INÉGALITÉS DE SALAIRES FEMMES-HOMMES : LES ENTREPRISES AURONT 3 ANS POUR AGIR

Le gouvernement a présenté le 22 novembre dernier son "index", un outil/indicateur devant permettre de mesurer les inégalités salariales femmes-hommes dans les entreprises. Ces dernières disposeront de trois ans pour réduire ces inégalités, sous peine de s'acquitter de pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale.

PROTECTION SOCIALE

## 5 MILLIONS

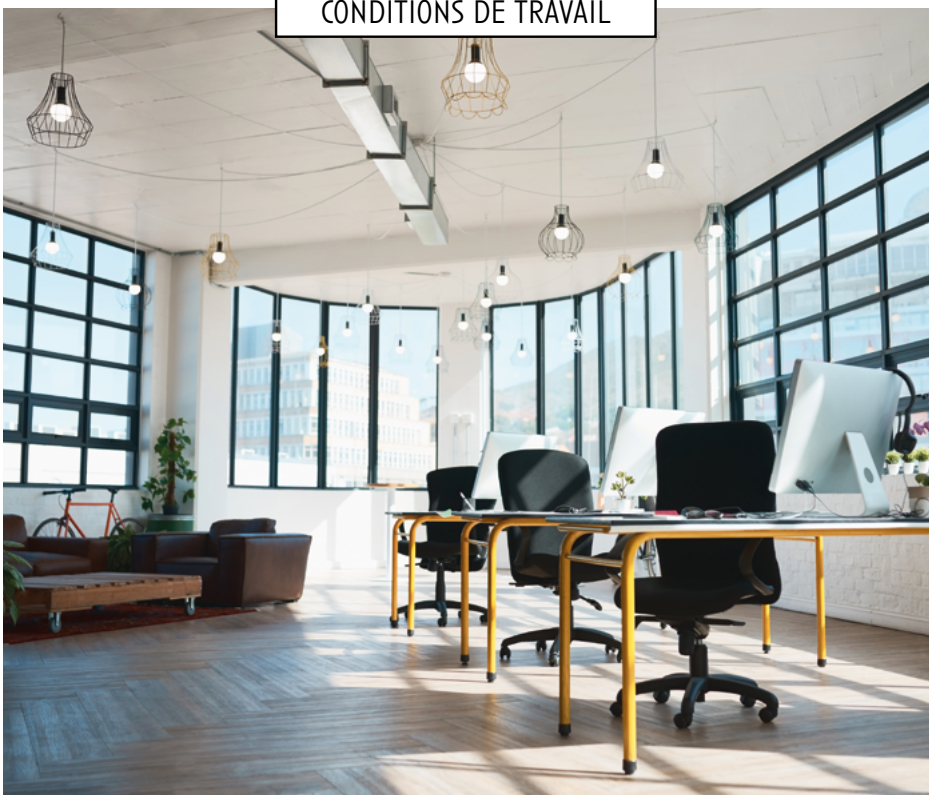
C'est le nombre de personnes qui seront âgées de plus de 85 ans en 2050 en France, contre 1,5 million aujourd'hui. Face à ce défi démographique et sociétal, le gouvernement a lancé une concertation "grand âge et autonomie" sur la dépendance et son financement. Confiée à Dominique Libault, président du Haut conseil du financement de la protection sociale, la concertation doit durer jusqu'en février 2019 et déboucher sur un rapport, prélude à une loi sur l'autonomie courant 2019.

SYNDICALISME

### LA CFE-CGC CRÉE LE PREMIER SYNDICAT DES SALARIÉS PORTÉS

La fédération Fieci a officiellement lancé Partage (présidé par Émilie Brun, à droite sur la photo), le premier syndicat des salariés portés. Un aboutissement logique tant la CFE-CGC a été, ces dernières années, un acteur actif du développement du portage salarial, une forme d'emploi qui concerne aujourd'hui 45 000 personnes en France. Objectif du syndicat : offrir aux salariés portés divers services, un accompagnement juridique et une mise en réseau pour la recherche de missions.

CONDITIONS DE TRAVAIL



# L'INQUIÉTANTE PROGRESSION DE L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL

Dégradation des conditions de travail, désengagement, vieillissement de la population… Avec 17,2 jours d'absence en moyenne par salarié français en 2017, l'absentéisme a atteint son plus haut niveau depuis dix ans, selon le cabinet Ayming s'appuyant sur 46 500 entreprises employant plus de 1,8 million de salariés du privé. En 2017, le taux moyen d'absentéisme (arrêts maladie, accidents de travail, maladies professionnelles) a atteint 4,72%, contre 4,59% en 2016.

À noter : le taux augmente en fonction de l'âge, passant de 2,21% pour les moins de 25 ans à 7,11% pour les plus de 56 ans suivant une progression linéaire (3,60% pour les 31-40 ans, 4,59% pour les 41-50 ans…). Cela s'explique, selon Ayming, par le fait que les absences des aînés sont souvent *"de longue durée"* car leurs facteurs d'absences sont *"plus contraignants (pathologies lourdes…)"*.

Pour la CFE-CGC, cette problématique grandissante de l'absentéisme est plus que jamais à relier à celles de l'organisation et des conditions de travail. Secrétaire nationale CFE-CGC en charge de la santé au travail, Martine Keryer tire la sonnette d'alarme : *"S'il y a de plus en plus d'absentéisme dans les entreprises et dans la fonction publique, c'est parce que le travail est de plus en plus pénible sur le plan psychique"*.

Face à la hausse du montant des indemnités journalières (IJ), une mission de réflexion a été lancée sur les arrêts de travail. Les conclusions doivent être remises début 2019 au gouvernement.

ENTREPRISES

### DROIT DU TRAVAIL : UN 13E MOIS PEUT ÊTRE VERSÉ SEULEMENT AUX CADRES

Saisie par des salariés (employés et ouvriers) de la société Cooper sécurité pour obtenir un 13e mois réservé aux seuls cadres de l'entreprise, la Cour de cassation indique, dans un arrêt du 26 septembre, que des salariés non-cadres ne peuvent revendiquer, au nom du principe d'égalité de traitement, le versement d'une prime de 13e mois dont bénéficient les cadres.

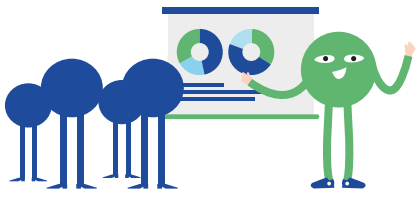
*"Quelles que soient les modalités de versement, une prime de 13e mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique"*, fait valoir la Cour de cassation.

## 703

C'est le nombre d'accords d'entreprises liés au télétravail signés en 2018, selon le ministère du Travail, soit une progression de 25% par rapport à 2017. Cela traduit l'attrait croissant des salariés, notamment les populations de l'encadrement, pour ce dispositif. À ce sujet, la CFE-CGC a édité un guide pratique (disponible sur l'Intranet confédéral) pour tout savoir sur le télétravail et négocier au mieux sa mise en place dans les entreprises.

# CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE NOUVEAU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

LA LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 SUR LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MODIFIE EN PROFONDEUR LE FONCTIONNEMENT DU **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF).** QUELS SONT LES PRINCIPAUX CHANGEMENTS POUR LES ACTIFS ? ÉLÉMENTS DE RÉPONSE.



Il y a quelques années, le droit individuel à la formation (DIF) permettait à chaque salarié de suivre des actions de formation continue. Si le dispositif a été remplacé par le CPF, la majorité d'entre nous a gardé ses droits acquis au titre du DIF. Si aucune heure DIF n'est affichée sur votre CPF en ligne, il est important de reporter sur ce compte les droits que vous aviez acquis pour ne pas les perdre. Normalement, vous trouverez le chiffre à reporter sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, ou sur une attestation fournie par votre employeur.

**Un compte désormais crédité en euros**

Avec la réforme, l'alimentation et l'utilisation du CPF changent. Première modification : le changement de l'unité de compte. Auparavant en heure, avec une alimentation de 12 h ou 24 h/an suivant le niveau de qualification des salariés à temps plein, le compte est désormais crédité en euros. Les heures de formation que vous possédez sont automatiquement converties : le taux n'est pas encore connu officiellement, mais il devrait s'établir à 1 h = 15 €. Cette conversion touche à la fois les heures CPF et les heures DIF.

**Quid du montant ?**

Deuxième modification : le montant de l'alimentation. Pour les salariés dont le temps de travail est supérieur ou égal à 50% de la durée légale, l'alimentation se fait à hauteur de 500 €/an dans la limite d'un plafond de 5 000 €. En dessous de ces 50%, l'alimentation se fait au prorata du temps de travail effectué. Pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau V (CAP, BEP) de qualification, l'alimentation se

fait à hauteur de 800 €/an dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Une majoration pourra également s'appliquer dans les différents cas pour les travailleurs handicapés.

**Quelles formations éligibles ?**
Troisième modification : les formations éligibles. Jusqu'à présent, le CPF était mobilisable dans le cadre de listes de formations éligibles : vous ne pouviez pas choisir toutes les formations, mais seulement celles inscrites sur les listes établies par les partenaires sociaux au niveau de la branche ou de l'interprofession. Avec la réforme, ces listes disparaissent et toutes les formations sont éligibles, dès lors qu'elles sont inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique. Ce sont donc plus de 10 000 certifications qui deviennent éligibles pour chacun.

À noter également que sont éligibles le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), les permis voiture et poids lourds, et les actions de formation pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

**Modalités de réservation et de paiement de la formation**
Quatrième modification : la réservation et le paiement de la formation. Auparavant, le circuit se déroulait en plusieurs étapes : le choix de la formation et de l'organisme formateur ; la création du dossier ; la transmission du dossier au financeur (Opca, Opacif…) ; le départ en formation, si validation du dossier. L'ensemble du processus pouvait prendre plusieurs mois, avec parfois de mauvaises surprises quant au reste à charge pour l'individu.

Avec la loi, le circuit est simplifié. Dès lors que j'ai suffisamment d'argent sur mon compte CPF, que l'organisme est agréé, et que la formation est inscrite dans l'un des deux répertoires nationaux, je peux m'inscrire à la formation via le site internet ou l'application numérique CPF. Celle-ci sera disponible à l'automne 2019, et prendra en charge les actions de formation du choix de celle-ci à son paiement. Aujourd'hui, la plateforme permet seulement de connaître le montant des droits, les abondements possibles et les formations éligibles.

**Clément Delauney**

# QUID DES ABONDEMENTS COMPLÉMENTAIRES ?

ALIMENTÉ CHAQUE ANNÉE, LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PEUT FAIRE L'OBJET D'ABONDEMENTS **POUR COMPLÉTER LE FINANCEMENT DE FORMATIONS.** EXPLICATIONS.

Les niveaux d'alimentation induits par la loi sont inférieurs à ceux qui existaient auparavant. Par exemple, un bilan de compétence était finançable par 24 h de CPF, soit une année d'alimentation. Avec un coût moyen d'environ 1 600 €, il faudra plus de 3 ans pour le financer avec le CPF monétisé.

## CONNAÎTRE LES ABONDEMENTS AUXQUELS A DROIT CHAQUE ACTIF

Pour chaque actif, il est donc indispensable de connaître les différents abondements auxquels il a droit. Les premiers concernent des publics ou des dispositifs particuliers. Ainsi, les demandeurs d'emplois, les handicapés, les seniors (50-54 ans) ou les membres de la Réserve sanitaire peuvent se voir abonder leur CPF respectivement par Pôle Emploi, l'Agefiph, l'Unedic ou l'Agence nationale de santé publique (ANSP).

Les personnes exposées à des facteurs de risque professionnel (bruit, températures extrêmes, travail répétitif, travail de nuit…) obtiennent des points dans le cadre du Compte personnel de prévention (C2P). Le titulaire du compte peut affecter tout ou partie de ses points à la prise en charge d'actions de formations pour accéder à des emplois moins exposés. Actuellement, 1 point équivaut à 25 h de formation et 1 h était valorisée 12 €. Un prochain décret fixera probablement un nouveau taux de conversion. De même, une victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui se verra reconnaître, à compter du 1er janvier 2019, une incapacité supérieure ou égale à 10%, pourra bénéficier d'un abondement de 500 h. Là encore, la valorisation horaire n'est pas encore établie.

## NÉGOCIER LA FORMATION PAR ACCORD D'ENTREPRISE

Plus généralement, il est possible de négocier en entreprise des accords visant à définir une liste formations ou le profil des salariés prioritaires pour lesquels l'entreprise est prête à financer ou abonder des formations. De plus, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans, de l'entretien récapitulatif du parcours professionnel tous les six ans, et d'au moins une formation non-obligatoire, il bénéficie d'un abondement supplémentaire de 3 000 € sans impacter le plafond de 5 000 €.

Enfin, suivant les priorités territoriales ou des branches professionnelles, l'opérateur de compétences, l'État et les collectivités territoriales, et les chambres des métiers de l'artisanat, peuvent définir des abondements complémentaires.

C. D.

# LE GRAND TÉMOIN

## ANAÏS GEORGELIN

Spécialiste du management intergénérationnel et fondatrice de la société SoManyWays

### PARCOURS

**1989**
Naissance à Creil (60)

**2011**
- Bénévole et animatrice d'ateliers au sein de l'Association MakeSense (solutions innovantes pour les entrepreneurs sociaux)
- Chargée de mission chez CrossKnowledge (formation à distance en management)

**2012**
- Diplômée de l'IESEG Lille avec une spécialisation RH
- Consultante au Mexique pour la société de conseil Consultores Estrategicos Integrados

**2013**
Chargée de développement dans l'entreprise sociale Microsol (accès à l'énergie dans les pays en développement)

**2015**
Co-fondatrice de la société SoManyWays au service des particuliers et des entreprises

**2018**
Intervenante lors de l'université d'automne CFE-CGC à Deauville sur le thème : ***"Quête de sens, impertinence, indépendance : la génération Z bouscule l'entreprise"***

# «LES ENTREPRISES DOIVENT MENER UNE TRANSFORMATION CULTURELLE POUR MIEUX GÉRER L'HUMAIN»

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**
Photos : **Valérie Jacob**

SPÉCIALISTE DU MANAGEMENT INTERGÉNÉRATIONNEL ET FONDATRICE DE LA SOCIÉTÉ SOMANYWAYS ACCOMPAGNANT LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES DANS LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES RH, ANAÏS GEORGELIN (29 ANS) DÉCRYPTE LES NOUVEAUX DÉFIS D'UN MONDE PROFESSIONNEL EN PLEINE MUTATION. ENTRETIEN.

**Quel est votre parcours professionnel ?**
Après des études de management à l'IESEG Lille avec une spécialisation RH, j'ai enchaîné trois jobs en trois ans, d'abord comme chargée de mission chez CrossKnowledge (formation à distance en management) puis comme consultante au Mexique pour une société de conseil aidant les PME européennes à s'implanter dans le pays. Intéressée par l'innovation sociale et les nouveaux modèles sur la raison d'être des entreprises, je suis ensuite rentrée en France travailler un an dans une entreprise sociale spécialiste de l'accès à l'énergie dans les pays en développement. La collaboration s'est mal terminée : j'ai démissionné, à 24 ans.

**Comment est née la start up SoManyWays, que vous avez cofondée en 2015 ?**
Suite à ces expériences, je me suis interrogée sur la question du sens au travail et du rapport à l'entreprise dans un monde du travail en pleine mutation. Je me suis lancée en freelance sur les sujets de transformation RH, j'ai réalisé des premières missions centrées sur la formation, la mobilité et l'engagement des collaborateurs.
SoManyWays découle de toutes ces réflexions, à savoir comment aider les individus et les entreprises à s'adapter à ce nouveau contexte. Plus largement, je suis convaincue qu'il faut réinventer l'objet social de l'entreprise en replaçant l'humain au centre.

**«PERMETTRE AUX SALARIÉS D'EXPRIMER LEURS BESOINS ET LEURS ENVIES»**

**Quels sont les services proposés par la société ?**
SoManyWays propose des solutions d'accompagnement des particuliers, plus spécifiquement les nouvelles générations, dans leurs transitions professionnelles, pour identifier la prochaine étape professionnelle qui leur correspond et apprendre à naviguer dans un monde du travail incertain. Cette logique de "compétence à s'orienter tout au long de son parcours" est essentielle car aujourd'hui, les carrières linéaires, c'est fini : nous ne ferons plus le même métier dans la même boîte toute notre vie. Un jeune de moins de 30 ans exercera une dizaine de métiers différents, dont la plupart n'existent pas encore. Nous intervenons également auprès des entreprises - des grandes structures (Orange, Société Générale, Axa, Leclerc...) et des PME - pour accélérer leur transformation RH et permettre à chaque salarié de trouver la place où il pourra créer de la valeur à chaque étape de son parcours.

**En entreprise, vous préconisez une transformation culturelle des organisations.**
Il faut penser l'entreprise comme une entité ouverte pour élargir son vivier de talents et permettre aux individus de développer et de faire valoir leurs compétences. Il s'agit de travailler sur la culture d'entreprise via notamment la création de rituels d'interactions (ateliers, espaces de réflexion, comités de carrière) avec les salariés pour favoriser - c'est la base ! - l'expression de leurs besoins et aspirations en matière de formations, mobilités, reconnaissance, mode de management.
C'est désormais indispensable pour attirer, engager et fidéliser les talents, en particulier les jeunes. Par exemple, si les mobilités internes sont plutôt bien développées dans les grandes entreprises, sortir des silos métiers permettrait d'élargir le champ des possibles. Il faut donc davantage raisonner en termes de compétences. C'est là un investissement essentiel pour anticiper l'évolution rapide des métiers.

**Quels rapports au travail entretiennent les générations Y et Z, réputées difficiles à manager et qui bousculent l'entreprise ?**
On pointe souvent l'attitude des jeunes, jugés instables, intenables, inmanageables ! Mais c'est aussi le monde du travail, à la fois plus précaire et incertain tout en offrant un champ plus large d'opportunités, qui a profondément évolué. Ces changements induisent de nouveaux comportements qui sont, pour moi, plus contextuels que générationnels.

Réduction des temps de projection dans l'entreprise, quête de sens, besoin de reconnaissance, conciliation des temps de vie professionnels et personnels, prise en compte des enjeux environnementaux : les jeunes générations incarnent ces attentes vis-vis du travail. Elles viennent challenger les codes de l'entreprise et agissent comme une lame de fond, entraînant les autres collaborateurs. Cela constitue un grand défi pour les entreprises.

**Comment répondre à ces aspirations qui, de fait, transcendent les générations ?**
Il ne faut surtout pas opposer les générations. Les entreprises doivent adapter leurs méthodes de management et comprendre les leviers spécifiques et individuels qui vont susciter l'engagement de chaque salarié, dont les attentes évoluent durant leur parcours professionnel. La reconnaissance et ce qui va donner du sens est quelque chose de très personnel. Pour certains, ce sera la rémunération ; pour d'autres, ce sera la flexibilité des horaires, le relationnel au travail ou le cœur de mission de l'entreprise. L'essentiel reste l'interaction humaine pour créer les conditions de la reconnaissance des salariés pour ce qu'ils sont et ce qu'ils font. Idem concernant la qualité de vie au travail : les directions doivent bien comprendre qu'il n'est pas suffisant d'installer des baby-foot...

**Comment faire face au phénomène croissant de désengagement des salariés ?**
Le désengagement a plusieurs causes : désintérêt pour les missions, management inadapté, manque de reconnaissance, impression de stagnation... De nombreuses études viennent d'ailleurs étayer le coût de ce désengagement pour les entreprises. Beaucoup d'entre elles souhaitent s'afficher comme agiles et adeptes du travail collaboratif en mode projet, sans se donner toutefois les moyens et les outils adéquats d'y parvenir. La faute à des fonctionnements ou pratiques obsolètes, par exemple en matière de gestion de la performance (entretien annuel d'évaluation, feedbacks). Encore une fois, l'humain doit rester le ciment. Cela passe, pour les entreprises, par trois piliers

**«LA TRANSPARENCE, LA CONFIANCE ET LA BIENVEILLANCE DOIVENT ÊTRE AU CŒUR DES CULTURES D'ENTREPRISE»**

fondamentaux qui doivent être au cœur des cultures d'entreprise : la transparence, la confiance et la bienveillance.

**Quid du manager dans ce dispositif ?**
Le manager doit être un facilitateur du développement des potentiels, une mission très complexe. Il a un rôle pivot car c'est le premier RH de l'entreprise. Il doit apprendre à détecter et faire émerger les attentes de ses collaborateurs pour individualiser son management, accompagner les trajectoires professionnelles et faire remonter ces aspirations aux ressources humaines, elles-mêmes garantes de la culture de l'entreprise.

**La fonction de manager, et plus globalement la prise de responsabilité en entreprise, ne semblent plus vraiment attirer les jeunes générations.**
Il est vrai qu'aujourd'hui, à la décharge du manager, celui-ci s'en prend un peu "plein la tête". Il est en effet à la fois confronté aux injonctions de sa direction et aux exigences de ses collaborateurs. Du coup, certains millenials se demandent à quoi bon devenir manager, et pourraient être davantage séduits par un statut de freelance par exemple. La réalité est toutefois plus nuancée : il existe encore chez certains cette envie d'ascension sociale et de prise de responsabilité, et tant mieux.

**Le statut cadre signifie-t-il encore quelque chose pour les jeunes diplômés et les jeunes actifs ?**
Oui, cela reste significatif et, dans une certaine mesure, un moyen de reconnaissance. Là encore, la clé réside dans l'individualisation et l'adéquation entre une culture d'entreprise et les attentes/besoins exprimés par les salariés.

**Quel regard portent les jeunes sur le syndicalisme ?**
Clairement, ils ne connaissent pas bien le sujet et le rôle des syndicats. Pour une grande majorité, le syndicalisme se résume à ce qu'ils voient à la télévision avec des manifestations et des revendications très éloignées de leurs préoccupations. S'ils ont conscience qu'il faut un contre-pouvoir dans l'entreprise et que les salariés doivent être représentés, les millenials ne perçoivent pas, concrètement, les enjeux liés au dialogue social dans l'entreprise.

**Comment les sensibiliser, mieux les impliquer ?**
Il y a plusieurs freins à lever, en premier lieu des modes de fonctionnement qui ne sont pas adaptés : comment en effet motiver des jeunes salariés à s'engager pour des mandats de trois ou quatre ans alors qu'ils ne se projettent pas si loin au sein de l'entreprise ? À l'heure où celles-ci pensent à bien structurer l'intégration des générations Y et Z, il faut peut-être réfléchir à incorporer le syndicalisme dans ce processus. À mon sens, il est également nécessaire de les associer dans le dialogue social, même s'ils n'ont pas (encore) choisi de s'engager officiellement. Cela permettra de construire un dialogue social plus représentatif, créateur de valeur pour l'ensemble des parties prenantes.

## CHAMBRES D'AGRICULTURE : SOYEZ CANDIDAT !

En janvier 2019, les agriculteurs et les salariés des services agricoles vont élire leurs représentants aux chambres d'agriculture. Vous souhaitez vous engager pour défendre le monde rural, accompagner des projets de développement des filières agricoles, représenter vos collègues, soutenir une agriculture durable… ?

**Soyez candidat à la CFE-CGC et/ou mobilisez vos proches salariés du secteur agricole.**

Pour plus d'informations ou pour candidater, contactez votre union départementale CFE-CGC, la fédération CFE-CGC Agro ou le SNECA (Syndicat national de l'entreprise Crédit Agricole).

Retrouvez les coordonnées de vos structures sur www.cfecgc.org (rubrique nous contacter).

## Mobilisez-vous en faisant passer l'info !

# RÉUNIS EN UNIVERSITÉ D'AUTOMNE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS ONT TRAVAILLÉ SUR LE FUTUR DE L'ENTREPRISE

GOUVERNANCE, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET BIG DATA, RAPPORT DES SALARIÉS ET DES NOUVELLES GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL… DURANT TROIS JOURS À DEAUVILLE, DU 9 AU 11 OCTOBRE, LA CFE-CGC ET PLUS DE 300 MILITANTS ONT MULTIPLIÉ LES DÉBATS POUR RÉPONDRE AUX GRANDS DÉFIS DE DEMAIN ET REDONNER DU SENS AU TRAVAIL.

Reportage : **Mathieu Bahuet**
et **Fabienne Hilmoine**
Photos : **Frédéric Briois**

***CI-DESSUS ET CI-CONTRE :*** Quelle place pour les salariés et l'encadrement dans un monde du travail en pleine mutation ? Comment appréhender l'impact du numérique ? Comment répondre aux attentes des jeunes générations ? Quelle place pour le dialogue social et les représentants du personnel ? Poursuivant ses travaux entamés l'an dernier avec les conférences "Y voir clair", la CFE-CGC a convié au Centre international de Deauville (CID, ci-dessus) plus de 300 militants, issus de toutes ses fédérations, et de nombreux experts. Objectifs de ces trois journées de débats : élaborer de nouvelles propositions syndicales pour répondre aux défis de l'entreprise de demain, faire de l'entreprise un bien commun et remettre l'humain au cœur.

***CI-CONTRE :*** Auteures de science-fiction, Li-Cam (à gauche) et Catherine Dufour (à droite) ont rappelé combien la SF, entre fiction et réalité, nous aide à mieux comprendre les enjeux de l'avenir du monde du travail. *"Nous sommes des lanceurs d'alerte en identifiant les signaux faibles,* explique Catherine Dufour. *Charge aux pouvoirs publics de légiférer pour mettre en place les garde-fous nécessaires dans la sphère de l'entreprise."*

***CI-CONTRE :*** Les débats ont été nourris sur la question cruciale de la gouvernance d'entreprise. L'avocat Christophe Clerc (ci-contre, debout) a plaidé pour une présence accrue des salariés au conseil d'administration. Pour Jean-Baptiste Barfety (photo de droite, à gauche avec le micro, corédacteur du rapport "L'entreprise, objet d'intérêt collectif"), *"la raison d'être d'une entreprise, c'est de déterminer cette substance, autre que le profit, qui réunit toutes ses composantes."* Même son de cloche chez Vincent Prolongeau (photo du bas, au centre), président de Continental Foods France : *"La question est de savoir à qui appartient l'entreprise et qui doit décider de son avenir. Il faut en faire un bien commun car la pérennité de l'entreprise va au-delà de la perception des dividendes."*

***CI-CONTRE :*** Comment attirer, manager et fidéliser les millenials, qui bousculent les entreprises ? Ce fut tout l'objet de passionnants partages d'expériences entre experts et militants. Cofondatrice de la société SoManyWays, Anaïs Georgelin (ci-contre, en veste orange) a livré sa vision : *"Ce n'est pas l'attitude des jeunes mais le monde du travail qui a changé avec une remise en question des modes de management. Pour s'adapter aux attentes des salariés (sens au travail, reconnaissance…), les entreprises doivent faire leur révolution culturelle qui passe par 3 piliers : la transparence, la confiance et la bienveillance."*

***CI-DESSOUS ET CI-CONTRE :*** Représentant la CFE-CGC dans tous les territoires et toutes les entreprises, au service des salariés et des populations de l'encadrement, les militants CFE-CGC (délégués syndicaux, représentants du personnel…) ont été placés au cœur du dispositif de cette université d'automne.

Avec l'appui des salariés de la Confédération, les militants ont notamment travaillé sous forme de "ruches" avec une quinzaine d'ateliers thématiques : intégration de l'intelligence artificielle et du big data en entreprise, sécurisation des données personnelles dans l'utilisation RH, rôle des entreprises dans le développement des salariés et de son environnement local, place des administrateurs salariés, management de proximité, etc.

***CI-CONTRE :*** Toutes ces riches contributions ont ensuite fait l'objet d'une synthèse présentée sur scène, par leurs auteurs. Un exemple : *"Tous les salariés partagent les mêmes valeurs que les générations Y et Z (conciliation vie pro/vie perso, promotion de la RSE, lutte contre les discriminations…), mais ils ne se rejoignent pas sur la vision de l'attachement à l'entreprise."*

***CI-CONTRE ET CI-DESSOUS :*** Au-delà des débats, tables rondes et ruches, ces trois intenses journées de travail made in Normandie, sous un magnifique soleil d'été indien, ont été le théâtre de nombreuses interactions entre toutes les composantes et structures de la CFE-CGC : militants, fédérations, élus et salariés confédéraux. De quoi partager les problématiques et les bonnes pratiques de terrain en matière d'organisation du travail, de négociation collective ou encore de mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises.

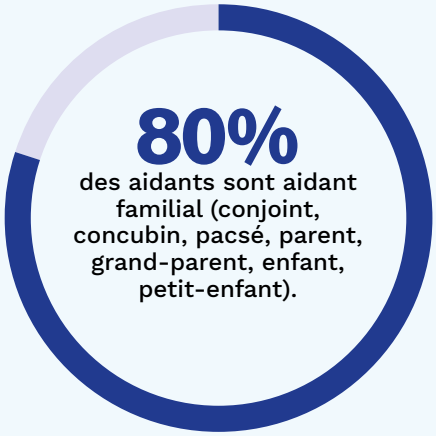
***CI-CONTRE :*** Dans son discours de clôture, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a chaleureusement remercié les militants et tous les participants. *"Nous avons voulu impliquer totalement nos militants pour que la CFE-CGC d'aujourd'hui et de demain réponde non seulement à leurs attentes, mais aussi à celles des salariés dont ils portent la parole dans l'entreprise et les fonctions publiques."*

Le président confédéral a également mis l'accent sur la notion d'engagement inhérente à l'action syndicale : *"Vous avez fait le choix du collectif, comprenant que l'individualisme ne garantit rien à personne. Un syndicaliste est optimiste par nature et doit donc travailler à construire un monde meilleur. Sans capital humain, il n'y a pas d'entreprise. L'entreprise peut être un lieu d'épanouissement, à condition bien sûr qu'elle nous propose un projet qui a du sens."*

# LES AIDANTS EN CHIFFRES

## EN CHIFFRES

**8,3 MILLIONS**
de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant.



**33%**
des aidants familiaux décèdent avant les proches qu'ils aident, suite à des pathologies d'épuisement.

**164 MILLIARDS D'EUROS**
Le montant annuel de la contribution informelle des aidants pour la société selon le sociologue Serge Guérin.

**20 HEURES**
Le temps moyen hebdomadaire consacré par un aidant.

**200 KM**
La distance du domicile de plus de la moitié des aidants.

**3 MOIS**
La durée maximale du congé de proche aidant (renouvelable dans la limite d'un an).

**1 719,94 €**
Le montant maximum mensuel de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA).

**2060**
L'année où les plus de 60 ans représenteront 32% de la population française.

**6 OCTOBRE**
La date de la journée nationale des aidants, depuis 2010.

# PLEINS FEUX SUR LES AIDANTS

ILS ET ELLES AIDENT UN PROCHE : **PERSONNE ÂGÉE OU EN SITUATION DE HANDICAP**. MAIS QUEL EST LEUR STATUT ? QUELLE EST LEUR RÉALITÉ AU QUOTIDIEN ? DÉCRYPTAGE D'UN PHÉNOMÈNE SOCIÉTAL MAJEUR.

## UN STATUT PARTICULIER

Plus de huit millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant en France. Leur rôle d'aidant a été reconnu par la loi en 2005. *"On parle d'aidant à partir du moment où la personne assure de manière régulière, dans le temps et avec une certaine intensité, l'accompagnement d'un proche qui a des difficultés de vie importante et qui n'est plus capable d'assurer lui-même les principaux actes de la vie quotidienne"*, peut-on lire dans le Guide des aidants CFE-CGC (voir encadré).

## UNE CHARGE À SUPPORTER

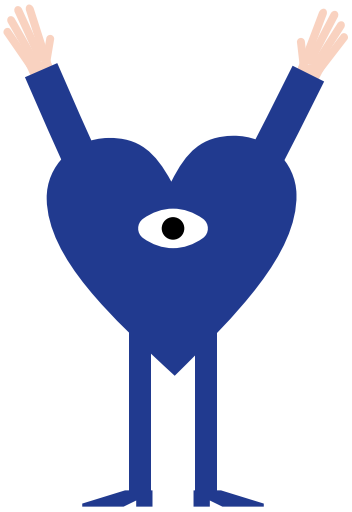
Dans la réalité de tous les jours, l'aidant est souvent seul avec la personne aidée. Avec le temps, sa fonction devient de plus en plus astreignante, complexe sur les plans administratif et psychologique. La fatigue vient, la vigilance s'émousse, les décisions et responsabilités à endosser prennent de l'ampleur. Il devient dès lors nécessaire de sortir du confinement et de se faire aider soi-même sous peine d'épuisement pouvant conduire jusqu'au décès.

## AIDER UNE PERSONNE ÂGÉE

Parmi les personnes âgées de 60 ans ou plus vivant à domicile, 8 sur 10 sont aidées par leur entourage et 6 sur 10 le sont pour des tâches de la vie quotidienne. La survenue de la perte d'autonomie perturbe la relation avec son proche. Il faut trouver une nouvelle organisation, accepter cette "déchéance" et se préserver. Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité qu'à l'horizon 2060, la part des personnes âgées de 60 ans et plus pourrait atteindre 32% de la population.

## AIDER UN ENFANT HANDICAPÉ

L'enfant en situation de handicap présente des situations auxquelles nul parent n'est préparé. Il faut apprendre à vivre avec un enfant différent, limité dans ses capacités d'autonomie, de compréhension, de communication, d'espérance de vie parfois. L'enjeu est donc de lui construire une vie meilleure malgré les obstacles. À l'âge de 20 ans, le jeune adulte handicapé peut ainsi être orienté vers le "milieu ordinaire" (emploi accompagné, entreprises adaptées...) ou le "secteur protégé" (établissements spécialisés) si son handicap est important. Dans tous les cas, le combat des parents ne cesse jamais.



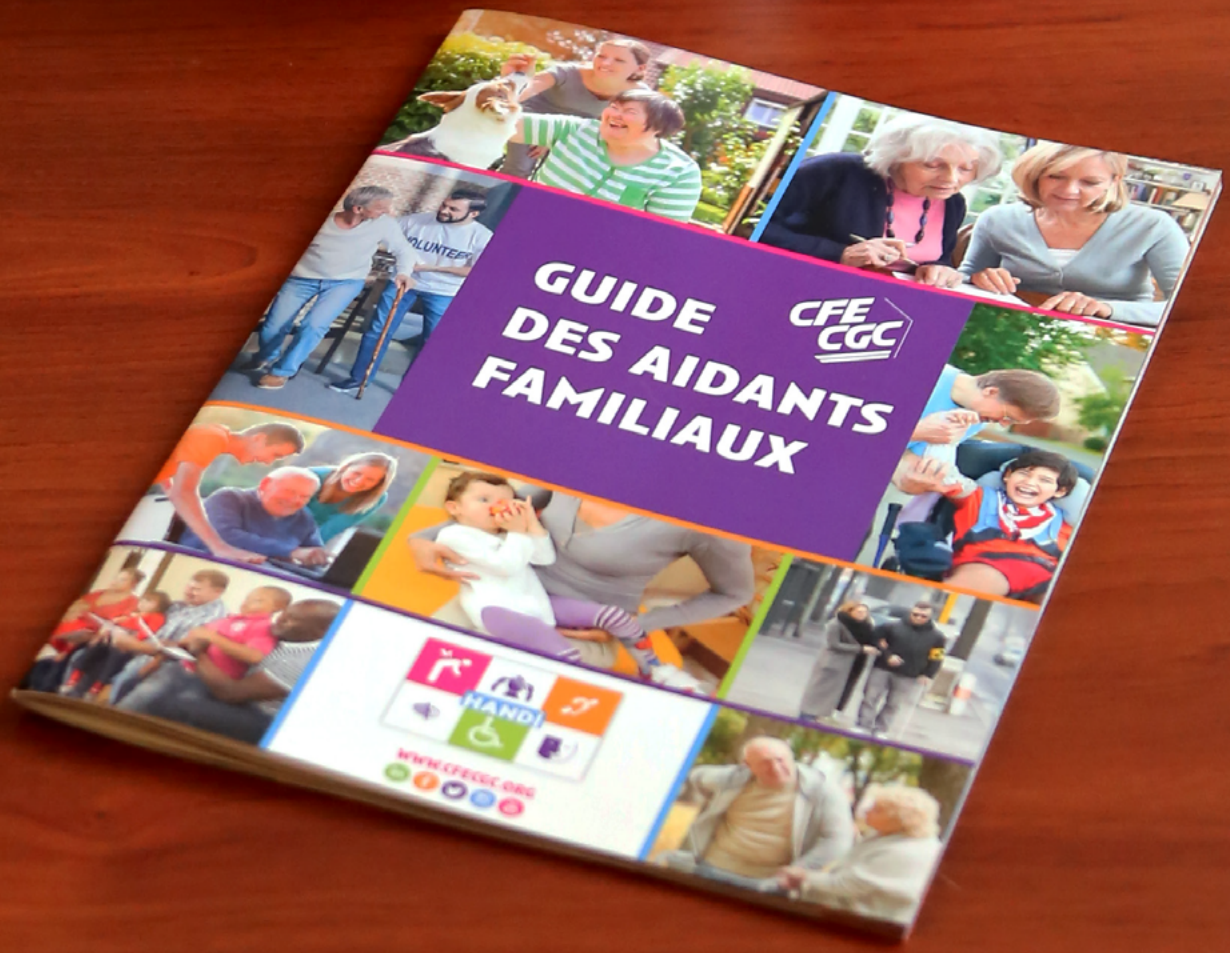
## PRÉSERVER SA CARRIÈRE

Soins médicaux, rendez-vous, accidents... Tous ces aléas peuvent entraîner retards, absences, fatigue dans la vie professionnelle. Au-delà du stress, l'aidant doit faire face au regard de son employeur et de ses collègues. On estime que dans le monde du travail, 17% des collaborateurs, en moyenne, sont en situation d'aidant familial. Certaines aides peuvent être apportées par les entreprises. Le Guide des aidants CFE-CGC les répertorie et les explicite.

### Le Guide des aidants CFE-CGC : une mine d'infos pratiques

Présenté le 21 novembre dernier à l'Institut Pasteur de Paris, en présence de nombreux acteurs (institutionnels, associatifs, militants), le Guide des aidants publié par la CFE-CGC est un document d'une soixantaine de pages qui vise à fournir, aux aidants et à leur entourage, toutes les définitions, les réponses, les aides disponibles et les informations pratiques.
La CFE-CGC est la première organisation syndicale à publier un tel guide. Ce dernier contient également les propositions thématiques de la CFE-CGC, notamment en ce qui concerne l'unification et l'amélioration des congés existants. Il se termine par une partie documentaire listant tous les articles de codes, lois et décrets de référence.

# À LA CFE-CGC, NOUS AIDONS LES AIDANTS FAMILIAUX




CFE CGC

Parce que préserver la santé des aidants est un enjeu sociétal majeur, la CFE-CGC vient d'éditer un guide de 60 pages rempli d'informations pratiques. Une aide concrète pour ceux qui se dévouent pour leur proche.

WWW.CFECGC.ORG

# ENQUÊTE

IMPOSÉE PAR LES ORDONNANCES MACRON, LA NOUVELLE INSTANCE UNIQUE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL BOUSCULE LES RÈGLES DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE. EXPLICATIONS ET TÉMOIGNAGES DE TERRAIN.

## COMITÉS SOCIAUX ÉCONOMIQUES (CSE) : UN DÉFI SYNDICAL MAJEUR

Dossier réalisé par
**MATHIEU BAHUET** et **GILLES LOCKHART**

SOMMAIRE


**26** Gilles Lécuelle (secrétaire national CFE-CGC) : *"Transformer la contrainte en opportunité pour un dialogue social gagnant-gagnant"*

**27** Que retenir de l'accord CSE signé chez PSA ?
- Les points clés de l'accord
- Les conseils d'Anh-Quan Nguyen, délégué syndical central CFE-CGC PSA

**28**
- Chez Michelin, une négociation sous pression
- Air Liquide : un accord responsable

**29** Joël Mottier (coordinateur national CFE-CGC Axa) : *"Sur le CSE, nous avons dû arracher des contreparties"*

**30** Du pétrole, des accords et des résultats !

**31**
- Sagemcom : un accord CSE structurant aux moyens élargis
- L'actualité CSE/élections chez Air France et Xerox

# «TRANSFORMER LA CONTRAINTE EN OPPORTUNITÉ POUR UN DIALOGUE SOCIAL GAGNANT-GAGNANT»

Propos recueillis par
**Mathieu Bahuet**

SECRÉTAIRE NATIONAL CFE-CGC, GILLES LÉCUELLE DRESSE UN PREMIER BILAN DES ACCORDS SUR LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (CSE), ET DÉCRYPTE LES NOUVEAUX ENJEUX DES NÉGOCIATIONS.

**Plus de 10 000 accords ont été signés sur la mise en place du CSE, qui doit intervenir dans toutes les entreprises d'ici fin 2019. Quel bilan peut-on tirer ?**
De par les retours du comité d'évaluation des ordonnances, des employeurs et des salariés, le bilan est aujourd'hui mitigé. Les acteurs n'ont pas encore intégré les enjeux induits par ce nouveau cadre légal. Il en résulte des échanges peu constructifs car les négociations, souvent abordées dans une seule optique défensive, se font selon d'anciens schémas qui ne sont plus adaptés. Bien sûr, la baisse du nombre d'élus - environ 30% - est très sensible. Mais nous devons garder à l'esprit que les salariés n'ont que faire de ces "guéguerres" sur le nombre d'heures de délégation ou de mandats.

**Comment relever ce nouveau défi syndical et permettre aux élus d'assurer leurs missions ?**
Il s'agit de transformer la contrainte des ordonnances en opportunité pour construire un dialogue social gagnant-gagnant dans l'entreprise de demain. Pour cela, il faut désormais raisonner en objectifs plus qu'en moyens, en identifiant les vrais besoins spécifiques de l'entreprise, ceux des représentants des salariés et ceux des directions. C'est la clé de la réussite. Cette approche permet d'obtenir, à l'image de l'accord signé chez Norauto, des moyens qui vont au-delà du cadre légal qui, de l'aveu même de nombreux employeurs, est très bas ! Concernant les représentants de proximité, qui ne sont pas définis par la loi, il faut là encore partir des besoins de l'entreprise. Et leur permettre de faire remonter les problématiques terrain, en assurant une liaison efficace avec l'instance centralisée.

**Quels moyens ont mobilisé la CFE-CGC et ses fédérations pour aider les sections syndicales ?**
Toute négociation repose sur 3 piliers : le juridique, la technique et la stratégie. En début d'année, la Confédération a diffusé toutes les fiches thématiques pour appréhender les nouvelles règles. Nous venons par ailleurs de sortir un guide de la représentativité dans le cadre de la mise en place du CSE, qui traite toutes les étapes du développement : création de la section, négociation, etc. Enfin, sur le volet stratégique, la CFE-CGC, avec ses fédérations, a mis en place un groupe collaboratif. Lequel va prochainement déboucher sur un outil recensant, via une base de données, les accords CSE et les bonnes pratiques pour négocier.

**Dans ce dialogue social en mutation, la problématique de la valorisation des parcours syndicaux devient centrale.**
Le fait syndical n'est toujours pas suffisamment reconnu comme une mission de l'entreprise. La CFE-CGC va continuer de se battre en faveur de la reconnaissance de la mission syndicale et pour la valorisation des parcours. C'est un enjeu fondamental, surtout au regard de toutes les compétences requises pour un poste d'élu au CSE ! Si l'on veut des candidats qui s'engagent pour être acteurs du dialogue social en entreprise, ils doivent y trouver leur compte, en tenant compte notamment de la nouvelle limitation (à 12 ans) des mandats. Cela passe par la bonne intégration des parcours, des évolutions de carrière et des postes en lien avec les compétences acquises durant l'exercice des mandats.

## QUE RETENIR DE L'ACCORD CSE SIGNÉ CHEZ PSA ?

Le 13 avril dernier, cinq organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et GSEA/SIA) ont paraphé un accord majoritaire pour la création des nouvelles instances représentatives du personnel au sein du groupe automobile.

### Les points clés de l'accord

- Environ **1 400** nouveaux élus du personnel contre 1 550 actuellement.
- **20 CSE d'établissement** mis en place entre avril 2018 et mai 2019 avec 11 réunions mensuelles par an pour chaque CSE.
- **1 commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** par établissement à minima, quel que soit sa taille. Les grands sites industriels auront **2** voire **4** CSSCT.
- Outre les **4** commissions obligatoires, l'accord laisse la souplesse à chaque établissement de créer des commissions facultatives qui seront traitées dans les règlements intérieurs.
- En complément des mandats CSE, l'accord prévoit la désignation des représentants de proximité (RP). Point important pour la CFE-CGC, syndicat catégoriel : les RP sont désignés par l'organisation syndicale.
- Le nombre des RP varie selon les effectifs de l'établissement : au moins **57** RP par établissement de plus de 8 000 salariés ; **31 à 50 RP** (3 500 à 8 000 salariés) ; **11 à 16 RP** (3 500 à 5 000 salariés) ; **1 à 7 RP** (500 à 3 500 salariés).
- **Le Comité Social et Économique Central (CSEC)** sera mis en place au plus tard le 30 juin 2019 avec des heures de délégation pour préparer les réunions.

**À noter :** à fin novembre 2018, **7 CSE** ont été créés. La CFE-CGC est représentative dans les 7 établissements et la mise en place des CSE s'est bien déroulée.

## LES CONSEILS D'ANH-QUAN NGUYEN, DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL CFE-CGC PSA

**La préparation**

→ Identifier le périmètre de négociation : IRP, exercice du droit syndical et œuvres sociales.

→ Préciser le périmètre entre l'accord structurel et le contenu des protocoles d'accord préélectoral (PAP) établissement.

→ Faire un état des lieux de l'entreprise (accords, mandats par catégories, total d'heures de délégation…) pour définir les besoins des élus selon leurs missions.

→ Analyser les forces syndicales dans l'entreprise car l'accord doit être majoritaire.

**La négociation**

→ Anticiper les lignes rouges de la direction et les éventuelles réductions de mandats.

→ Négocier pour les élus du CSE les mandats et heures de délégation complémentaires, et la participation des suppléants aux réunions CSE.

→ Négocier le nombre de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les heures de délégation supplémentaires.

→ Préciser, dans l'accord, les modalités de désignation des représentants de proximité (RP).

**L'après accord**

→ Une fois l'accord signé, se préparer aux campagnes électorales et réfléchir sur les futurs modes de fonctionnement du CSE via le règlement intérieur car l'instance devra prendre en compte toutes les anciennes prérogatives des IRP (CE, CHSCT et DP).

## AIR LIQUIDE : UN ACCORD RESPONSABLE

Chez Air Liquide, leader mondial des gaz industriels, la CFE-CGC, sans obtenir tout ce qu'elle aurait souhaité (notamment concernant les suppléants), a signé un accord CSE responsable au service des techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

**Assurer une proximité avec le terrain**
L'accord prévoit un seul CSE composé de 19 titulaires - au lieu de 17 - bénéficiant de 27 heures de délégation par mois contre 24 pour mener à bien leurs missions dans les établissements de la filiale ALSA. Afin d'assurer une proximité avec le terrain, des commissions seront présentes dans chaque établissement. Quatre commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSST) seront créées et présentes sur les sites de Paris Quai d'Orsay, Paris Saclay, Paris Bastille et La Défense.

À celles-ci s'ajoute la commission RIC (réclamations individuelles et collectives) et l'ASC (activités sociales et culturelles) dont le rôle sera de "porter à la connaissance de la direction les réclamations des salariés" et de "gérer les ASC ainsi que la commission Formation". Enfin, la commission "économique et égalité professionnelle" sera unique et agira au niveau de la filiale.

Rappelons qu'aux dernières élections professionnelles, la CFE-CGC a réalisé un résultat historique, passant de 47% de représentativité en 2015 à 59% cette année.

# CHEZ MICHELIN, UNE NÉGOCIATION SOUS PRESSION

SIGNÉ PAR LA CFE-CGC ET LA CFDT APRÈS UNE RUDE NÉGOCIATION, L'ACCORD SUR LA FUSION DES INSTANCES CHEZ LE GÉANT DU PNEU OFFRE UN BILAN TRÈS MITIGÉ.

*"Les discussions ont été très difficiles et vont laisser des traces."* Voilà comment Jean-Christophe Laourde, délégué central CFE-CGC Michelin, résume les neuf mois d'une négociation qui ont débouché sur la signature, en octobre, d'un accord CSE paraphé par la CFE-CGC (1er syndicat de l'entreprise) et la CFDT (4e). Globalement, l'accord maintient les moyens des sites industriels mais réduit la voilure (environ -30%) en termes de moyens accordés aux élus sur les sites de Clermont (11 000 salariés), siège mondial et berceau historique de la marque au Bibendum.

*"Ce n'est pas une signature de conviction,* explique Jean-Christophe Laourde. *La CFE-CGC n'a signé cet accord qu'afin de conserver quelques moyens pour défendre les salariés. Compte tenu de ce que nous pressentons pour l'avenir de Michelin en France, ces moyens nous seront absolument nécessaires, tant les valeurs de l'entreprise sont mises à mal par des injonctions contradictoires dues à une logique financière de court-terme."*

### Les points clés de l'accord CSE

- Élections, entre janvier et mai 2019, de **12 CSE** et de **1 CSEC** (CSE central, remplaçant du comité central d'entreprise) qui comprendra **25** titulaires et **25** suppléants.
- **61 000** heures de délégation annuelles (42 600 h de minimum légal, 2 350 h supra-légales pour les préparations de réunions CSE et 16 700 h pour les activités socio-culturelles et les membres des bureaux) pour les **11** sites français (hors Clermont) employant **7 500** salariés.
- **35 400** heures de délégation annuelles (contre 54 100 h actuellement et 14 000 h prévues par la loi) pour l'établissement de Clermont (7 sites, 11 000 salariés). Pour amortir la transition, une dotation de **1 500** heures supplémentaires/an est prévue pour quatre ans, à répartir entre syndicats représentatifs.
- **58** représentants de proximité désignés par les syndicats sur les sites de Clermont.
- **3 à 8** "chargés de proximité" (élus du CSE) sur les autres sites.
- Réduction (de **11 à 8**) du nombre de délégués syndicaux sur Clermont.

# «SUR LE CSE, NOUS AVONS RÉUSSI À ARRACHER DES CONTREPARTIES CHEZ AXA»

Propos recueillis par
**Gilles Lockhart**

COORDINATEUR CFE-CGC AXA ET PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION CFE-CGC DE L'ASSURANCE, JOËL MOTTIER ÉVOQUE L'ACCORD CSE SIGNÉ DANS LE GROUPE D'ASSURANCE, OÙ LA CFE-CGC VIENT DE DEVENIR LE PREMIER SYNDICAT.

**En juin dernier, la CFE-CGC a signé un accord de mise en place du CSE. Comment s'est passée la négociation ?**
Nous n'étions pas très optimistes car nous sortions d'une période où les organisations syndicales n'avaient pas été écoutées par le gouvernement dans le cadre de la loi Travail. Et nous n'avions aucune confiance dans le fait que la loi allait fluidifier le dialogue social ! Axa France, par exemple, ne voulait avoir qu'un seul CSE alors que le groupe compte neuf établissements. Il y avait un risque fort d'asphyxie si tous les sujets devaient être discutés dans une seule instance. Nous avons demandé 4 CSE, que nous avons finis par obtenir. Nous avons ensuite réussi à arracher - le terme n'est pas trop fort - un "bouquet" comprenant 120 représentants de proximité (contre 70 au début de la dernière séance de discussion), le maintien de 2 DSC et un pool de 5 000 heures de délégation.

**Quel est votre avis sur cet accord ?**
Ce n'est pas une grande victoire. Toutes organisations confondues, les syndicats perdent plus de 60% (de 1 200 à 500) de leurs porteurs de mandats. Il aurait fallu 120 représentants de proximité de plus. Là, ça va être compliqué de travailler. Cela dit, nous avons mis en place une parade : comme les RP sont trop peu nombreux, j'ai créé une structure interne à la CFE-CGC de "correspondants de proximité" : ce sont des salariés bénévoles qui vont aider chaque représentant de proximité dans son action. Cela va nous permettre de mailler le territoire, de motiver des militants qui ont perdu leur mandat et qui voudront se rendre utiles. On en revient à un syndicalisme sans moyens !

**Mi-novembre, la CFE-CGC est devenue le premier syndicat chez Axa France (près de 13 000 salariés) avec 32% des voix. Comment expliquer ce résultat historique ?**
Il traduit une montée en gamme entamée depuis plus de quinze ans. Nous avons mis l'accent sur la formation et le développement personnel des militants en désignant quelqu'un qui ne s'occupe que de cela. Nous recrutons et formons des militants qui sont bien dans leur métier, pas forcément demandeurs de mandats, et qui ne s'engagent pas uniquement par dogme ou par pur mécontentement. Ce sont des gens qui ont envie d'y aller et qui nous procurent des éclairages sur des vrais sujets. Petit à petit, nous avons ainsi regagné du crédit vis-à-vis des salariés et de la direction.

**Quels sont les sujets de fond sur lesquels vous travaillez ?**
Dans l'assurance, ce sont surtout des sujets métiers. Nous défendons l'humain afin que tout ne passe pas par les machines et les process. Nous accompagnons aussi les transformations. C'est parfois compliqué lorsqu'il s'agit de nouvelles organisations du travail, comme par exemple les bureaux non attribués. Mais si nous ne disons pas "niet" à tout, c'est toujours avec une exigence : que la représentation syndicale soit respectée. Et que le cadre qui veut militer chez nous ne soit pas barré par sa carrière syndicale. On touche ici à l'enjeu fondamental de la reconnaissance du parcours syndical, une des seules choses positives de la loi Macron.

# SHELL : DU PÉTROLE, DES ACCORDS ET DES RÉSULTATS !

DANS LA BRANCHE PÉTROLE, LES ACCORDS CSE SE SUCCÈDENT. DÉCRYPTAGE DE CELUI SIGNÉ CHEZ SHELL LE 22 MARS DERNIER AVEC PATRICK DUBUS (PRÉSIDENT DE LA FÉDÉRATION CFE-CGC ENERMINE) ET CHRISTOPHE DENEUVE, DÉLÉGUÉ SYNDICAL CFE-CGC CHEZ EXXONMOBIL. EN TANT QUE NÉGOCIATEUR POUR LA FÉDÉRATION, C'EST LUI QUI A ACCOMPAGNÉ MARIELLE POLLET (DS CFE-CGC SHELL) DANS LA MISE AU POINT DE L'ACCORD.

## Les points clés de l'accord CSE chez Shell

### FORCES EN PRÉSENCE

➜ 500 salariés sont concernés, répartis entre le siège social de Colombes (Hauts-de-Seine), le laboratoire de recherches à Illkirch (Bas-Rhin) et l'usine de lubrifiants de Nanterre (Hauts-de-Seine). La CFE-CGC et la CGT sont les deux syndicats représentatifs.

**Patrick Dubus :** *"Chez Shell, nous venons de passer de 60 à 78% de représentativité globale. Chez ExxonMobil, la CFE-CGC pèse 36% sur les quatre syndicats représentatifs."*

### DURÉE

➜ 6 réunions ont été nécessaires entre début janvier et fin mars 2018.

**Christophe Deneuve :** *"L'accord était le premier de la branche Pétrole. Il a été suivi par celui d'ExxonMobil en juin. Nous démarrions de rien et avons été beaucoup aidés par la juriste de la fédération et le Centre de formation syndicale (CFS) confédéral."*

### RÉUNIONS DU CSE

➜ Elles se tiendront une fois par mois.

**C.D. :** *"Nous avons obtenu que le temps des réunions préparatoires ne soit pas décompté du crédit d'heures mais imputé sur le temps de travail."*

### SUPPLÉANTS

➜ Ils peuvent assister à toutes les réunions aux côtés des titulaires et bénéficient d'un crédit mensuel de 10 heures.

**C.D. :** *"Cela permettra de les former, de s'assurer qu'ils gardent le fil et de préparer la relève."*

### CRÉDITS D'HEURES

➜ Les titulaires auront 8 h de plus que le légal. Le secrétaire et le trésorier du CSE auront 10 h de plus.

**C.D. :** *"La négociation a été facilitée par le fait que la direction voulait un seul CSE alors que nous avions deux CE auparavant. En moyens, nous ne perdons pas grand-chose."*

### COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

➜ Les membres ont 10 h de délégation par mois en plus du crédit d'heures attribué au titre du mandat CSE. Idem pour le secrétaire de la commission.

**P.D. :** *"On a obtenu qu'il y ait un représentant syndical à la commission : cela permet de nommer un spécialiste non élu qui apporte sa connaissance des sujets."*

### REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ (RP)

➜ Ils sont au nombre de 6.

**C.D. :** *"En plus de ce que prévoit la loi, les RP ont un crédit d'heures de délégation individuel de 10 h par mois et ont droit à une formation de 3 jours maximum par mandature."*

### Une forte dynamique électorale dans la branche Pétrole

La CFE-CGC progresse partout dans cette branche de **33 000 salariés.** Alors que les trois-quarts des effectifs ont déjà voté, le syndicat de l'encadrement pèse désormais 36% chez ExxonMobil, **26%** chez Total et **78%** chez Shell.

*"Ce sont de bons scores,* analyse Patrick Dubus, *car nous sommes dans un monde industriel ou le tiers des effectifs travaille en horaires postés. Cela veut dire que nous trouvons de l'écho chez les non-cadres : 1 500 agents de maîtrise ont ainsi voté pour la CFE-CGC ainsi que 3 700 cadres sur les 20 000 votants de la branche. Nous pesons 16% au niveau des agents de maîtrise et 43% chez les cadres."*

## XEROX : LA CFE-CGC DEVIENT MAJORITAIRE

Le fabricant américain d'imprimantes a procédé à la création des CSE dans toutes ses filiales françaises. À l'issue des élections, la CFE-CGC est devenue la 1ère organisation syndicale en nombre d'élus dans tous les CSE et au comité de groupe, tous collèges confondus. La CFE-CGC obtient notamment 56% des sièges dans le collège cadres. *"Nous avons construit une liste avec une parité totale, composée de personnes de tous les services de façon à ce que chaque électeur puisse s'y retrouver"*, explique Stéphane Grosmaire, DSC CFE-CGC.

## AIR FRANCE : LES ÉLECTIONS SE TIENDRONT DU 18 FÉVRIER AU 11 MARS 2019

Signé le 12 novembre par cinq syndicats (CFE-CGC, CFDT, FO-SNPNC, SNPL, UNSA), l'accord prévoit la mise en place des CSE lors des prochaines élections professionnelles (18 février-11 mars 2019). *"Ces accords constituent une étape majeure avec une grande qualité d'échanges avec les partenaires sociaux,* a indiqué Benjamin Smith, directeur général d'Air France. *Je les remercie pour leur responsabilité et la rapidité avec laquelle nous sommes parvenus à ces accords importants pour l'avenir de la compagnie."*

## SAGEMCOM : UN ACCORD CSE STRUCTURANT AUX MOYENS ÉLARGIS

MAJORITAIRE AU SEIN DU GROUPE, LA CFE-CGC EST PARVENUE À TRANSFORMER EN OPPORTUNITÉ LA CONTRAINTE DE LA FUSION DES INSTANCES.

Ne pas subir l'avenir mais le construire : tel est le mot d'ordre de la CFE-CGC de l'UES Sagemcom, le leader européen des terminaux communicants. Le 16 juillet dernier, la CFE-CGC et l'ensemble des syndicats représentatifs ont signé un accord CSE *"structurant"* selon Bernard Morin, délégué syndical central CFE-CGC. *"L'accord prévoit des moyens élargis par rapport au Code du travail pour permettre aux élus de remplir leurs missions, d'avoir une vision globale de l'entreprise, et de disposer des moyens en termes de formation et de temps."*

**5 représentants de proximité formés selon leurs actions**

L'accord prévoit seize titulaires (un de plus que la loi) et autant de suppléants, ainsi qu'un représentant syndical et un délégué syndical adjoint par syndicat. La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sera composée de cinq membres. Cinq représentants de proximité seront présents dans les cinq départements de l'entreprise et formés selon leurs actions : prévention du risque électrique, risques psychosociaux (RPS), qualité de vie au travail etc. *"D'autres commissions seront mises en place dont une spécifique pour les activités sociales et culturelles (ASC)"*, précise Bernard Morin.

Le calendrier annuel des réunions du CSE a été élaboré en tenant compte du retour d'expérience de l'accord signé par la CFE-CGC fin 2016. La CFE-CGC a obtenu que tous les suppléants participent, avec les titulaires, aux réunions sur les trois thèmes récurrents et à la réunion de présentation des comptes du CSE.

BIOGRAPHIE

**1963**
Naissance en région parisienne

**1984**
Débute sa carrière d'infirmière à l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP)

**1988**
Grand mouvement infirmier pour de meilleurs salaires et conditions de travail

**ANNÉES 2000**
Adhésion à la CFE-CGC, création d'une section syndicale à l'Hôtel-Dieu de Paris ; élue au bureau national du Syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI-CFE-CGC)

**2010**
Attribution du grade de licence aux titulaires du diplôme d'État d'infirmier

**2017**
Le SNPI monte au créneau pour la reconnaissance de la pénibilité de la profession d'infirmière

**2018**
Mobilisation intersyndicale pour la défense des services publics

# LA BLOUSE ET L'HUMAIN AU CŒUR

INFIRMIÈRE DEPUIS **34 ANS À L'HÔPITAL PUBLIC,** MILITANTE AU SNPI CFE-CGC, CARMEN BLASCO VANTE LES MÉRITES D'UNE PROFESSION PASSIONNANTE TOUT EN SE BATTANT CONTRE LE MANQUE DE RECONNAISSANCE.

Par **Mathieu Bahuet** - Photo : **Valérie Jacob**

L'*"histoire d'amour"* de Carmen Blasco avec l'Hôtel-Dieu de Paris, dans lequel elle exerce depuis 1984, d'abord aux urgences de nuit puis aux urgences ophtalmologiques, a pris fin au printemps dernier. L'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) n'échappant pas aux affres des restructurations, l'emblématique établissement de l'île de la Cité, dont les effectifs ont fondu au gré des fermetures de services, a en effet été délocalisé à l'hôpital Cochin, dans le 14e arrondissement de la capitale.

Pas de quoi altérer l'inoxydable énergie d'une infirmière militante qui conjugue, depuis plus de 30 ans, carrière et engagement syndical. *"C'est un métier passionnant aux multiples facettes, qui place l'humain au cœur. C'est aussi une profession particulièrement exigeante (responsabilités souvent écrasantes, travail en horaires décalés…) insuffisamment reconnue à l'échelle de toutes les compétences requises."*

**Trois priorités : la pratique infirmière avancée, la rémunération et l'aménagement de carrière**

C'est dans le giron du Syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI-CFE-CGC), représentant les infirmières (secteur public, secteur privé non lucratif, santé au travail, Ehpad) que Carmen Blasco, élue au bureau national, se bat au quotidien pour défendre la profession sur les grands dossiers. En particulier la réactualisation du décret de compétences des 600 000 infirmières, et le nécessaire développement de la pratique infirmière avancée pour leur permettre, via une formation complémentaire de deux ans, d'élargir leur domaine d'intervention et d'assurer un meilleur suivi des patients.

**«L'ENCADREMENT EST EN GRANDE SOUFFRANCE À L'HÔPITAL.»**

Autre priorité absolue : le volet rémunération. *"Contrairement à l'immense majorité des pays de l'OCDE, les infirmiers hospitaliers français perçoivent une rémunération inférieure - de 5% - au salaire national moyen"*, déplore Carmen Blasco. Face à une profession *"usante, où l'on est sans cesse confronté à la maladie et à la mort"*, il s'agit aussi d'aménager les deuxièmes parties de carrières *"pour donner la possibilité aux infirmières de passer sur des postes transversaux, par exemple en encadrant les étudiants"*, explique-t-elle.

**Détachée à 20% pour rester en prise avec le terrain**

Plus largement, l'action syndicale est plus que jamais primordiale autour de la santé, un secteur *"à bien des égards sinistré"* estime Carmen Blasco, citant, pêle-mêle, la multiplication des déserts médicaux, les services d'urgence engorgés ou encore le manque de moyens et d'effectifs dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). *"C'est notre responsabilité de syndicaliste de faire valoir nos revendications et de dialoguer de manière responsable pour trouver des solutions constructives, au service des personnels de santé et des citoyens usagers."*

Secrétaire générale du syndicat CFE-CGC de l'AP-HP, élue à la commission des soins, Carmen Blasco est aujourd'hui détachée à 20% : *"J'ai fait le choix de ne pas me couper de l'hôpital pour rester en prise avec la réalité de terrain. Ce n'est pas toujours facile de concilier les plannings collectifs à l'hôpital et l'exercice de mes missions syndicales avec le suivi de dossiers complexes et chronophages. Souvent, je grignote sur mon temps personnel."*

Comme dans beaucoup de secteurs, l'encadrement est en première ligne à l'hôpital. *"Beaucoup de cadres sont en grande souffrance. Nous observons une forte augmentation des dépressions et des cas de burn-out. Souvent isolé, l'encadrement est pris en étau entre les injonctions de réduction de personnel et des équipes opérationnelles affectées par des conditions de travail toujours plus difficiles."*

## L'ASSISTANCE PUBLIQUE-HÔPITAUX DE PARIS (AP-HP), PREMIER EMPLOYEUR D'ÎLE-DE-FRANCE

**100 000**
collaborateurs (médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs, techniques...) dont **19 000** infirmiers et infirmiers spécialisés

**39** hôpitaux et **22 000** lits toutes disciplines confondues

**10 millions**
de patients pris en charge chaque année dont **1,4 million** dans les **25** services d'urgence

**7,5 milliards d'euros**
de budget annuel (2016)

# AU CIC, UNE JEUNE MILITANTE TOUT TERRAIN

À SEULEMENT 33 ANS, VALÉRIE STRABACH, ÉLUE AU COMITÉ D'ENTREPRISE DU GROUPE BANCAIRE RÉGIONAL CIC DANS L'EST, A DÉJÀ UNE BELLE EXPÉRIENCE DU MILITANTISME. RENCONTRE AVEC UNE JEUNE FEMME ADEPTE DU PARLER VRAI ET DU TERRAIN.

Par **Gilles Lockhart** - Photo : **Valérie Jacob**

Valérie Strabach n'aime pas perdre de temps. Monitrice de centre aéré à 15 ans, elle voulait d'abord être institutrice. Après le bac, elle s'inscrit à la fac de Nancy et s'aperçoit que ce n'est *"pas son truc"*. Il lui faut de l'action, du contact avec les gens. Elle dit à ses parents : *"Faites-moi confiance, je commence à travailler"*. À 18 ans, elle entre à la SNVB (fusionnée depuis avec le CIAL pour donner le CIC Est) comme opératrice téléphonique. Le deal est clair : *"On débute en alternance et si ça se passe bien, on est embauché en CDI."* Non seulement elle est embauchée mais, deux ans plus tard, on lui propose un poste de superviseur. *"Mon responsable m'a dit : "Vous allez manager une dizaine de personnes. Cela peut être coton, vous devriez adhérer au SNB* (ndlr : le Syndicat national de la banque et du crédit, affilié à la CFE-CGC)". *Il me vend l'adhésion comme une protection et j'adhère."*

Repérée par un collègue délégué du personnel, Jean-Marc Dupon, Valérie bascule dans le syndicalisme actif. *"Sur son conseil, je me rends une fois par mois à Strasbourg aux réunions de préparation du CE. Je rencontre les membres du bureau du SNB CIC Est, je découvre l'arrière du décor."* Étape suivante : elle suit son conjoint, salarié de la même banque et muté dans les Vosges. Elle se retrouve conseillère d'accueil en agence puis enchaîne deux congés maternité, avant de devenir responsable du service client à Remiremont. Nouvelle mobilité : on leur demande de retourner à Nancy. *"On était parti à deux, on revient à quatre !"* s'amuse la jeune femme. Valérie est aujourd'hui conseiller de clientèle à Laxou (Meurthe-et-Moselle). *"Je suis rentrée à la banque en 2004, cela fait 14 ans que j'y suis avec déjà cinq métiers !"*

De ces changements, elle a fait une force. La mutation dans les Vosges, si elle lui a retiré des responsabilités managériales, lui a laissé du temps pour le syndicalisme. *"J'ai pris des délégations, j'ai vu les collègues en agence et le rôle de chacun."* Dans la foulée, Valérie est élue déléguée du personnel et membre du CHSCT de la direction régionale Lorraine Sud. Son premier mandat électif. *"J'y ai pris goût à cette époque"*, reconnaît-elle.

**Élue administratrice salariée à 28 ans**

Octobre 2013 marque une grande date de son cursus militant. Sur sollicitation d'Alain Giffard (délégué syndical SNB au CIC et futur secrétaire général de la CFE-CGC), Valérie se présente aux élections des administrateurs salariés du CIC Est. Elle est élue ! C'est un mandat unique : elle démissionne donc de ses autres fonctions et se retrouve parachutée au conseil d'administration, à 28 ans. *"Je suis quelqu'un qui parle assez facilement mais la première fois, je ne l'ai pas ramenée..."*, témoigne-t-elle.

En mars 2016, nouvelles élections au comité d'entreprise. *"Cette fois, la tête de liste du SNB qui représentait les techniciens partait en retraite, il fallait la remplacer. On m'a proposé d'y aller. Après mûre réflexion, j'ai*

### CIC EST, UN LEADER RÉGIONAL AU SEIN D'UN GROUPE NATIONAL

**2007**
Naissance du CIC Est, issu de la fusion de deux banques régionales historiquement implantées : le Crédit industriel d'Alsace et de Lorraine (CIAL) et la Société nancéienne Varin-Bernier (SNVB).

Le CIC Est (siège social à Strasbourg) est une des cinq banques régionales du Groupe CIC, la plus ancienne banque française de dépôts qui appartient, depuis 1998, au Crédit Mutuel.

**3 200**
salariés

**380**
agences implantées dans 18 départements.

## LES GRANDES DATES

**1985**
Naissance à Nancy.

**2004**
Entre au CIC Est (ex-SNVB) en alternance.

**2007**
Adhésion au Syndicat national de la banque et du crédit (SNB CFE-CGC).

**2010**
Élue déléguée du personnel.

**2013**
Élue administratrice salariée.

**2016**
Élue au comité d'entreprise.

**2018-19**
Préparation du futur accord CSE (en juin 2019) pour le CIC Est.

*accepté. Je me sentais plus à ma place au CE, davantage dans le concret, la vraie vie, la représentation de mes collègues."* Depuis son élection au CE, le développement syndical est très actif. Le SNB laboure le terrain. Tout en travaillant le gros sujet de négociation au CIC Est : l'accord de groupe sur le droit syndical et les IRP précédant la mise en place du CSE, en juin 2019.

**«ÊTRE DANS LE CONCRET ET LA VRAIE VIE, POUR MES COLLÈGUES»**

En parallèle, Valérie Strabach vient de s'inscrire à un Master 2 sur le dialogue social. Là encore, pas question de traîner. Il fallait un niveau licence pour postuler. Seulement titulaire du BP Banque, elle a fait une lettre de motivation. Dossier retenu ! Si tout va bien, elle obtiendra son diplôme en 9 mois. Qui dit mieux ?

# LA TÉLÉMÉDECINE

PRATIQUE MÉDICALE À DISTANCE UTILISANT LES TECHNOLOGIES DE TÉLÉCOMMUNICATIONS, LA TÉLÉMÉDECINE SUSCITE DES CRAINTES : **SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES, ADAPTATION DES PATIENTS AUX OUTILS NUMÉRIQUES...** REGARDS CROISÉS DE SPÉCIALISTES SUR UNE PRATIQUE QUI MONTE EN PUISSANCE ET QUI VIENT DE RECEVOIR LE FEU VERT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

## POUR

**"Il n'y a rien d'extraordinaire dans la télémédecine.** Ce mot recouvre des actes médicaux que les médecins accomplissent depuis toujours : consulter, se demander des avis entre eux, surveiller des indicateurs, poser un diagnostic, assister un autre professionnel de santé dans son acte... Ce qui change, c'est que ces actes sont pratiqués à distance grâce aux outils numériques. Mais ce n'est pas l'outil qui fait de la télémédecine, c'est le médecin !

Nous sommes en France dans un parcours de santé coordonné qui place le médecin traitant au cœur du système. Avec la télémédecine, le praticien va dire à son patient : je vous propose que votre suivi se fasse de façon alternée entre présentiel et consultation à distance. **Les deux règles incontournables étant que le médecin et le patient doivent se voir (ce qui exclut la consultation par téléphone) et que la confidentialité soit respectée :** on ne télé-consulte pas son médecin avec ses petits-enfants autour de soi. Sur le plan de l'examen médical, il n'y a aucune contre-indication. La seule limite est celle du besoin de palper, de toucher son patient. Lorsque cette étape est nécessaire, on en revient à la consultation classique.

En ce qui concerne les questions de sécurité et de libre-arbitre, le patient est invité à signer un consentement. Il n'a aucune obligation d'accepter et ne peut pâtir d'aucune conséquence s'il refuse. Les données le concernant ne sont pas stockées et ne peuvent être hébergées que chez un fournisseur de données de santé lors des échanges. **La visualisation du médecin et de son patient s'opère par des systèmes de transmission sécurisés** qui doivent être agréés par la CNIL. Les messageries grand-public de type WhatsApp, dont on peut penser qu'elles pourraient récupérer les données, ne sont pas autorisées."

**LYDIE CANIPEL,**
Secrétaire générale de la Société française de télémédecine (SFT)

## LA TÉLÉMÉDECINE DÉSORMAIS REMBOURSABLE

Après dix ans d'expérimentation en France et de nombreux projets-pilote dans les régions (maisons de santé pluridisciplinaires et Ephad notamment), la télémédecine vient de passer un cap décisif. L'assurance maladie et quatre syndicats de médecins libéraux ont en effet signé, l'été dernier, un accord de définition et de remboursement de cette pratique par la Sécurité sociale. Auparavant, la télémédecine n'était pas remboursée mais prise en charge dans le cadre de budgets des Agences régionales de santé, et toujours à des fins d'expérimentation.

**L'accord concerne deux types de prestations :**
1. **La téléconsultation,** ouverte depuis septembre à tout assuré quel que soit son lieu de résidence, et à tout médecin quelle que soit sa spécialité. La prise en charge est la même que pour une consultation classique : 70% par l'Assurance maladie et 30% par la complémentaire, avec une prise en charge à 100% pour les soins concernant des affections de longue durée (ALD) et l'application intégrale du tiers payant pour tous les patients concernés (ALD, femmes enceintes, bénéficiaires de la CMU-C ou de l'Aide au paiement d'une complémentaire santé).

2. **La télé expertise,** à partir de février 2019. Il s'agit des échanges entre deux médecins grâce au dossier transmis au confrère. Elle sera réservée dans un premier temps aux patients en ALD sous conditions (habitat en zones sous-denses, résidence dans un Ephad…), soit potentiellement 21 millions de personnes. Elle sera élargie à tous à partir de 2020.

**ANNE-MICHÈLE CHARTIER,**
Présidente du Syndicat général des médecins et des professionnels des services de santé au travail (SGMPSST CFE-CGC)

# OUI MAIS

"En matière de santé au travail, on constate actuellement la tendance suivante : des entreprises ont des cabines de téléconsultation médicale dans le cadre d'un service de conciergerie au sens large pour leurs salariés. Elles sollicitent les services de santé au travail en leur disant : "Nous avons une télécabine, est-ce qu'on ne pourrait pas s'en servir pour la médecine du travail ?" Le problème, c'est qu'il y **a une différence entre santé de soins et santé au travail.** Dans le premier cas, la personne garde sa liberté de choix de médecin et de téléconsulter ou non. Dans le second, le salarié risque d'être obligé de passer par cette cabine puisqu'elle sera sur place et que cela évitera à l'entreprise de payer des frais de transport et du temps d'absence.

Autre difficulté : **il faut positionner ce module dans l'entreprise.** Si on l'installe à côté de la DRH, ce service pourrait savoir combien de temps y restent les gens, ce qui est normalement de l'ordre du secret. Il faudra y faire entrer et sortir les salariés, donner un petit coup de nettoyage, ranger les instruments qui auront été utilisés (tensiomètre, audiomètre…). Il est proposé que ce soit une personne de l'entreprise qui s'en occupe, à qui l'on fasse signer un engagement de confidentialité. Mais cette personne pourra voir si un collègue arrive avec des scanners ou un dossier de telle spécialité médicale. Il n'est pas prévu que les médecins du travail aient un droit de regard sur le choix de ces auxiliaires, sur le niveau de formation qu'ils auront.

**Attention aussi à la fracture numérique :** quid des gens qui seront seuls dans la cabine et qui n'arriveront pas à se servir des instruments ? La télémédecine de soins dispose de textes et de décrets qui l'encadrent. Il n'en est rien pour la médecine du travail qui fait l'objet d'un vide juridique."

GROUPE AESIO

# «TRAVAILLER ENSEMBLE SUR LA PROTECTION SOCIALE DE DEMAIN»

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**

ENTRETIEN AVEC SOPHIE THIÉRY (GROUPE AESIO), DIRECTRICE DES RELATIONS AVEC LES DÉCIDEURS SOCIAUX.

**Pouvez-vous nous présenter le Groupe Aesio ?**
Assureur mutualiste santé et prévoyance, Aesio est né en juillet 2016 du regroupement de trois mutuelles - Adrea, Apréva et Eovi MCD - pour créer un acteur majeur en assurances de personnes. Avec 4 000 salariés, 360 agences dans toute la France et plus de 40 000 entreprises adhérentes, Aesio protège plus de 3 millions de personnes. Le Groupe a déjà annoncé un rapprochement avec la Macif à l'horizon 2020 afin de constituer un leader mutualiste en assurances de personnes et de biens.

**Quelles sont les spécificités du modèle mutualiste ?**
Être mutualiste, c'est être à l'écoute de toutes ses parties prenantes et tisser une forte proximité avec les entreprises et les branches professionnelles. Nous sommes attachés à notre ADN et à notre modèle de gouvernance, où nos administrateurs sont des sociétaires. Nous n'avons pas de dividendes à distribuer à des actionnaires : l'intégralité des bénéfices sont réinvestis dans l'amélioration de nos offres et auprès des adhérents.

**Quels sont vos liens avec les partenaires sociaux ?**
Avec les organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs, il s'agit de travailler ensemble sur la protection sociale de demain qui va évoluer sous l'effet des fortes mutations du travail. La santé au travail est au cœur de notre métier : ces sujets ne peuvent être traités que dans la co-construction pour proposer des solutions locales et nationales.

**Aesio a conclu un partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Quels en sont les termes ?**
La prévention des risques pour la santé au travail est une préoccupation constante. Ce partenariat national avec un acteur paritaire se décline en convention triennale avec diverses actions. Objectifs : trouver des solutions opérationnelles "clés en main" pour les entreprises et développer de nouvelles offres de services.

**En matière de santé au travail, les salariés de l'encadrement sont souvent en première ligne dans l'entreprise…**
L'encadrement se voit de plus en plus responsabilisé par les directions sur tous ces sujets managériaux de qualité de vie au travail (QVT), sans disposer des outils adaptés. C'est notre rôle de préventeur que d'apporter ces outils en étant notamment à l'écoute des futurs comités sociaux et économiques (CSE) dans les entreprises.

## LE GROUPE AESIO, UN LEADER MUTUALISTE EN ASSURANCES DE PERSONNES

- **4 000** collaborateurs
- Plus de **3 millions** de personnes protégées
- Plus de **40 000** entreprises adhérentes
- **360** agences en France
- Près d'**1,5 milliard** d'euros de fonds propres

# MONDE DU TRAVAIL : LA GÉNÉRATION Z AU RAPPORT !

ATTENTES ENVERS L'ENTREPRISE, COMPÉTENCES ET EMPLOYABILITÉ, MENTORING... UNE ÉTUDE* ÉCLAIRE LE RAPPORT DES 18-24 ANS AU TRAVAIL ET LEURS ASPIRATIONS.

**Plus enclins aux compromis pour trouver un emploi**
74% des 18-24 ans ont fait des compromis en acceptant leur emploi actuel, soit 8 points de plus que la moyenne nationale, tous âges confondus. Ces compromis concernent en premier lieu le salaire (30%), le secteur d'activité (21%) et la zone géographique (21%).

**Salaire, flexibilité et conciliation des temps de vie plébiscités**
Si 72% des sondés se déclarent satisfaits au travail, *"l'engagement des membres de la génération Z envers leurs entreprises s'érode rapidement"*, soulignent les auteurs de l'étude. D'où un enjeu majeur, pour les recruteurs : *"identifier aussi tôt que possible les collaborateurs de cette tranche d'âge les plus prometteurs pour maximiser leur rétention en jouant sur les leviers d'amélioration de satisfaction qu'ils déclarent en priorité"*. À savoir, dans l'ordre, un salaire plus élevé (46%), des horaires plus flexibles (25%) et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (24%).

**Peu à l'aise avec les demandes d'augmentation/promotion...**
Souvent taxée de vouloir obtenir tout, tout de suite, la génération Z se révèle beaucoup plus timide dans les faits puisque 62% se déclarent "peu à l'aise" pour solliciter une augmentation (et 44% pour demander une promotion).

**... Mais confiants dans leurs compétences**
Dans un marché de l'emploi en pleine mutation, la génération Z est résolument optimiste sur son employabilité, 82% affichant leur confiance quant à leurs compétences professionnelles (contre 74% pour leurs aînés de la génération Y).

**Oui au mentoring !**
Comme le constate régulièrement la CFE-CGC lors de ses actions auprès des étudiants et des jeunes actifs dans le cadre de "Pas à Pas", la génération Z est clairement demandeuse de conseils pour appréhender le monde complexe de l'entreprise. Ils sont ainsi 77% à vouloir un mentor - quelqu'un ou une structure - pour les guider et les aider dans leurs carrières. De quoi *"donner des idées aux recruteurs souhaitant attirer/fidéliser les plus jeunes collaborateurs, puisqu'un tel levier d'engagement demande un effort d'organisation, mais pas beaucoup de budget !"*, préconise l'étude.

* *"La génération Z et le monde du travail"*, étude réalisée par l'Institut YouGov pour le site de recrutement Monster (septembre 2018).

# RUÉE VERS LES PÉPITES... ENTREPRENEURIALES

ILS SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX À VOULOIR SE LANCER... AVANT MÊME D'AVOIR COMMENCÉ À TRAVAILLER. PAR GOÛT DU CHALLENGE. **PARCE QU'ILS SOUHAITENT TRAVAILLER AUTREMENT**, SANS S'ENFERMER DANS UNE TÂCHE OU UNE ENTREPRISE. PEUT-ÊTRE AUSSI POUR SURMONTER LEUR CRAINTE DE L'AVENIR... OU PAR CONTRAINTE. LES ÉTUDIANTS-ENTREPRENEURS SONT ACTUELLEMENT PLUS DE 3500 EN FRANCE. À LA DÉCOUVERTE DES "PÉPITES".

Romain n'a pas encore 20 ans. Mais l'idée d'entreprendre le titille depuis l'adolescence. *"Peut-être parce qu'il y a des entrepreneurs dans ma famille. Mais plus encore parce que j'ai envie de générer ma propre activité et de réussir. Et que j'ai besoin d'une certaine liberté."*
Pour cet étudiant lillois, en licence FGES (faculté de gestion, économie & sciences) de l'université catholique de Lille, le quotidien se partage actuellement entre cours, étude de marché et business plan, création de logo, recherche d'investisseurs et de futurs clients. Histoire de transformer son idée en projet... puis en une entreprise qu'il espère bien faire prospérer. Il reste discret sur le contenu de l'activité et le nom de la structure (qu'il est en train de déposer) - il nous confiera seulement qu'il s'adresse aux auto-entrepreneurs.

## À RETENIR

**3 576**
étudiants-entrepreneurs pour 2017/2018

**30%**
de femmes étudiantes-entrepreneures

**23 ans**
c'est l'âge moyen et médian des étudiants-entrepreneurs

**42%**
d'augmentation du nombre de candidatures entre 2015 et 2016

Mais il se sent rassuré car il est accompagné : Romain fait effectivement partie des 3500 étudiants-entrepreneurs que comptent les 30 Pépites (pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat) recensés en métropole et dans les DOM-COM.

**Vous avez dit Pépite ?**
Le rôle de ces pôles ? Accueillir et accompagner les étudiants et jeunes diplômés qui souhaitent se lancer dans l'aventure de l'entreprise.
Tout jeune porteur d'un projet peut désormais co-construire, au sein de l'établissement dans lequel il étudie, le parcours qui le conduira à concrétiser son idée et créer son entreprise. Et ce quelle que soit la démarche entrepreneuriale adoptée : individuelle ou collective, à

finalité économique et/ou sociale, innovante ou non, technologique ou non, avec création d'activités ou reprise d'entreprise.
Les jeunes qui intègrent les Pépites bénéficient du statut national d'étudiant-entrepreneur, adossé au diplôme d'établissement "étudiant-entrepreneur" (D2E). Un statut qui rend compatible études et projet d'activités en proposant notamment des aménagements d'emploi du temps, des crédits ECTS et la possibilité de substituer au stage le travail sur son projet. Conditions d'accès : être âgé de moins de 28 ans et avoir le baccalauréat (ou l'équivalence en niveau).

**Étudiant-entrepreneur : un statut facilitateur**

Véritable accélérateur de projets, le statut permet aux étudiants d'avoir accès à des prestations délivrées dans le cadre du Pépite.
À savoir :

- un accompagnement par un enseignant et un référent externe du réseau Pépite (entrepreneur, réseaux d'accompagnement et de financement) ;
- un accès à l'espace de coworking du Pépite ou d'un partenaire pour favoriser la mise en réseau des étudiants-entrepreneurs dans leur diversité et des partenaires du Pépite ;
- la possibilité de signer un contrat d'appui d'entreprise (CAPE) avec une structure type couveuse ou coopérative d'activité et d'emploi (CAE) ou un autre partenaire du Pépite ;
- une aide à la recherche de financements.

De vrais atouts pour les jeunes qui se lancent. Car le pari est tout de même risqué. *"Entreprendre à mon âge, c'est un risque certes, mais mesuré : je n'ai pas de famille à charge, d'emploi stable à quitter. Je peux de ce fait vraiment me lancer à fond"*, précise Romain, qui consacre aujourd'hui une large part de son temps libre au développement de son projet d'entreprise avec ses associés.
*"En prime, apprendre à se vendre et à manager, créer une équipe, une dynamique de groupe et une culture d'entreprise, convaincre des clients alors que le produit n'existe pas encore, générer du chiffre d'affaires, contacter des investisseurs... en gros, gérer une entreprise et ses tracas quotidiens : c'est une belle expérience à valoriser auprès d'employeurs, non ?"* Notre étudiant "pépite" reste lucide : tant mieux. Mais on lui souhaite toute réussite.

**Fabienne Hilmoine**

# ENTREPRENDRE ? OUI, MAIS...

**Wizbii, plateforme professionnelle pour l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes, a récemment confié à l'institut de sondages Opinion Way, la réalisation d'une étude sur les jeunes et l'envie d'entreprendre. Il en ressort que :**

## 52% DES JEUNES FRANÇAIS ÂGÉS DE 18 À 30 ANS SE DISENT ATTIRÉS PAR L'ENTREPRENEURIAT.

**Mais la très grande majorité d'entre eux (84%) n'a pas encore franchi le cap. Pas moins de 16% déclarent avoir déjà créé ou repris une entreprise, et 18% considèrent qu'ils disposent d'une idée claire de leur avenir professionnel, avec un projet entrepreneurial bien établi.**

## CE QUI LES FREINE ? LES DÉMARCHES ET LES RISQUES, ESSENTIELLEMENT.

**Plus de 30% des jeunes sondés considèrent la création d'entreprise comme une démarche trop compliquée. 28% y voient une prise de risque trop importante. Parmi les autres freins cités, viennent ensuite les doutes sur leur capacité individuelle à mener à bien le projet, les difficultés pour trouver les financements nécessaires ou encore les craintes de se retrouver seuls face à cette aventure.**
**Interrogés sur les éléments qu'ils jugent essentiels d'avoir pour créer une entreprise, les participants à l'enquête ont cité le plus souvent une bonne connaissance des formalités administratives et juridiques, le soutien de leurs proches ainsi qu'un réseau professionnel pouvant offrir un appui précieux en cas de besoin.**

**F. H.**

# PAS A PAS

## UN GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES VERS L'ENTREPRISE

Comment démarcher les entreprises pour trouver un job ? Quel type de contrat signer ? Quels sont les droits des salariés ? Comment équilibrer vie pro et vie perso ? Lors de leur arrivée sur le marché du travail, étudiants et jeunes actifs se posent une multitude de questions. Pas toujours simple de trouver les bonnes réponses…

**Voilà pourquoi la CFE-CGC a lancé « Pas à Pas », un guide pratique qui aide les jeunes à entrer dans la vie active.**

Au sommaire : des conseils concrets pour faciliter la rédaction d'un CV, préparer un entretien d'embauche, comprendre le contrat de travail… D'abord proposé en format numérique, ce guide est aujourd'hui décliné en version papier, sur 52 pages.

Un guide à découvrir sans tarder !

CFE CGC

WWW.CFECGC.ORG

# BREXIT : QUID DES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ?

**LA SORTIE DU ROYAUME-UNI DE L'UNION EUROPÉENNE,** PRÉVUE EN MARS 2019, AURA DES IMPACTS SUR CES INSTANCES CHARGÉES DE REPRÉSENTER LES SALARIÉS.

Outre ses conséquences politiques et économiques majeures, le Brexit, prévu officiellement le 29 mars prochain, aura aussi des impacts en matière de dialogue social. En particulier sur les comités d'entreprise européens (CEE). Chargées de représenter les salariés européens d'une société, ces instances permettent aux salariés d'être informés et consultés quant à l'évolution de l'activité et sur toute décision significative susceptible, à l'échelle européenne, d'affecter leurs conditions de travail ou d'emploi. Aujourd'hui, plus de 700 multinationales ayant créé un CEE, ou s'étant transformées en société européenne, exercent au Royaume-Uni. Au total, 2 400 salariés britanniques sont membre de comités européens.

Le gouvernement britannique a déjà prévenu de l'interdiction de créer un CEE de droit britannique après le Brexit. Si les projets d'accord et les mesures transitoires présentés par le Royaume-Uni et Michel Barnier (le négociateur européen chargé du Brexit) présentent certaines garanties, il est à craindre une évolution du droit britannique supprimant, à terme, l'obligation d'élire ou de désigner des représentants britanniques au CEE. Dans le cas d'un comité d'entreprise de droit britannique, il deviendrait nécessaire de transférer le CEE vers le pays comptant le plus de salariés.

### La CFE-CGC et la CEC mobilisées

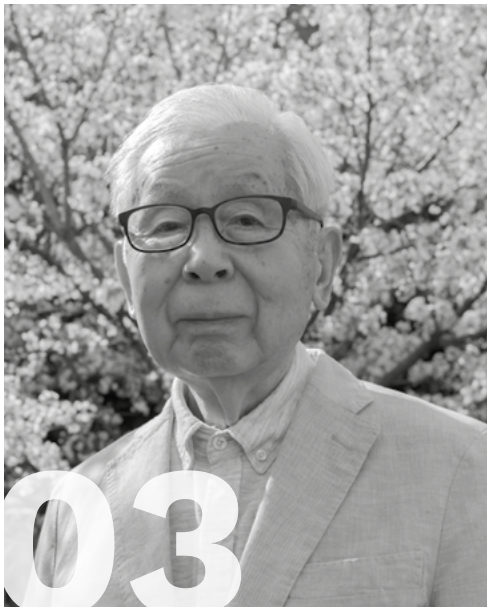
Au plan européen, la démarche de la CFE-CGC, en particulier via la Confédération européenne des cadres (CEC, la voix de l'encadrement en Europe), a toujours été de faire en sorte que les salariés soient protégés par des accords d'entreprise, de branche, nationaux ou supranationaux. Et qu'ils soient ainsi représentés dans les instances de l'entreprise, dont le comité d'entreprise européen.

**01. BOSTON DÉSIGNÉE VILLE LA PLUS ATTRACTIVE AU MONDE AU NIVEAU PROFESSIONNEL**

D'après une étude de l'entreprise Movinga (déménagement) classant les 100 villes mondiales les plus attractives au niveau professionnel selon divers critères (santé économique des entreprises, niveau de vie de la population, écarts de salaires hommes-femmes, opportunités offertes aux jeunes...), c'est à Boston qu'il fait bon trouver un emploi. La capitale du Massachusetts devance Munich, Calgary, Hambourg, Stuttgart, Londres, Singapour, Oslo, Francfort et Édimbourg. Six villes françaises intègrent ce Top 100 : Paris (62e), Lyon (74e), Marseille (80e), Nice (81e), Bordeaux (83e) et Lille (89e).

**02. ESPAGNE : 15% DE LA POPULATION SOUS LE SEUIL DE PAUVRETÉ**

Contrats précaires, bas salaires... Malgré la reprise économique des dernières années, près d'une personne sur six en Espagne vit actuellement sous le seuil de pauvreté, selon des données du ministère du Travail. Un chiffre à croiser avec celui Eurostat (le service statistique de l'Union Européenne) qui, en 2016, classait l'Espagne parmi les plus mauvais élèves de l'UE en la matière, derrière la Grèce et la Roumanie.

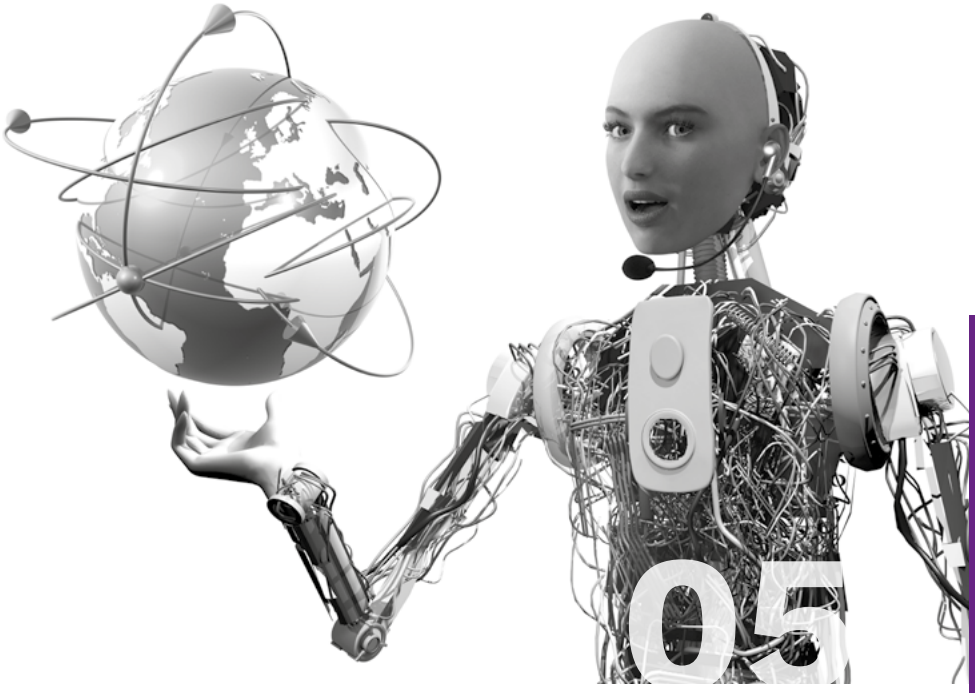



**03. AU JAPON, LES FONCTIONNAIRES POURRONT TRAVAILLER JUSQU'À 80 ANS**

Alors que le pays du soleil levant fait face à un fort vieillissement de sa population, à un faible taux de fécondité (1,44 enfant/femme en 2016 selon la Banque mondiale) et à une pénurie de main d'œuvre, le gouvernement a annoncé que l'âge limite de la retraite des fonctionnaires sera repoussé à 80 ans, contre 70 ans actuellement. La réforme ne s'appliquera que sur la base du volontariat, les autres pourront continuer à prendre leur retraite à l'âge légal actuel, entre 60 et 70 ans. Au Japon, 27,7% de la population est âgée de plus de 65 ans (dont 20% d'actifs) selon le NIPSSR, l'Insee japonais.

**04. EN ITALIE, LE TRAVAIL AU NOIR PÈSE 12,4% DU PIB**

Selon un rapport rendu public en octobre dernier par l'Institut italien national des statistiques (Istat), l'économie au noir - c'est-à-dire les activités économiques non déclarées et les activités illégales - a représenté, en 2016, près de 210 milliards d'euros soit 12,4% du produit intérieur brut italien. La fraude aux cotisations qui résulte du travail au noir engendre un manque à gagner de 11 milliards d'euros par an, souligne l'INPS.



**05. INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : EN CHINE, LE JT FAIT PLACE AUX ROBOTS PRÉSENTATEURS**

L'IA fait irruption partout, dans tous les domaines, y compris l'information. En Chine, c'est désormais un robot qui est capable de présenter le journal télévisé, en lieu et place des journalistes. Mis au point par l'agence de presse officielle Xinhua (Chine nouvelle) et la société de moteurs de recherche Sogou, ce robot devient le premier présentateur de télévision "virtuel", capable de lire un prompteur et de réagir à des vidéos en direct.

**06. CHANGEMENT CLIMATIQUE : LE PRIX NOBEL D'ÉCONOMIE POUR WILLIAM NORDHAUS ET PAUL ROMER**

Les Américains William Nordhaus (77 ans) et (63 ans) se sont vus décerner, le 8 octobre à Stockholm, le prix de la Banque de Suède, l'appellation officielle du prix Nobel d'économie. Les deux économistes ont été distingués pour leurs travaux sur les conséquences économiques du réchauffement climatique et les innovations technologiques permettant de concilier croissance économique et environnement.

**07. TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : LA CALIFORNIE S'ENGAGE À 100% D'ÉLECTRICITÉ PROPRE D'ICI 2045**

Considéré comme la 6e puissance économique mondiale, l'État américain de Californie a ratifié, le 10 septembre dernier, une loi l'engageant à avoir une électricité "propre" à 100% d'ici 2045, sans aucune émission de gaz à effet de serre. *"Avec cette loi, la Californie est sur les rails pour remplir les objectifs des accords de Paris et même aller au-delà. Ce ne sera pas facile, ce ne sera pas immédiat, mais ça doit être fait",* a déclaré le gouverneur démocrate Jerry Brown.

# COMMENT NÉGOCIER SA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

## QU'EST-CE QUE C'EST ?

La rupture conventionnelle (420 900 homologuées en 2017) est un mode de rupture amiable du contrat de travail qui concerne exclusivement les salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée. La rupture peut être demandée aussi bien par le salarié que par l'employeur, et n'a pas à être motivée. Elle ouvre droit à l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'un licenciement.

## QUELLE EST LA PROCÉDURE À RESPECTER ?

Pour garantir le libre consentement du salarié, la rupture conventionnelle est soumise à :

- un entretien de négociation minimum ;
- un délai de rétractation de 15 jours calendaires ;
- une homologation par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui intervient expressément ou implicitement à l'issue d'un délai de 15 jours ouvrables.

## SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

Négocier une rupture conventionnelle nécessite de se mettre d'accord sur au moins trois points :

1. **le fait de rompre le contrat d'un commun accord.**
2. **la date de fin du contrat,** qui ne peut intervenir avant la fin des délais de rétractation et d'homologation. Pour respecter les délais, comptez au moins 6 semaines entre la signature de la convention et la fin du contrat. S'il n'existe pas de préavis avec la rupture conventionnelle, les parties peuvent toutefois s'accorder sur un délai plus long et/ou sur une période de dispense d'activité rémunérée.
3. **l'indemnité de rupture,** qui ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement, sauf pour les salariés des professions libérales et des secteurs agricole et associatif. Pour ces derniers, l'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. **À noter :** l'indemnité de rupture est soumise à un forfait social de 20% et la part d'indemnité supérieure à l'indemnité légale de licenciement va alimenter un différé d'indemnisation au titre de l'assurance chômage. Il peut donc être plus intéressant, pour les parties, de négocier d'autres avantages, comme la prise en charge d'une formation.

MIS EN PLACE EN 2008, LE DISPOSITIF DE **RUPTURE CONVENTIONNELLE**, ALTERNATIVE À LA DÉMISSION OU AU LICENCIEMENT, S'EST LARGEMENT GÉNÉRALISÉ CES DERNIÈRES ANNÉES.

Pour aller plus loin sur le sujet, vous pouvez consulter, sur l'intranet confédéral, le Guide CFE-CGC sur la rupture conventionnelle, qui sera prochainement mis à jour.

# FUSION AGIRC-ARRCO : QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

**Au 1er janvier 2019, le régime complémentaire des salariés du privé prend le nom "Agirc-Arrco", conséquence de la fusion des régimes Agirc (spécifique aux cadres) et Arrco (pour tous les salariés du privé).**

## INSTAURATION D'UN BONUS/MALUS TEMPORAIRE

**Une nouvelle règle de calcul est instaurée pour encourager la poursuite d'activité. Des coefficients viennent temporairement minorer ou majorer la pension de retraite complémentaire à la suite de la liquidation. Au terme de la période, le retraité perçoit le montant normal de sa pension complémentaire.**

- **Départ à la retraite dès l'acquisition du taux plein**

→ Minoration de 10% pendant 3 ans.

- **Départ à la retraite 4 trimestres après l'acquisition du taux plein**

→ Montant normal de la pension complémentaire.

- **Départ à la retraite 8 ou 12 ou 16 trimestres après l'acquisition du taux plein**

→ Majoration respective de 10%, 20% ou 30% pendant 1 an.

**À noter :**

- **La règle de calcul s'applique à partir du 1er janvier 2019 pour la génération 1957 (sauf pour les personnes ayant obtenu le taux plein avant 2019, dans le cadre du dispositif carrière longue) ;**
- **Le coefficient minorant ne s'applique pas au-delà de 67 ans ;**
- **Sont exonérés du coefficient minorant les retraités exonérés de CSG (minoration réduite à 5% pour les retraités soumis au taux réduit de CSG), les salariés handicapés et les aidants familiaux.**

## FIN DE LA GARANTIE MINIMALE DE POINT (GMP)

**Ce dispositif permettait aux affiliés Agirc d'acquérir au minimum 120 points par an, convertis en pension lors du départ à la retraite. Il s'agissait de prélever des cotisations supplémentaires pour les cadres rémunérés en deçà du salaire charnière (3 664,82 euros) permettant l'acquisition de 120 points. Avec le nouveau régime Agirc-Arrco, la garantie des 120 points Agirc n'a plus lieu d'être mais les points acquis précédemment seront conservés.**

**Au 1er janvier 2019, ces cadres n'auront plus à payer les 27,60 € mensuels mais l'employeur "économisera" jusqu'à 45,11 €/mois. Il est donc souhaitable de négocier la réintégration de ces sommes, soit dans le salaire, soit par une autre affectation.**

# QU'EST-CE QUE LE FLEX OFFICE ?

**Mode d'organisation des espaces de travail qui séduit à la fois start-up et grands groupes, le flex-office se développe à grands pas.**

## EN QUOI CELA CONSISTE ?

Fini les bureaux individuels et les postes attitrés ! Le flex office, littéralement "bureau flexible", est la version moderne de l'open-space. Le salarié n'a pas de bureau attitré. Chaque matin, il s'installe à la place qu'il veut (ou qui est disponible) dans un espace, partagé avec d'autres. Concrètement, chaque jour, la personne sort son ordinateur et ses dossiers d'un casier, puis les y replace dès lors qu'elle quitte le poste.

## QUELS ENJEUX ?

Outre la volonté affichée de chercher à décloisonner le travail, il y a là clairement un enjeu de rentabilité des espaces et donc des gains économiques considérables pour les entreprises. En mettant fin aux bureaux individuels, le flex office permet en effet de regrouper davantage de postes de travail dans un espace plus restreint. Mais surtout, cette organisation permet de rentabiliser les chaises momentanément vides. Sous couvert du nomadisme, et donc des absences régulières de certains salariés (télétravail, déplacements), ces espaces de travail comptent moins de postes de travail qu'il n'y a de salariés. Le prix moyen d'un poste de travail étant de 12 785 euros [1], l'enjeu est de taille !

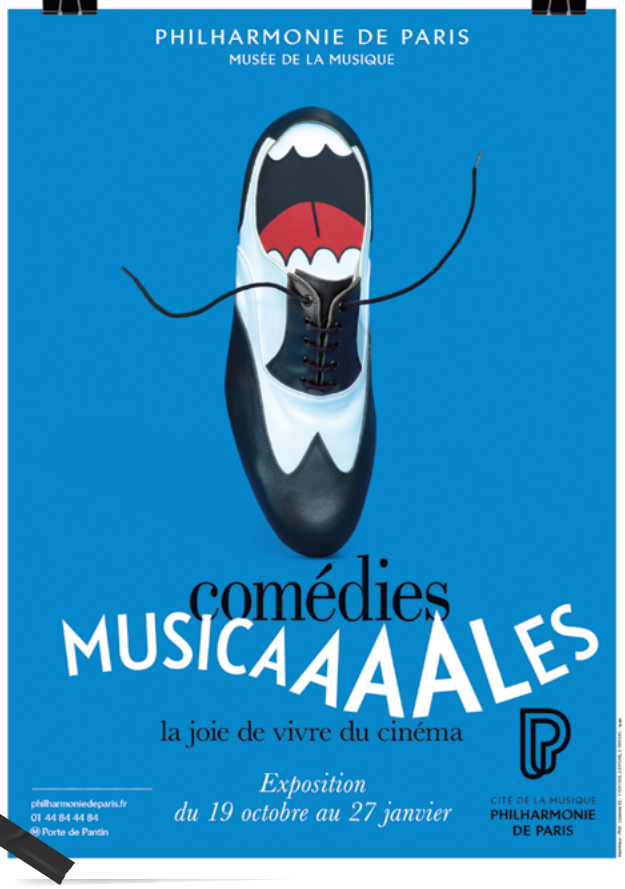
## QUELS RISQUES ?

Manager et/ou travailler avec des salariés de son équipe dispersés dans les locaux, incertitude quant à pouvoir trouver une place dans un espace potentiellement saturé, comment disposer, dès lors que nécessaire, d'un espace au calme pour se concentrer... Le flex-office peut générer des tensions.

Selon une étude d'Opinion Way [2], 45% des Français évoquent le risque de déshumanisation de l'entreprise et le sentiment d'être interchangeables. Ces risques font du flex office un dispositif à ce jour impopulaire : 68% des Français ne sont plutôt pas favorables ou pas favorables du tout à sa mise en place.

1. "Buzzy Ratios" (2018) - Association des directeurs de l'environnement de travail
2. "La relation entre l'environnement de travail et le bien être des salariés" (novembre 2016) - OpinionWay

EXPOSITIONS




## UN HEUREUX HIVER EN CHANSONS

### JUSQU'AU 27 JANVIER 2019

**"COMÉDIES MUSICALES : LA JOIE DE VIVRE DU CINÉMA"**

"West Side Story", "Les Demoiselles de Rochefort", "Chantons sous la pluie"... Ces noms de comédies musicales donnent le sourire aux lèvres. "C'est le genre que j'aime le plus, l'aristocratie du cinéma !", assure le cinéaste Claude Lelouch. De Fred Astaire à John Travolta, de "La La Land" aux héroïnes de Jacques Demy, la Philharmonie de Paris vous convie "à une joie de vivre du cinéma" au travers des plus grandes comédies musicales. Projections géantes, déguisements, initiation aux claquettes sont au programme. De quoi ravir à la fois les mélomanes et les cinéphiles.

**Cité de la musique - Philharmonie de Paris :**
**221, avenue Jean-Jaurès, 75019 Paris**
www.philharmoniedeparis.fr

## SUR LES TRACES DE CORTO MALTESE

### JUSQU'AU 24 MARS 2019

**"HUGO PRATT, LIGNES D'HORIZONS"**

Fils d'une gitane de Gibraltar et d'un marin des Cornouailles, le personnage de bande dessinée Corto Maltese est devenu un mythe. Son créateur, le dessinateur italien Hugo Pratt (mort en 1995), fut, à l'instar de son héros, un voyageur infatigable, collectionneur de pièces d'ethnographie, fasciné par les déserts et la mer. La présentation de son univers, au Musée des Confluences de Lyon, permet de comprendre la genèse de ses personnages. Sans oublier une lanterne magique pour entrer directement en contact avec les "derviches tourneurs" et autres "papillons-dieux".

**Musée des Confluences :**
**86 Quai Perrache, 69002 Lyon**
www.museedesconfluences.fr

## LIVRES PRATIQUES

# POUR BOOSTER SES NEURONES

**Techniques de mémorisation ludiques et efficaces par Jean-Yves Ponce, Gereso éditions – Juin 2018.**

Un ouvrage pratique à mettre au pied du sapin de tous ceux dont la mémoire donne des signes de faiblesse.
Nombre de nos tâches du quotidien étant désormais prises en charge par nos "assistants électroniques" (téléphone, ordinateur et tablette, GPS...), nous sollicitons de moins en moins notre mémoire... et notre cerveau.
Pour réveiller nos neurones, l'auteur nous invite à nous bâtir une culture générale impressionnante, mémoriser n'importe quelle quantité d'informations, apprendre des langues étrangères, retenir les chiffres... et développer notre confiance en nous.

*Jean-Yves Ponce est spécialiste de la mémorisation et de la concentration. Passionné de neurosciences, il est également conférencier et auteur.

# MANAGER L'HUMAIN

**par Clarisse Kachkémanian et Jean-Pierre Percy, Gereso éditions – Juillet 2018.**

Que penser du "management à la française" ? Essentiellement fondé sur des comportements hiérarchiques, il est sous le feu des bservateurs français et étrangers. Mais qu'en est-il exactement ? L'ouvrage définit le management comme *"l'art de conduire une équipe vers des résultats ciblés, dans le cadre d'une organisation appropriée."* Il cherche à comprendre les raisons de l'écart qui existe entre ce qui est enseigné dans les stages de management et les pratiques de l'encadrement. Un livre sans complaisance, sans tabou et sans a priori, illustré d'une cinquantaine de situations vécues, qui vise un seul objectif : proposer des pistes d'amélioration en remettant l'humain au cœur du débat.

*Clarisse Kachkémanian dirige Clarisse KA, société de conseil dont les missions lui ont permis de mesurer l'importance du management dans les échecs et les réussites des entreprises.
Jean-Pierre Percy est vice-président de l'ANRS, association de réadaptation sociale qui emploie 100 salariés. Il a précédemment été manager dans la sidérurgie, puis secrétaire général d'une organisation regroupant les producteurs d'acier et consultant.

# TROP DE MAILS TUE LE MAIL

**par Jean Grimaldi d'Esdra, Gereso éditions – Octobre 2018.**

Trois jours d'absence du bureau : 548 mails à traiter ! On a tous eu, un jour ou l'autre, l'impression d'être noyé dans un océan de courriels, dont l'intérêt (pour l'écrasante majorité d'entre eux) restait à démontrer... S'il est désormais impossible d'échapper à ce vecteur de communication, on peut au moins essayer d'en faire un outil efficient. C'est ce que nous propose l'auteur, qui décrypte l'impact du mail sur notre vie professionnelle et nous donne quelques pistes pour résister aux flux, sans s'effrayer ni s'isoler. Pratique, l'ouvrage propose aussi plus largement une réflexion sur la technologie et notre monde en devenir. Un livre qui nous aide à trouver la bonne posture, entre "techno-rebelle" et digital addict.

*Jean Grimaldi d'Esdra est docteur en droit et enseignant en droit privé. Après un parcours au sein du groupe Michelin (notamment comme DRH du secteur industriel), il dirige depuis plus de 16 ans la société de conseil en management Formadi.

# LES 10 CHIFFRES CLÉS DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

## INFLATION

**1,6%**

en moyenne sur les 12 derniers mois à fin septembre. (Insee)

## PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB)

**2 291,7 MILLIARDS D'EUROS**

en 2017 (+2,2% en volume versus 2016). En 2018 le PIB a progressé de 0,4% au 3e trimestre. (Insee)

## DETTE PUBLIQUE

**2 255 MILLIARDS D'EUROS**

à la fin du 1er trimestre 2018, soit 97,6% du PIB. (Insee)

## DÉPENSES PUBLIQUES

**328 MILLIARDS D'EUROS**

à la fin du 2e trimestre 2018, soit 56,1% du PIB. (Insee)

## BALANCE COMMERCIALE

**-62,2 milliards d'euros**

sur les 12 derniers mois, à fin août 2018 (ministère de l'Économie)

## POPULATION ACTIVE

**29,67 millions**

en 2017 selon l'OCDE (**+0,4%** sur un an). La population active comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions requises pour être considérées comme pourvues d'un emploi ou comme chômeurs.

## TAUX DE CHÔMAGE

**9,1%**

au 2e trimestre 2018. Ce taux est mesuré par l'Insee selon les normes du Bureau international du travail (BIT).

## INVESTISSEMENTS DIRECTS À L'ÉTRANGER (IDE)

**11,7 MILLIARDS D'EUROS**

au 2e trimestre 2018 (Banque de France). Les IDE désignent les investissements par lesquels des entités résidentes d'une économie acquièrent ou ont acquis un intérêt durable dans une entité résidente d'une économie étrangère.

## FORMATION BRUTE DE CAPITAL FIXE (FBCF)

**516 MILLIARDS D'EUROS**

en 2017, en prix courants (Eurostat). Mesure comptable de l'investissement, la FBCF correspond à la valeur totale, sur une période donnée, des acquisitions d'actifs fixes réalisées par les producteurs résidents, moins les cessions.

## PRODUCTIVITÉ AU TRAVAIL

**+1,6%**

en 2017 selon l'OCDE, qui table sur une nouvelle progression de l'indicateur en 2018 (**+0,6%**). La croissance de la productivité du travail se mesure par la croissance du PIB par heure travaillée.

# Promouvoir la place des femmes dans le secteur du numérique

Créée en mai 2018 sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation Femmes@Numérique a mobilisé l'engagement de 42 entreprises fondatrices dont AG2R LA MONDIALE et MATMUT.
Dans un contexte de pénurie de talents, les femmes ne se tournent pas vers les métiers du numérique. Il est urgent de réagir et de sensibiliser massivement le grand public, les organisations publiques et privées, les pouvoir publics, les acteurs de la formation et de l'enseignement.

Corinne DAJON, Directrice des Systèmes d'information chez AG2R LA MONDIALE et co-présidente du cercle Mixité et Numérique du Cigref[1], co-pilote cette initiative qui repose sur 3 piliers :
- Un collectif d'une trentaine d'associations qui mènent toutes, à travers le territoire, des actions de sensibilisations ou de formations en faveur de la féminisation des métiers du numérique
- La fondation qui a vocation à financer les actions engagées par le collectif afin de leur permettre le passage à l'échelle nécessaire sur l'ensemble du territoire
- L'engagement de l'état porté par Mounir Mahjoubi, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'économie et des finances et du Ministre de l'action et des comptes publics, chargé du numérique, qui soutient la démarche Femmes@Numérique.

*« La fondation Femmes@Numérique permettra de financer les actions portées par le collectif, comme par exemple aller à la rencontre des jeunes filles et comprendre leurs choix d'orientation, faire connaitre davantage les métiers du numérique et tordre le cou aux idées reçues, démultiplier les actions auprès des écoles pour développer l'attractivité des métiers du numérique, pour faciliter l'intégration des femmes et permettre, par une vaste mobilisation des entreprises, le passage «à l'échelle ». L'informatique ce n'est pas que du codage !, la nomenclature du Cigref rassemble aujourd'hui 50 métiers des Systèmes d'Information. Ces messages de promotion doivent être relayés auprès des jeunes filles dès le plus jeune âge, et également auprès des enseignants et des parents, sans oublier les possibilités de reconversion professionnelle des femmes en recherche d'emploi. »*

Des actions ont d'ores et déjà vu le jour au sein du Groupe AG2R LA MONDIALE :
– Partenariat avec Sopra-Steria, entreprise de services du numérique, dans le cadre des stages de 3ème avec l'organisation de parcours mixte dans les deux entreprises
– Interventions de Corinne DAJON au sein de Pôle Emploi auprès de femmes en voie de reconversion professionnelle et à l'école de Management de Grenoble à l'occasion du lancement de la promotion « Executive Management des SI » dont elle est la marraine.
– Organisation de rencontres des femmes de la DSI sur les bassins d'emploi du Groupe
D'autres initiatives suivront pour conserver la dynamique lancée et conserver toute l'attention indispensable sur un sujet qui représente un enjeu tant économique que sociétal.

Rendez-vous sur le site femmes-numerique.fr

(1) Le Cigref, Association loi 1901 créée en 1970, est un réseau de grandes entreprises et administrations publiques françaises qui se donnent pour mission de réussir le numérique.

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

## Ce qui est essentiel pour nous, c'est de profiter d'un service tout inclus.

Avec le service de Location Longue Durée Macif C'parti, on peut accéder à un large choix de véhicules neufs, avec ou sans apport. L'assurance et l'assistance sont incluses pendant toute la durée du contrat. Et en plus, on n'a plus besoin de s'inquiéter de l'entretien de la voiture !

**Découvrez le service de Location Longue Durée Macif C'Parti en agence ou sur macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
**Essentiel pour moi**

MACIF

**L'offre Macif C'parti est réservée aux sociétaires Macif éligibles et sous réserve d'acceptation par LeasePlan. Les prestations sont accordées dans les conditions et limites des Conditions générales de location aux sociétaires Macif éligibles sur macif.fr.**

**LeasePlan France**, SAS au capital de 14040000€. RCS Nanterre 313 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92562 Rueil-Malmaison Cedex.

Les **garanties d'assurance (hormis les garanties assurées par Macif) sont souscrites auprès de la SCAG,** Société de courtage d'assurance groupe, SARL au capital de 200000 euros. RCS Nanterre B 318 332 988. Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07027867 (www.orias.fr).

Les **garanties Responsabilité civile, Défense et recours et Indemnité de retour anticipé pour cause de licenciement et mutation** sont assurées par **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 services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).