



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



ÉDITO



Construire une solidarité nouvelle ainsi qu'un modèle social régénéré*

La rentrée s'avance et certains veulent croire que les clameurs des stades auront fait oublier la crise sociale née de la loi El Khomri. On peut y croire ou faire semblant, mais le mal est fait et la blessure profonde. C'est peu dire que, rarement dans notre pays, le calcul politique aura piétiné avec autant de rage le fragile équilibre social sur lequel est construite notre démocratie. Il nous faut désormais faire face à l'extraordinaire crise de confiance née entre le pouvoir et les représentants des corps intermédiaires. Autrement désignés « partenaires sociaux », les organisations syndicales devront reconsidérer leur place face à un pouvoir politique qui vient très concrètement de leur contester leur représentativité en matière de construction sociale.

Ce n'est pas le moindre des paradoxes contenus dans la loi El Khomri, qui prétend sacraliser le régime majoritaire de validité des accords et qui s'est imposée contre la majorité des syndicats, contre la majorité des députés et contre la majorité de l'opinion. La question du dialogue social est au cœur du sujet, autrement dit la question du rôle des acteurs sociaux et de la capacité qui leur est concédée à intervenir dans le champ économique du partage de la valeur ajoutée.

Car ce qui est à l'œuvre sous la trame de la loi Travail n'est rien d'autre que l'expression du pouvoir réglementaire de la Commission

européenne, aux ordres et aux fins du pouvoir financier des grandes multinationales. Cette dernière « régulation » qui se met en place tend à contester aux organisations, qui en ont encore les moyens, le pouvoir de résister à ceux qui captent la quasi-totalité de la valeur ajoutée de l'économie mondiale, au profit de leurs seuls actionnaires.

Dévaluer la négociation de branche et son tissu conventionnel : voilà l'unique sujet social d'un pouvoir politique ayant renoncé à résister au développement sans limite du capitalisme financier. Car sur le terrain de l'interaction sociale, les décideurs politiques jouent des coudes et font de la surenchère. Envisager dans ce contexte l'avenir du modèle social est plus qu'un exercice vivifiant. C'est une question vitale pour penser une société dans laquelle les acteurs de la construction sociale sont non seulement respectés mais aussi protégés contre les impératifs de la puissance financière.

Il faut s'attacher à construire une solidarité nouvelle, en même temps qu'un modèle social régénéré. Il faut être fort, avoir les idées claires et ne plus s'abandonner au mantra de « la réalité du terrain », qui renvoie chacun à autant de conjectures aléatoires, impropres à sécuriser l'avenir de notre société.



François HOMMERIL
Président confédéral

*Tribune parue dans *Libération*, fin août.



INDISCRETS

Le Medef, Marine Le Pen et Jean-Luc Mélenchon

Interrogé sur l'absence de Marine Le Pen et de Jean-Luc Mélenchon aux universités d'été du Medef (30 et 31 août), l'entourage de Pierre Gattaz a rappelé que c'était « une vieille tradition au Medef de ne pas inviter les extrêmes, qu'ils soient de droite ou de gauche ». Et de préciser qu'il n'y avait « aucune raison de donner une tribune à des gens qui pourraient dire des choses inconciliables avec l'esprit des chefs d'entreprises ». Pourtant, Pierre Gattaz a assuré au micro d'Europe 1 vouloir laisser la porte ouverte à tous les candidats : « *Il n'est pas impossible que l'on invite, en janvier-février, Mme Le Pen et M. Mélenchon à nous expliquer leur programme* »¹

Tensions internes au Medef

Nouvelles tensions au sein de l'organisation patronale suite à l'échec des négociations sur l'assurance chômage avec, en toile de fond, la succession de Pierre Gattaz en 2018. D'un côté, le clan Alexandre Saubot, représentant du pôle social, à la tête de la puissante Union des industries et de la métallurgie. De l'autre, une alliance composite d'autres Unions (Assurance, Bâtiment, Banque, Syntec). Au centre des débats, la taxation des contrats courts sur laquelle Alexandre Saubot a fait des compromis pendant la négociation. Il lui est reproché de ne pas avoir consulté en interne pour prendre cette décision, d'autant que ces contrats concernent peu l'industrie et la métallurgie. Ces tensions ont poussé Antoine Foucher, proche d'Alexandre Saubot, à la démission cet été, affaiblissant l'autorité interne de Pierre Gattaz et égratignant l'image du Medef qui doit faire face à la concurrence de l'Association française des entreprises privées (AFEP).²

Conflit d'influence entre Mailly (FO) et Berger (CFDT) ?

Les deux leaders syndicaux ne se parleraient plus depuis des mois, embourbés dans un conflit d'égo doublé d'un combat de positionnement pour obtenir l'oreille du gouvernement. Jean-Claude Mailly, encarté au Parti Socialiste depuis 40 ans, et proche de nombreux députés PS, ne supporterait pas l'influence de Laurent Berger. Un sentiment renforcé pendant l'épisode de contestation contre la loi Travail, suite à l'écoute accordée au secrétaire général de la CFDT par le gouvernement. Et qui, par ricochet, aurait contribué à l'alliance CGT-FO, un rapprochement pourtant historiquement contre nature³

LE CHIFFRE



C'EST LE POURCENTAGE DE DÉCRETS D'APPLICATION DE LA LOI MACRON QUI ONT ÉTÉ PRIS DEPUIS LA PROMULGATION DU TEXTE L'ANNÉE DERNIÈRE. LES RESTANTS DOIVENT ÊTRE PROMULGUÉS AU PLUS TARD EN OCTOBRE.⁴

+ Sources

1. « Le «ni-ni» du Medef », *L'Obs*, 1^{er} septembre 2016
« Le Medef n'est ni de droite ni de gauche », *Boursier*, 30 août 2016
2. « Le Medef rongé par les divisions internes », *Le Monde*, 30 juillet 2016
3. « Laurent Berger et Jean-Claude Mailly : querelle de négos, querelles d'égo », *L'Opinion*, 27 juillet 2016
4. Compte-rendu du Conseil des ministres du lundi 22 août 2016, Élysée, 22 août 2016



L'INFO MILITANTE



SÉCU, PRÉVOYANCE, PÉNIBILITÉ : PLEINS FEUX SUR LA PROTECTION SOCIALE

Secrétaire national CFE-CGC, Serge Lavagna passe en revue la riche actualité du secteur protection sociale.

COMPTES DE LA SECURITÉ SOCIALE

CE QU'IL FAUT RETENIR

En 2015, le déficit consolidé du régime général (branches maladie, accidents du travail, famille et retraite) et du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) s'est établi à 10,8 milliards d'euros (contre 13,2 Md€ en 2014), selon un rapport rendu public fin juin par la Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS). En 2016, le déficit de la Sécurité sociale devrait se réduire à 9,1 Md€, soit 600 millions d'euros de mieux par rapport aux prévisions inscrites dans la loi de financement votée fin 2015.

L'ANALYSE DE SERGE LAVAGNA

Le régime général obtient ses meilleurs résultats depuis 2002, avec des comptes 2015 (6,8 Md€ de déficit) s'améliorant dans toutes les branches. La CFE-CGC rappelle son attachement aux valeurs fondamentales de solidarité qui fondent notre système de Sécurité sociale, tout en étant force de propositions constructives pour l'adapter au contexte économique et le conforter en pérennisant son financement. La branche famille reste déficitaire (-1,5 Md€ en 2015) mais tout dépend des recettes fiscales qu'on lui alloue... Car la cotisation patronale finançant la branche famille est progressivement supprimée dans le cadre du pacte de responsabilité. Par ailleurs, la CFE-CGC a exprimé son vif mécontentement quant à la modulation des allocations familiales et la baisse du plafond du quotient familial, un outil qui vise à garantir un niveau de vie équivalent, à revenu équivalent, à deux familles avec ou sans enfants.

La branche accidents du travail est certes présentée comme excédentaire (+0,7 Md€) mais certaines dépenses de santé n'y sont pas affectées, en particulier tout ce qui relève des pathologies psychiques imputables au travail. La CFE-CGC continue notamment de se battre pour que le burn-out soit reconnu comme une maladie professionnelle. L'essentiel du déficit du régime général résulte de la branche maladie (-5,8 Md€ l'an passé), pour laquelle il convient de saluer les efforts réalisés en termes de réduction des dépenses. Ce sera encore le cas en 2016 d'après le prévisionnel de l'Objectif national des dépenses d'assurance maladie (ONDAM), l'outil de régularisation des dépenses de l'assurance maladie.

Il faut rappeler que le niveau de soins demeure élevé en France. La CFE-CGC est profondément attachée à garantir une prestation maladie de bonne qualité, sachant que 76 à 77 % des dépenses de santé sont prises en charge par la Sécu (contre 13 à 14 % par les complémentaires et 8 % à 9 % à la charge de l'assuré). Nous devons être conscient que la population française est vieillissante d'où une croissance de la consommation de soins, sans parler de la problématique de la dépendance qui va se poser avec acuité dans les prochaines années de par la proportion de personnes âgées de plus de 80 ans.

Pour la CFE-CGC, le vieillissement de la population doit à la fois être abordé sous l'angle social (dépendance, prises en charge des personnes âgées...) et économique en développant ce que l'on appelle la « silver économie » au service des seniors, avec un vivier potentiel d'emplois et de croissance.



L'INFO MILITANTE

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

CE QU'IL FAUT RETENIR

Dans une lettre commune adressée en juin dernier à Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC, la CGT et FO ont réclamé un retour des principes de solidarité dans la gestion de la prévoyance complémentaire. Pour les organisations syndicales de salariés, ne pas obliger au nom de la libre concurrence toutes les entreprises à adhérer au même organisme assureur désigné par l'accord professionnel ne permet pas une « mutualisation efficiente ».

L'ANALYSE DE SERGE LAVAGNA

L'interdiction des clauses de désignation, confirmée par le Conseil constitutionnel suite à la loi du 14 juin 2013, porte préjudice aux entreprises les plus fragiles financièrement et aux petites structures. La désignation - le fait, pour les partenaires sociaux d'une branche, de pouvoir désigner une ou plusieurs institutions spécialisées offrant *a minima* une prévoyance à un tarif unique pour des garanties identiques à tous les salariés d'une même branche - a été remplacée par une recommandation non contraignante. Les organisations syndicales, soutenues par deux organisations patronales (l'UPA et la CGPME), demandent donc que soit réintroduite, au moins pour la partie prévoyance, cette possibilité de mutualisation via la désignation. La prévoyance couvre en effet les risques lourds - invalidité, incapacité, décès - et coûte cher, pénalisant en particulier les TPE et les PME.

La CFE-CGC poursuit son lobbying et nous espérons que cette démarche aboutisse et figure dans le prochain projet de loi de la Sécurité sociale, en fin d'année.

COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ (C3P)

CE QU'IL FAUT RETENIR

Manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit : depuis le 1^{er} juillet 2016, les entreprises doivent prendre en compte six nouveaux facteurs de risques de pénibilité pour leurs salariés. Ces six facteurs sont venus s'ajouter aux quatre facteurs initiaux (travail de nuit, répétitif, en horaires alternés et en milieu hyperbare) entrés en vigueur en 2015 dans le cadre de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Ce dispositif permet l'acquisition, par le salarié exposé, de points cumulés (1 point par trimestre d'exposition) qui peuvent lui servir à partir plus tôt à la retraite, à se former ou à opter pour un temps partiel en fin de carrière.

L'ANALYSE DE SERGE LAVAGNA

S'il est relativement aisé de définir, par des données objectives, les quatre premiers facteurs (ex : le travail de nuit), cela peut apparaître un peu plus compliqué s'agissant des six nouveaux facteurs de pénibilité entrés en vigueur cet été.

Les partenaires sociaux et la CFE-CGC ont été consultés dès le départ sur le sujet, en 2014. Notre organisation a participé à diverses missions instaurant les référentiels. Le patronat semble toutefois freiner des quatre fers pour les appliquer, tablant sur une hypothétique remise en question de ces facteurs à la faveur des échéances politiques de 2017...

De son côté, la CFE-CGC déplore un problème récurrent dans la philosophie du dispositif, à savoir l'absence totale de prise en compte de la pénibilité psychique. Dans une société tertiaire comme la nôtre, il est aberrant que les souffrances psychiques au travail demeurent un continent vierge que l'on refuse d'explorer ! La CFE-CGC continue donc son combat pour des évolutions en la matière, sans oublier d'aborder ces questions de pénibilité sous l'angle de la prévention et ce tout au long de la carrière professionnelle.



3 QUESTIONS À...



« La CFE-CGC ne signera pas un chèque en blanc pour une purge sociale »

Sana IFFACH, déléguée syndicale centrale CFE-CGC-SFR

Comment jugez-vous l'accord signé en août dernier par la CFDT et l'Unsa, prévoyant la suppression de 5000 postes sur trois ans chez SFR, sous forme de plan de départs volontaires ?

La CFE-CGC n'a pas signé l'accord « New deal » car nous n'avions ni visibilité quant aux populations concernées ni la moindre orientation stratégique s'agissant de l'avenir de l'entreprise et des salariés. Signer l'accord, c'était donner un chèque en blanc à SFR pour faire une purge sociale sans considération des populations fragilisées à cause des filiales d'Altice (la société-mère de SFR). Qui plus est, la prétendue négociation n'a été qu'un simulacre puisque nous avons appris que Raymond Soubie, le conseiller social de Patrick Drahi (PDG d'Altice, maison-mère de SFR), avait mis dans la confiance, bien avant les autres organisations syndicales, la CFDT et l'Unsa, lesquelles avaient garanti leur signature sur l'accord de méthode !

Comment et par quels leviers la CFE-CGC peut-elle désormais peser ?

La CFE-CGC, deuxième organisation syndicale du groupe SFR, se veut proactive pour agir contre ces suppressions de postes. Nous avons

déposé plainte au pénal contre SFR pour escroquerie. En effet, quand Patrick Drahi a obtenu l'accord pour le rachat de SFR en 2014, il s'est engagé à sauvegarder les emplois jusqu'en juillet 2017. Cet accord a été signé par l'Unsa, la CGT, la CFDT et la CFE-CGC. Cet engagement a été un élément substantiel pour permettre à Patrick Drahi de racheter SFR et d'obtenir l'avis favorable de l'Autorité de la concurrence. Or, depuis novembre 2014, il y a eu 1 200 départs contraints et aujourd'hui, on nous annonce 5 000 suppressions soit le tiers des effectifs de l'opérateur ! La CFE-CGC attaque donc SFR pour faire respecter le droit des salariés de l'entreprise.

Quel est aujourd'hui l'état d'esprit qui règne chez les salariés ?

Les salariés sont en souffrance depuis l'acquisition de SFR par Patrick Drahi, tant sur les conditions de travail qu'en raison des craintes pour l'avenir de leur emploi. Ils sont extrêmement inquiets et angoissés. L'ambiance est délétère. Les salariés s'interrogent : « Dois-je être "meilleur" que mon collègue pour garder mon emploi ? », « dois-je subir ce qui se passe, prendre un chèque et me retrouver au chômage ? », « SFR va-t-elle disparaître pour permettre à Patrick Drahi de monter son empire factice ? »... Nous sommes désabusés d'avoir été dupés.



FOCUS SUR

LE DROIT À LA DÉCONNEXION RECONNU PAR LA LOI TRAVAIL

Si la mobilisation et les débats sur la loi Travail ne se sont pas cristallisés autour de ce nouveau principe, le droit à la déconnexion va modifier en profondeur notre droit du travail en se penchant sur les implications du numérique sur le travail de millions de salariés et notamment des cadres.

Si la révolution numérique permet par certains aspects de libérer le salarié, et le pousse à l'autonomie (travail à domicile), elle peut également l'enfermer en permettant un contrôle croissant de l'employeur. Le droit à la déconnexion témoigne d'une volonté de s'adapter à une réalité qui peut parfois remettre en cause l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

9 cadres sur 10 perçoivent ainsi les outils numériques comme des incitations à travailler en dehors de leur temps de travail et à rester connectés en permanence. Ce ressenti trouve d'ailleurs des traductions dans le champ de la justice puisque la cour de cassation a estimé qu'envoyer des courriers tardivement pouvait être

considéré comme une incitation à répondre immédiatement. Certaines entreprises (Areva, La Poste), de leur propre initiative, s'étaient ainsi emparées de la problématique en expérimentant en interne un droit à la déconnexion.

Suivant les recommandations du rapport rendu par Bruno Mettling en début d'année, le gouvernement généralise ce principe pour les entreprises de plus de 50 salariés, par le biais des négociations annuelles obligatoires avec les partenaires sociaux.





FOCUS SUR



LE DROIT À LA DÉCONNEXION RECONNU PAR LA LOI TRAVAIL

« La loi n'impose pas la mise en place d'un outil technique qui couperait l'accès au mail ou à l'intranet, mais plutôt l'adoption de chartes de bonnes pratiques pour l'utilisation des outils numériques, qu'ils appartiennent à l'entreprise ou au salarié », explique Caroline André-Hesse, avocate en droit social. Le droit à la déconnexion adopte donc une approche souple pour conserver les avantages offerts par le numérique notamment l'autonomie (par exemple, un cadre qui préférerait terminer tôt pour s'occuper de ses enfants avant de retravailler dans la soirée). Une telle charte pourrait être complétée par d'autres dispositions comme une annexe au contrat de travail pour les nouveaux arrivants par exemple.

Si aucune sanction juridique n'est prévue en cas d'absence de discussion et de charte, les entreprises s'exposeraient toutefois à des situations conflictuelles dont elles devront endosser la responsabilité. Ainsi, même sans être contraignant, le droit à la déconnexion représente une avancée certaine et devrait devenir la base d'un développement jurisprudentiel futur, s'adaptant aux cas pratiques quotidiens. Le gouvernement explique vouloir s'inscrire dans sa politique de flexisécurité : plus de protection pour les salariés tout en préservant l'autonomie et la flexibilité du travail.

Si ce principe entérine une avancée sociale importante, il est surtout une première étape d'une réflexion plus large autour du numérique et de ses implications sur le travail.



+ Sources

- « Comment le droit à la déconnexion va bouleverser la communication dans l'entreprise », *Trop Libre-Fondapol*, 14 juillet 2016
- « Quel droit à la déconnexion dans la loi El Khomri ? », *L'Usine Digitale*, 27 juillet 2016
- « Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le code du travail », *ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, 22 juillet 2016

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

et

NOUS

un lien
indissociable

indissociable



Essentiel pour moi

partenariat@macif.fr

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



VU D'AILLEURS

TEMPS DE TRAVAIL : ÉTAT DES LIEUX CHEZ NOS VOISINS EUROPÉENS

Alors que les lois Aubry sont depuis quinze ans le cadre légal pour définir le temps de travail, elles restent régulièrement remises en cause. En juillet dernier, un rapport de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) a tenté de tirer un bilan de cette baisse du temps de travail, sans pour autant réussir à apporter une réponse claire, exempte de doutes et de polémiques. Aujourd'hui, plusieurs candidats à la présidentielle proposent d'introduire plus de flexibilité dans le temps de travail, et de mettre un terme à la logique d'une durée légale définie par la loi. Pour se justifier, nos voisins européens sont souvent cités en exemple.

Pourtant, ces comparaisons ont aussi du mal à échapper aux polémiques. D'autant qu'elles sont rendues difficiles car dépendantes du choix des critères. Selon cette sélection, les résultats peuvent en effet en être profondément affectés, rendant partielles les interprétations que l'on peut ensuite tirer :

On peut comparer le temps de travail des salariés à plein temps. L'avantage de cette approche est de comparer le temps de travail d'une catégorie qui représente la grande majorité des travailleurs en France. Si on prend cette catégorie comme étalon, la France est en effet le pays où l'on travaille le moins en Europe (1661 h/an), à l'exception de la Finlande (1648 h/an). Elle se place ainsi au sein d'un groupe de pays du Nord (Suède, Finlande) assez loin de ses grands voisins européens (l'Espagne 1805 h/an, l'Allemagne 1847 h/an). À l'opposé, les salariés des pays de l'Est (Lettonie, Roumanie ou Grèce avec 2010 h/an) sont ceux qui travaillent le plus.



Si le travail à temps plein est une exception française, celle-ci se vérifie toutefois de moins en moins avec l'essor du temps partiel. En effet, moins répandu que dans le reste des pays d'Europe, le temps partiel en France est également moins... « partiel » : avec 993 h/an, la France est au-dessus de la moyenne européenne, notamment de ces grands voisins européens : Allemagne (851 h/an), Espagne (867 h/an), Royaume-Uni (864 h/an).



VU D'AILLEURS

TEMPS DE TRAVAIL : ÉTAT DES LIEUX CHEZ NOS VOISINS EUROPÉENS

Ces écarts dans les résultats s'expliquent notamment par les grandes disparités entre les différents marchés européens de l'emploi, eux-mêmes fortement influencés par des facteurs nationaux : droit du travail, répartition de la population active, flexibilité, etc. Ces grandes disparités, si elles n'interdisent pas totalement les comparaisons, obligent à une grande rigueur méthodologique et compliquent les interprétations que l'on peut en tirer.

De plus, il est intéressant de noter que la baisse du temps de travail est un phénomène européen. En France, la baisse a été brutale en 1997, à la suite de l'introduction des lois Aubry, mais elle se stabilise depuis 2005. Dans tous les autres grands pays européens, la tendance est plus progressive mais suit la même inclinaison : en une quinzaine d'année, l'Allemagne a perdu 250 heures de travail par salariés et par an.



Source

« Le Temps de travail en Europe », *Le Journal du Net*, 7 juillet 2016

L'expertise mutualiste
au service de votre protection sociale complémentaire

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

MUTEX - Alliance mutualiste

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE



ANALYSE

L'AUTOMATISATION DE L'EMPLOI



Si les craintes à l'égard des robots ont nourri de nombreuses œuvres cinématographiques (Terminator, Wall-E...), ces interrogations trouvent également un écho dans les préoccupations actuelles qui entourent l'automatisation du monde du travail, et les conséquences de la prolifération de la robotisation sur le nombre d'emplois disponibles.

La problématique n'est pas nouvelle et remonte aux prémices de la révolution industrielle, où les ouvriers cassaient déjà les outils par méfiance. Avec la révolution numérique, l'émergence et les progrès de l'intelligence artificielle, de nouvelles interrogations émergent. En 2013, des chercheurs britanniques avaient cherché à connaître par pays la proportion d'emploi qui pourrait disparaître à moyen terme en sélectionnant un échantillon de professions avec des critères précis, permettant d'identifier si elles étaient ou non automatisables. Ils ont ainsi estimé que 35 % des emplois au Royaume-Uni, 47 % aux USA et 42 % en France étaient automatisables dans les deux décennies à venir.

Cependant, d'autres études (comme celle de l'OCDE) adoucissent cette idée de « révolution éclair », et tablent plutôt sur un ordre de grandeur de 10 %. Les différences s'expliquent par une méthodologie différente, où l'on s'intéresse plus aux tâches elles-mêmes qu'aux professions. Des études (INSEE, Dares) ont récemment confirmé cet ordre de grandeur.



Sources

- « L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore », *France Stratégie*, 19 juillet 2016
- « La vague du numérique et son impact sur l'industrie », *Les Echos*, 16 août 2016

Ces publications expliquent que les emplois automatisables sont moins nombreux qu'il n'y paraît. En effet, les travaux sont de plus en plus interdépendants, avec des contraintes moins techniques que sociales ou interactionnelles. Les emplois qui s'effectuent sans contraintes extérieures, et qui suivent un protocole strict, sont assez limités (environ 15 %). Et la proportion de ses emplois tend à diminuer.

Transformations du marché du travail

Cette diminution s'effectue sous l'impulsion des transformations du marché du travail. La tertiarisation et la désindustrialisation réduisent ce nombre, puisque les nouveaux emplois, tournés vers le service et les personnes, nécessitent une part importante de savoir-faire sociaux et relationnels encore inaccessibles à la technologie.

Dans le même temps, l'automatisation a contribué à réduire ses propres perspectives. Par exemple, les caisses automatiques dans les supermarchés ont modifié les besoins en nombre et compétences des caissiers de la grande distribution. L'automatisation peut donc s'effectuer sans totalement se substituer aux emplois.

Enfin, d'autres facteurs peuvent influencer le processus comme le mode d'organisation du travail, l'acceptabilité sociale ou encore la rentabilité. La robotisation, plus que supprimer les « stocks d'emploi », engendre également des changements du marché du travail, avec notamment un besoin accru en emploi qualifié. Plus qu'un phénomène inéluctable et indépendant, elle est de plus en plus considérée comme l'un des facteurs interdépendants participant aux transformations actuelles du monde du travail.



TENDANCES

Entreprise et Paternité

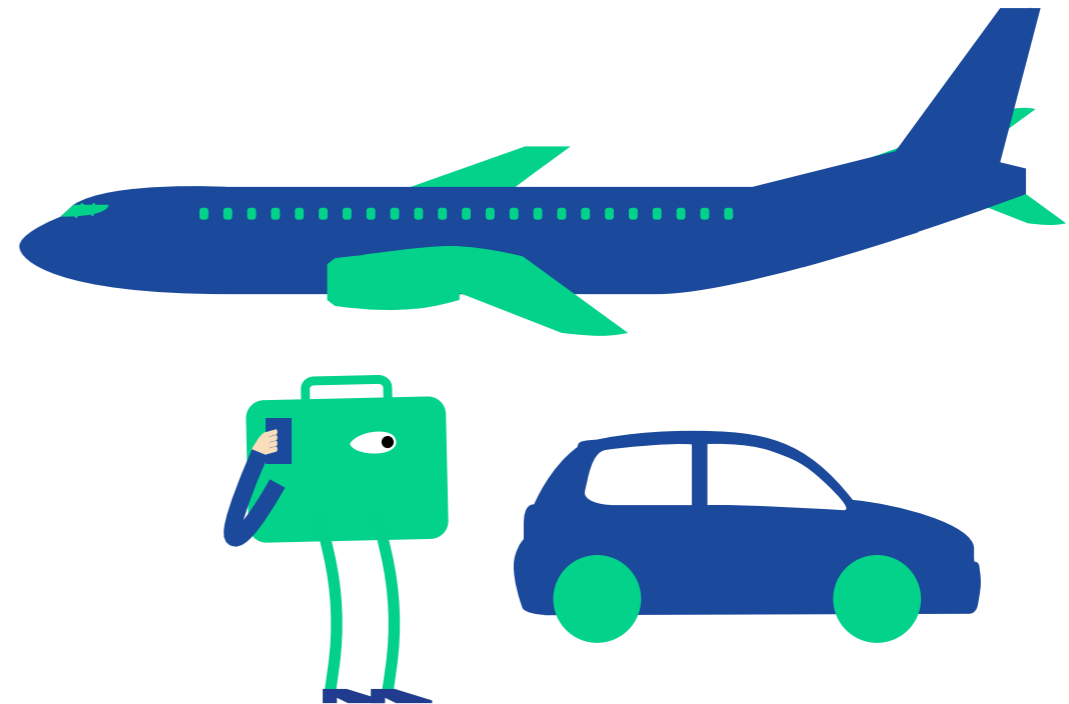
La question de l'implication du père dans l'éducation de ses enfants s'immisce de plus en plus dans le monde du travail, à l'image de la médiatisation du congé paternité du PDG de Facebook, Mark Zuckerberg.

Cette question de l'articulation de la parentalité et du travail pour les pères de famille, longtemps été ignorée dans le monde de l'entreprise, se confronte à une volonté croissante des pères d'être plus impliqués, comme le démontre une étude récente réalisée par Météojob.

Selon celle-ci, la prise en compte de la paternité reste encore un concept davantage qu'une réalité. 62 % des hommes trouvent qu'aucune disposition n'est prise en entreprise pour les pères. D'ailleurs, 47 % d'entre eux pensent que les entreprises considèrent que ce n'est pas leur rôle.

Pourtant, cette question est une préoccupation croissante pour les pères dont 54 % pensent qu'une entreprise qui considère cette situation est un critère qu'ils pourraient prendre en compte dans le choix de leur employeur. Ils sont même un quart à considérer ce critère comme « très important ».

Malgré ces préoccupations croissantes, peu d'hommes se mettent en position de profiter de ces mesures. Ainsi, 74 % des pères ne demanderaient pas, lors d'un entretien, si des mesures particulières sont prévues. De plus, dans les entreprises qui mettent en place des dispositifs, près d'un tiers des pères renoncent à ces mesures car « la peur d'être mis de côté et de freiner sa carrière reste encore très présente chez les salariés ».



Source

« Quelle place pour la paternité en entreprise ? », *Courrier Cadres*, 5 juillet 2016



TENDANCES

Quelle mobilité pour les cadres ?

La mobilité professionnelle est devenue un phénomène important qui touche particulièrement les cadres, comme le rappelle une étude réalisée par Courrier Cadres.

7 cadres sur 10 déclarent avoir déjà déménagé dans une autre région durant leur carrière alors que 40% d'entre eux déclarent s'être expatriés pour leur travail. Les cadres n'hésitent donc pas à se déplacer entre deux emplois mais également dans leurs missions au quotidien. Ainsi, 80% des cadres ont dû se déplacer dans une autre région dans l'année pour leur travail.

Les cadres s'adaptent ainsi au nouveau format d'entreprises de moins en moins implantées localement : 76% des cadres travaillent dans des entreprises qui possèdent des implantations dans différentes régions et presque autant (72%) en ont à l'étranger. Conséquence de cette situation, les entreprises sont souvent amenées, dans le cadre de leurs activités, à envoyer leurs cadres à l'étranger (environ 50%).

De leur côté, les cadres sont en majorité prêts à envisager ces possibilités de déplacement. Parmi leurs motivations, le salaire, la recherche d'un poste plus intéressant, l'avis de leur famille, et la région (ou pays) de destination. Pour l'étranger, les motivations sont sensiblement les mêmes, mais les motifs d'inquiétude sont plus nombreux, avec notamment l'importance de leurs proches, de l'insécurité, ou de la barrière de la langue.



Source

« Les cadres mobiles mais pas à n'importe quel prix », *Courrier Cadres*, 6 juillet 2016





BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFE-CGC - 29 AOÛT 2016

#Rentree2016 : pensez à choisir vos fournitures scolaires grâce à notre appli @madeinemplois ! #CFECGC #emploi



UNIVERS SANTÉ PRO @UNIVERSANTEPRO - 2 SEPTEMBRE 2016

La province, eldorado du bien-être au travail ? Les cadres se disent prêts à quitter Paris travail-prevention-sante.fr/article/la-province-eldorado-du-bien-etre-au-travail,11112



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 30 AOÛT 2016

Sapin ministre du «grand Bercy» ou l'industrie soumise aux impératifs de la finance. Signifiant et déplorable. #grossefatigue #toutestdit



CFE-CGC @CFE-CGC - 7 SEPTEMBRE 2016

Chaque jour, sur notre blog #handicap #CFECGC découvrez un athlète #JeuxParalympiques <http://handiblog.cfecgc.org/jeux-paralympiques-zoom-sur-des-athletes-professionnels/> ...



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

**ENTREPRISE TERRITOIRE DE SANTÉ
UNE NOUVELLE DÉMARCHÉ RESPONSABLE
POUR ALLIER PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE
ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS**



AGENDA

SAMEDI

17/09

Participation de François Hommeril au Forum «France, un modèle social à suivre ?», organisé par *Libération* et *L'Express*.

MERCREDI

28

ET JEUDI

29/09

L'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) organise les Assises du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) au Stade de France.

JEUDI

29/09

L'Anact organise les 3^{èmes} Assises du dialogue social dans la fonction publique.

LUNDI

10/10

France Stratégie organise son colloque annuel sur le thème «Recruter à l'heure du numérique».



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECGC #cfecgc**