



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE - RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES : LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE**
- P. 8 INFO MILITANTE - PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU : VERS UN REPORT DE LA RÉFORME ?**
- P. 9 FOCUS : LES OPPORTUNITÉS DE LA RÉALITÉ VIRTUELLE EN ENTREPRISE**
- P. 10 POINT DE VUE : DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À L'INTELLIGENCE AUGMENTÉE**
- P. 11 PROSPECTIVES : UNE NOTE DE FRANCE STRATÉGIE TENTE DE DESSINER LES CONTOURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DE DEMAIN**
- P. 14 ANALYSE : LE TÉLÉTRAVAIL NUIT-IL À L'INNOVATION ?**
- P. 16 VU D'AILLEURS : LE RECOURS À UN DROIT DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE DÉVELOPPE LES INÉGALITÉS EN ALLEMAGNE**
- P. 17 TENDANCES**
- P. 18 BULLES TWITTER**
- P. 19 AGENDA**





EN BREF

Réforme du Code du travail : la CFE-CGC en appelle à la concertation sociale

Au micro de France Info le 15 mai, François Hommeril a indiqué qu'il n'y avait pas d'« urgence » à réformer à nouveau le Code du travail, invitant le nouvel exécutif à favoriser la concertation avec les partenaires sociaux. « *Je ne vois pas l'utilité et l'intérêt des ordonnances, a précisé le président confédéral. Il n'y pas de sujet, notamment en matière sociale, qui soit aussi grave, ou aussi urgent qu'on doive le traiter sans concerter correctement avec les organisations syndicales.* »

Whirlpool : un accord trouvé pour les salariés

Les salariés de Whirlpool Amiens ont voté le 5 mai la reprise de l'activité après un accord avec la direction sur le plan de sauvegarde de l'emploi, signé par la CFE-CGC, la CFDT et la CGT. « *C'est un accord équilibré avec des mesures importantes concernant le congé de reclassement, qui est long, et la prime supra-légale, qui est satisfaisante au regard des organisations syndicales* », a déclaré Cécile Delpirou, élue CFE-CGC. Le site d'Amiens doit fermer en juin 2018, le groupe américain souhaitant délocaliser la production en Pologne.

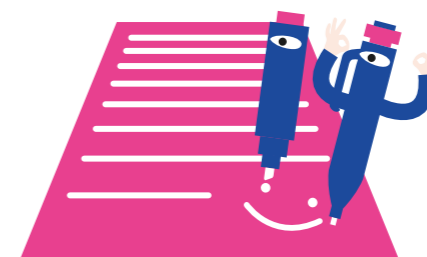
La nouvelle convention d'assurance chômage a été agréée

L'arrêté d'agrément de la nouvelle convention d'assurance-chômage, négociée par les partenaires sociaux et signée par la CFE-CGC, a été publié le 6 mai au *Journal officiel*. Les nouvelles règles (diminution du différé spécifique d'indemnisation, nouvelle formule de calcul des allocations, modification de la filière seniors, assouplissement des conditions d'affiliation, hausse des cotisations patronales au régime, etc.) entreront en vigueur le 1^{er} octobre pour trois ans.

Les 16 millions de retraités français touchent en moyenne 1376 euros bruts mensuels

Selon une étude publiée le 10 mai par le service statistique du ministère des Affaires sociales (Drees), la France comptait, en 2015, 16 millions de personnes (+1 % par rapport à 2014) percevant une pension de droit direct des régimes de retraite. Tous régimes confondus, ces retraités reçoivent une pension moyenne de 1376 euros bruts mensuels (+0,7% en euros courants par rapport à 2014).

LE CHIFFRE



59%

**C'EST LE POURCENTAGE D'ENTREPRISES
INTERROGÉES PAR L'APEC QUI ONT
RECRUTÉ AU MOINS UN CADRE AU COURS
DU PREMIER TRIMESTRE DE L'ANNÉE 2017.¹**



1. « La bonne santé du marché de l'emploi cadre se confirme », APEC, 25/04/2017



L'INFO MILITANTE

RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES : LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE

Confié aux partenaires sociaux dans le cadre de la mise en application de la loi Travail, le vaste chantier de la restructuration des branches professionnelles a débuté. Objectif : en réduire le nombre de 700 à 200 d'ici fin 2019. Fortement attachée au dialogue social de branche, la CFE-CGC veillera au bon déroulement des travaux. Explications.

La restructuration des branches, c'est quoi ?

Initié par la réforme de la formation professionnelle de 2014 puis par la remise au gouvernement, fin 2015, du rapport de Patrick Quinqueton, le chantier de la restructuration des branches visant à rationaliser le paysage français des conventions collectives, en associant les organisations syndicales de salariés et patronales, s'est accéléré depuis la promulgation (le 8 août 2016) de la très controversée loi Travail.

Rappelons qu'une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective (plusieurs conventions collectives peuvent exister dans une même branche). Les contours d'une branche professionnelle sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention conclu par les partenaires sociaux.

Quel est l'objectif ?

Il s'agit de réduire le nombre de branches professionnelles de 700 aujourd'hui à 200 d'ici fin 2019, en ciblant dans un premier temps les branches n'ayant pas négocié depuis dix ans et celles couvrant un champ territorial limité. Un certain nombre de branches sont aujourd'hui très disparates, certaines regroupant plusieurs dizaines d'entreprises (soit des centaines de milliers de salariés) quand d'autres ne comptent que peu d'entreprises et de salariés. La métallurgie, le bâtiment et l'agriculture sont quelques-uns des grands secteurs d'activité concernés.

Le 20 octobre 2016, lors de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) en présence des partenaires sociaux, la ministre du Travail, Myriam El Khomri, justifiait alors la démarche :
« Nous avons besoin de branches fortes pour améliorer la qualité des normes conventionnelles, offrir une régulation de branche à la fois sociale et économique, favoriser une concurrence équilibrée, créer de véritables filières économiques et donner un socle conventionnel solide aux TPE et PME. »



L'INFO MILITANTE

Un chantier entre les mains des partenaires sociaux

C'est sous la forme d'un comité paritaire pour la restructuration des branches que les partenaires sociaux, forts de leur indispensable expérience du terrain, travaillent sur le sujet depuis le 3 novembre 2016. Objectif affiché : procéder à des restructurations intelligentes basées sur la proximité des métiers et la recherche de synergies, sans perte de droits ni d'avantages pour les salariés.

L'équation est difficile car les partenaires sociaux doivent sécuriser le processus de fusion des champs conventionnel dans un laps de temps restreint, en composant avec de nouveaux critères définis par la loi (voir le récent décret publié au Journal officiel le 12 janvier 2017).

« La recherche de synergies économiques ne suffit pas, le dialogue social et le partage de problématiques métiers doivent également guider la réflexion de rapprochement de conventions collectives. »



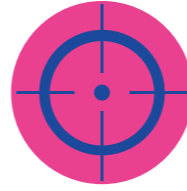
La CFE-CGC vigilante

La CFE-CGC n'a jamais cessé de rappeler son fort attachement au dialogue social de branche, le lieu le plus approprié pour la mise en œuvre de politiques efficaces bénéficiant aux entreprises comme aux salariés. « Les branches sont un indispensable outil de classifications et de dispositions spécifiques définies avec les partenaires sociaux, permettant d'adapter les règles sociales aux spécificités des activités en empêchant un dumping social entre entreprises d'un même secteur », confiait ainsi le président confédéral François Hommeril, en juin 2016, pendant les débats houleux sur la loi Travail.

« Si la CFE-CGC est mobilisée pour un rapprochement des branches, il est impératif d'analyser en premier lieu pourquoi certaines d'entre elles ne fonctionnent pas, explique Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral. La recherche de synergies économiques ne suffit pas, le dialogue social et le partage de problématiques métiers doivent également guider la réflexion de rapprochement de conventions collectives. Et pour que le dialogue social fonctionne, il faut que la branche ait les moyens financiers et humains nécessaires notamment à la réalisation d'études prospectives, socles de politiques socio-économiques bénéfiques à ses entreprises et ses salariés. »

C'est pourquoi la CFE-CGC s'est vivement opposée au critère instituant un regroupement des branches couvrant moins de 5000 salariés car, sur le terrain, il n'y a aucun lien entre la taille de la branche et le dynamisme du dialogue social qui s'y exerce au quotidien. Il suffit, en effet, que besoins et moyens soient compatibles.

« La CFE-CGC s'attachera, en outre, à préserver le maintien des branches catégorielles, seules en capacité de répondre aux attentes spécifiques de certaines catégories de salariés », ajoute Gilles Lécuelle.



L'INFO MILITANTE

PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU : VERS UN REPORT DE LA RÉFORME ?

Le nouveau président de la République veut procéder à un audit sur la réforme du prélèvement à la source qui doit théoriquement entrer en vigueur en janvier 2018. L'occasion, pour la CFE-CGC, de rappeler son opposition au dispositif.

Véritable serpent de mer fiscal, la réforme du prélèvement de l'impôt à la source, votée au Parlement en novembre 2016, refait surface à la suite de l'élection d'Emmanuel Macron. Le nouveau locataire de l'Élysée a indiqué vouloir procéder, courant juin, à un audit sur une des réformes phares du quinquennat de François Hollande qui doit entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018, date à laquelle l'impôt sera prélevé sur la base des revenus de l'année en cours et non plus sur les revenus de l'année précédente, un calcul de régularisation en fin d'année restant nécessaire. Le montant serait prélevé, pour les salariés et les retraités, directement sur les salaires ou les pensions de retraite, un tiers (l'employeur ou la caisse de retraite) collectant l'impôt.

« On va regarder cet audit et si l'expérimentation peut être lancée dans de bonnes conditions, elle sera lancée, et si ce n'est pas le cas, il y aura un report » a récemment fait savoir Benjamin Griveaux, porte-parole d'En Marche, précisant que la réforme ne serait « pas mise à la poubelle ». Une réforme pourtant vivement critiquée par plusieurs organisations syndicales, au premier rang desquelles la CFE-CGC pour qui le dispositif, incohérent et inefficace, n'a pas de sens. Il place en effet les entreprises dans la boucle du prélèvement de l'impôt alors qu'existe déjà le dispositif de mensualisation permettant de faire la même chose.

La CFE-CGC attentive

« Le déclenchement d'un audit vient combler l'absence incompréhensible d'étude d'impact qui aurait dû être conduite avant l'initialisation d'un tel projet, explique Gérard Mardiné, secrétaire national. La CFE-CGC sera attentive à ce qu'il examine les nombreux aspects et impacts de cette réforme et que sa conclusion soit objective et fiable. Il serait contre-productif et aberrant de complexifier le processus de collecte de l'impôt à l'heure où la simplification et l'efficacité des démarches administratives sont souhaitées par tous ».

Plus largement, « la CFE-CGC a toujours affiché son hostilité au prélèvement à la source car l'employeur aura dès lors connaissance de la situation fiscale du salarié, autant d'informations qui défavorisent ce dernier, en particulier en cas de négociations salariales, rappelle Gérard Mardiné. Pour notre organisation, le prélèvement à la source marque à terme la fin du foyer fiscal auquel nous sommes très attachés. »

Quel que soit le devenir de la réforme, la CFE-CGC demande à être partie prenante des discussions et restera extrêmement vigilante. « Il ne faudrait pas que le dispositif de prélèvement à la source préfigure d'une fusion entre la contribution sociale généralisée (CSG) et l'impôt sur le revenu, laquelle serait préjudiciable pour les classes moyennes », fait notamment valoir Gérard Mardiné.



FOCUS

FORMATIONS, RÉUNIONS, CRÉATIVITÉ : LES OPPORTUNITÉS DE LA RÉALITÉ VIRTUELLE EN ENTREPRISE



Malgré sa jeunesse, le marché de la réalité virtuelle (VR) pourrait peser plus de 20 milliards de dollars d'ici à 2020. Pour Elisha Karmitz, directeur général de MK2, c'est une «révolution colossale, digne de celles provoquées par l'informatique, l'internet ou encore la téléphonie mobile». MK2 et DSides proposent ainsi aux organisations d'explorer le potentiel de cette technologie avec des VR expéditions : des immersions dans la réalité virtuelle afin d'identifier concrètement son apport.

Jusqu'à présent, les entreprises avaient principalement recours à la VR dans le cadre de l'événementiel, mais une utilisation pédagogique est tout à fait possible avec des simulateurs d'apprentissage. On peut par exemple «immerger l'apprenant dans des situations extrêmement réalistes», à l'image d'EDF qui forme ses équipes de maintenance sur les centrales nucléaires par le biais de programmes en réalité virtuelle, suite à une innovation apportée par la R&D de l'entreprise.

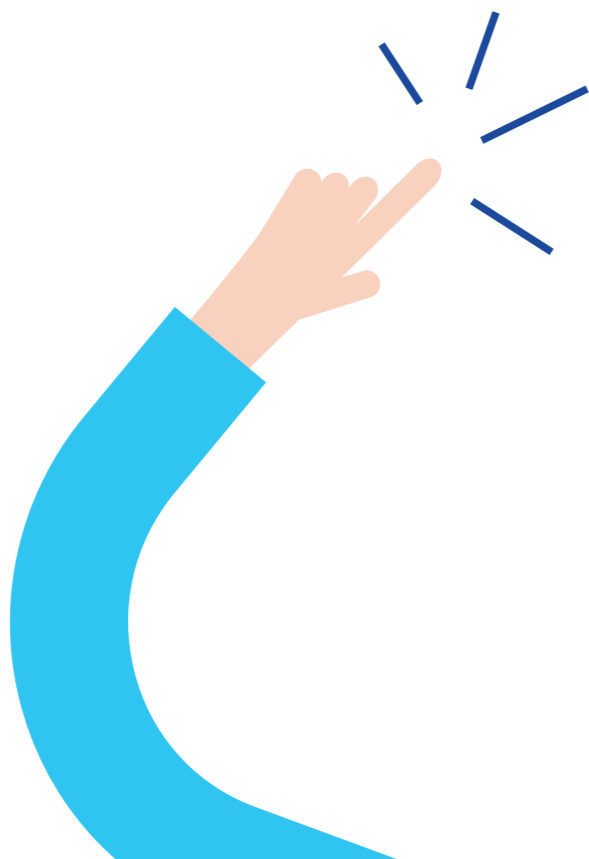
La réalité virtuelle permet aussi de réguler les émotions : si vous voulez connaître vos réactions sur une poutre à 300 mètres du sol, la VR permet de se tester, sans prise de risque. Dans le cadre professionnel, les compétences et points faibles peuvent ainsi se révéler et être corrigés. «Le multimédia immersif peut donc constituer un outil pertinent, par exemple dans les programmes de coaching sur la gestion du stress», précise Olivier Charbonnier, cofondateur de DSides.



FOCUS

Stimuler la créativité des créateurs

Pour stimuler la créativité des collaborateurs, la VR permet aussi de s'immerger dans des environnements différents à moindre coût. Il est possible de brainstormer sur les rives du Mékong ou dans une boîte de nuit new-yorkaise. «Autre atout de la VR, la création collective. Le casque passe de main en main et chaque collaborateur vient enrichir un projet commun, par exemple une œuvre en 3D», souligne Olivier Charbonnier. En fonction de leurs besoins, les entreprises pourront développer leur propre contenu. Il sera d'ailleurs bientôt possible pour l'entreprise de louer des salles virtuelles en fonction des objectifs fixés pour le rendez-vous, concurrençant sérieusement la visioconférence.



Développer l'expérience client

Une autre possibilité est le recours à un avatar dans la situation où un individu ne se sent pas à l'aise à l'oral. «Ce qu'il y a de plus puissant dans la réalité virtuelle, c'est la tromperie qu'elle exerce sur le cerveau, et donc le sentiment réel d'immersion», rappelle Elisha Karmitz. Dans le domaine de l'expérience client, les possibilités sont aussi nombreuses : Ikea a investi dans la VR pour la mise en situation de mobilier ou d'objets décoratifs dans le logement du client. Dans le tourisme, le voyageur pourra s'offrir un avant-goût virtuel de sa destination. Et dans le secteur bancaire, BNP Paribas met en scène ses services bancaires sur application mobile. La VR pourrait même transformer l'expérience client en faisant, par exemple, participer le consommateur aux étapes de conception du produit.



«La réalité virtuelle pourrait changer le travail et l'entreprise»,
Les Échos, 19/04/2017

Au service des représentants du personnel

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



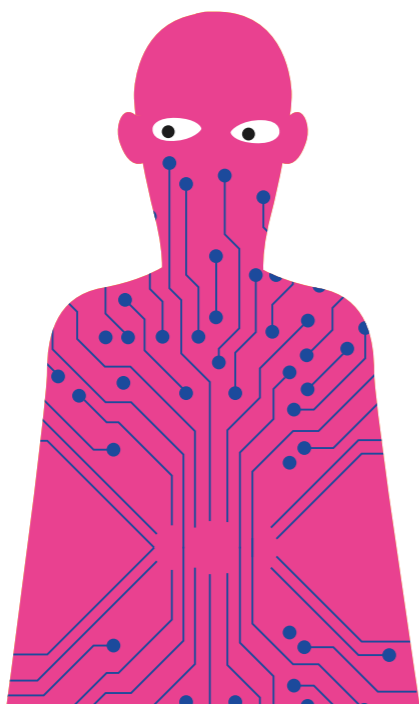


POINT DE VUE

DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À L'INTELLIGENCE AUGMENTÉE : FAISONS LE POINT SUR LA TECHNOLOGIE DE L'IA



Par David Milot, vice-président solutions
chez Software AG



La France aspire à devenir une figure de proue de l'intelligence artificielle (IA). Pour y parvenir, le gouvernement vient de lancer le projet « France IA ». L'occasion de faire le point sur les promesses, fantasmes et craintes qu'inspire cette technologie.

Aujourd'hui, l'IA renvoie aux dispositifs pouvant imiter l'humain dans la mise en œuvre de ses fonctions cognitives pour effectuer des tâches précises, dont les assistants vocaux personnels comme Siri, Alexa ou Cortana sont les exemples les plus significatifs. Les récents succès de l'IA soulèvent de nombreuses spéculations entre craintes et espoirs.

La plus grande crainte est liée au potentiel liberticide et aux facteurs de dangerosité de cette technologie pour les humains, mais également aux risques qu'elle représente pour nos emplois et notre place dans la société. Si la littérature, le cinéma et les débats politiques alimentent fréquemment ces angoisses, les scientifiques s'interrogent également. Un manifeste récent émanant du MIT met ainsi en garde contre la « singularité », soit le moment où une intelligence artificielle prendrait conscience d'elle-même et de son rapport à l'humanité. Et les études se multiplient sur les emplois qui risquent de disparaître avec l'automatisation.



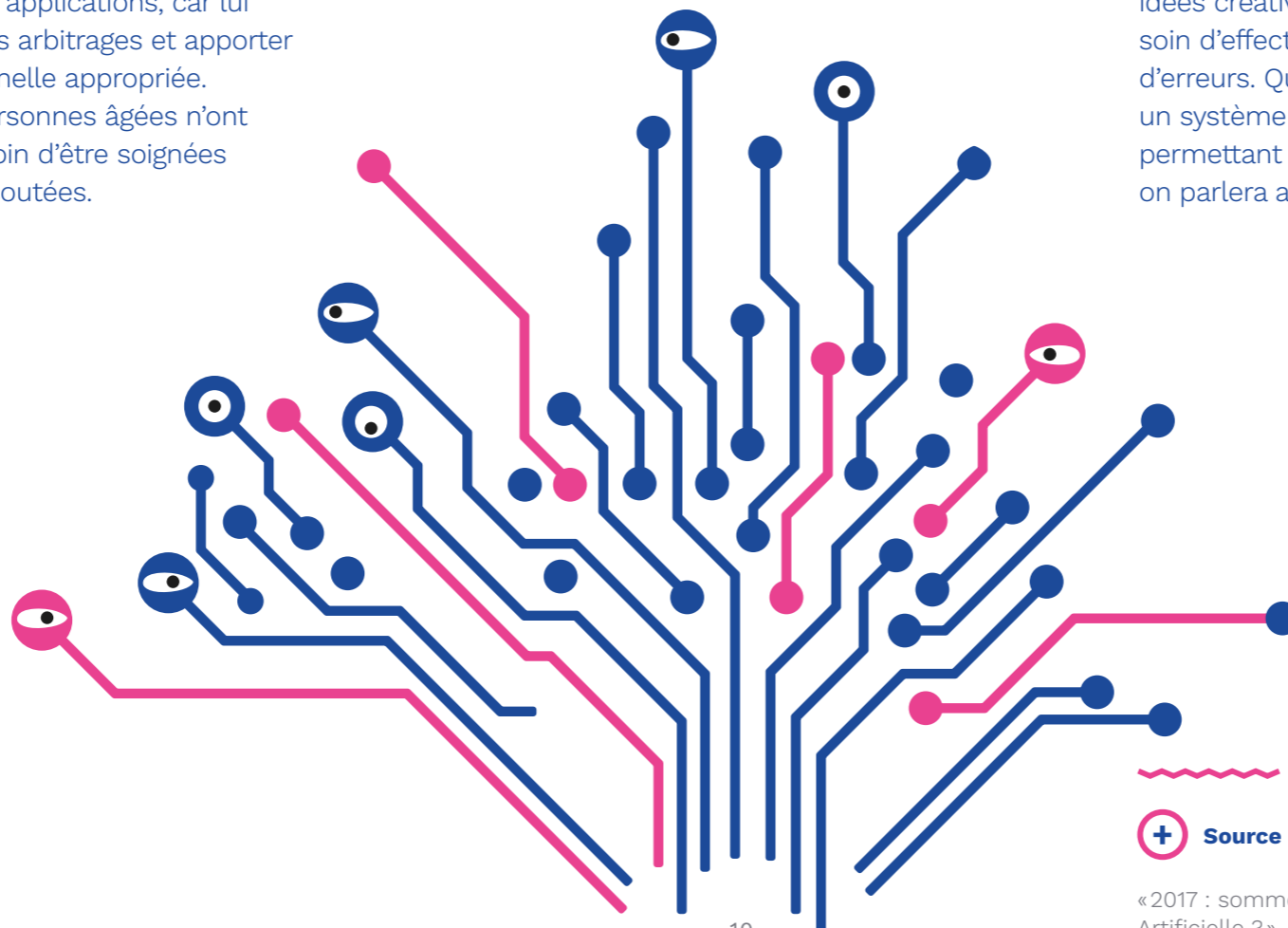
POINT DE VUE

En parallèle, l'intelligence artificielle suscite espoirs et attentes, avec le potentiel d'une humanité augmentée, apportant diagnostics médicaux améliorés, conseils pertinents en patrimoine et investissement, maintenance prédictive assurant le fonctionnement continu de machines vitales ou l'agrégation de contenus permettant d'économiser du temps de recherche. Mais surtout, dans tous ces cas de figure, l'humain reste indispensable à ces applications, car lui seul peut donner les arbitrages et apporter la réponse émotionnelle appropriée. Par exemple, les personnes âgées n'ont pas seulement besoin d'être soignées mais aussi d'être écoutées.

Le deep learning, un secteur dynamique

L'un des secteurs les plus dynamiques au sein de l'IA est actuellement le *deep learning*, qui renvoie à l'ensemble de méthodes d'apprentissage automatique permettant à une IA de reconnaître des contenus et comprendre des langages. Cette technologie a permis des progrès importants dans les domaines de l'analyse prédictive, la reconnaissance faciale ou le traitement automatisé du langage.

Le *deep learning* incarne ce besoin d'humain : il fait de l'IA une aide à la décision dans des environnements de plus en plus rapides et denses, car il permet à l'humain de se focaliser sur les éléments essentiels à sa prise de décision parmi la quantité de plus en plus importante de données qui circulent à l'ère de l'internet et des objets connectés. Le rôle du travailleur humain évolue donc, se recentrant sur le besoin d'apporter des idées créatives, et laissant à la machine le soin d'effectuer les tâches répétitives, sources d'erreurs. Quand l'IA désignera non plus un système externe et menaçant, mais l'outil permettant d'étendre les capacités humaines, on parlera alors d'Intelligence Augmentée.



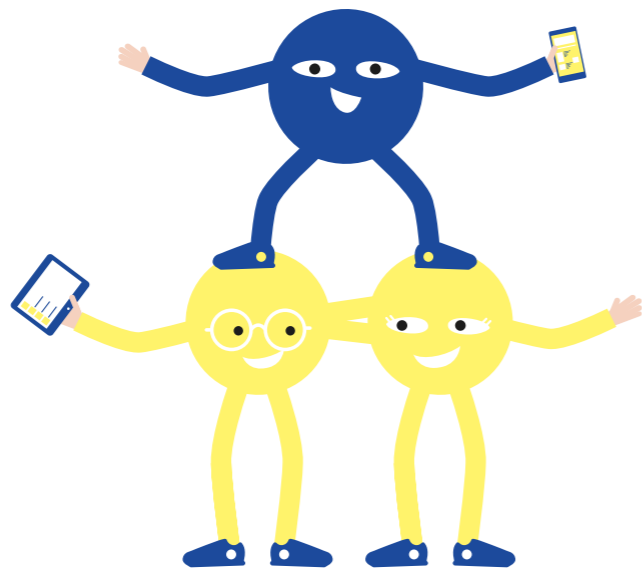
« 2017 : sommes-nous prêts pour l'Intelligence Artificielle ? », *Courrier Cadres*, 12/04/2017



PROSPECTIVES

UNE NOTE DE FRANCE STRATÉGIE TENTE DE DESSINER LES CONTOURS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI DE DEMAIN

Notre vision traditionnelle d'un travail stable, à l'employeur identifié et aux horaires déterminés, est désormais bousculée par l'avènement des plateformes numériques. La concurrence économique mondiale et la technologie des réseaux questionnent les modes d'organisation des entreprises. Dans une note publiée fin avril, l'institution prospective gouvernementale France Stratégie imagine quatre types de développement possibles pour les organisations du travail à l'horizon de 2030.



L'organisation apprenante

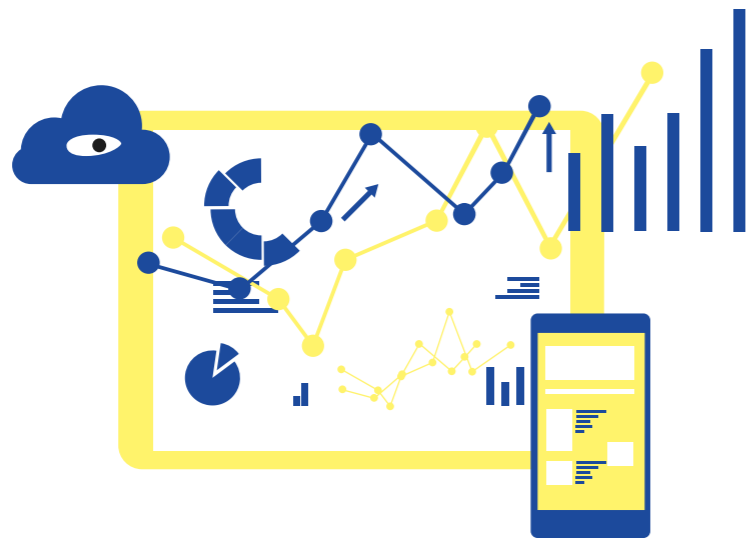
Un premier scénario imagine la diffusion massive d'un modèle qui commence déjà à apparaître, celui des organisations apprenantes. Dans celui-ci, les salariés seraient polyvalents, disposant d'une forte autonomie, et utilisant la technologie pour améliorer leur travail et apprendre en continu. L'organisation s'appuierait sur cette dynamique d'apprentissage collectif et sur une forte capacité à recueillir et traiter l'information, pour évoluer et progresser sans cesse.

Cette évolution peut être illustrée par l'avenir possible des métiers de la santé. Ceux-ci vont être impactés par l'allongement de la durée de la vie, et ses opportunités en termes d'emploi : la forte demande d'accompagnement des personnes âgées, qui ouvrira de nouvelles opportunités dans les services à la personne.

Ces structures professionnelles pourraient ainsi être amenées à évoluer, chacune devenant des collecteurs d'informations, essentiels à l'optimisation de la chaîne de santé publique. Elles permettraient une prise en charge multidisciplinaire des assurés, en intégrant tous les acteurs : aides à domicile, coachs sportifs, animateurs et travailleurs sociaux joueraient un rôle crucial dans le maintien de la santé, et la performance globale reposerait sur l'interdépendance de tous les métiers impliqués. Enfin, leur intégration dans des organisations apprenantes conférerait à ces métiers une forte valorisation en termes de stabilité et formation.



PROSPECTIVES



La plateforme apprenante virtuelle

L'intensification de la concurrence économique et les besoins accrus d'adaptabilité des entreprises seraient propices aux organisations souples, flexibles, capables de rationaliser les coûts de main-d'œuvre, d'équipements et d'infrastructures. Les modes d'organisation permettant de générer rapidement des produits innovants et de qualité seraient également privilégiés. L'avènement du *big data* changerait la donne en facilitant le travail collaboratif, et la capacité d'interconnexion des ressources serait indispensable pour les entreprises.

La plateforme collaborative virtuelle reposerait sur un système informatique qui facilite le travail en commun et distant, éclatant physiquement les services (R&D, management, marketing, design), tout en les reliant par des espaces de travail virtuel. L'information ne transiterait plus par la hiérarchie mais passerait directement entre les salariés, ce qui nécessite une forte autonomie et agilité des communautés de travail. Apparaîtraient alors des entreprises « dématérialisées », sans bureau et même sans salariat ou lien de subordination, puisque les participants disposant d'un haut niveau de compétences seraient en position de force pour négocier avec la plateforme. Enfin, la question de la flexibilité serait résolue par la capacité de l'entreprise à recourir à des compétences externes.

Le super intérim

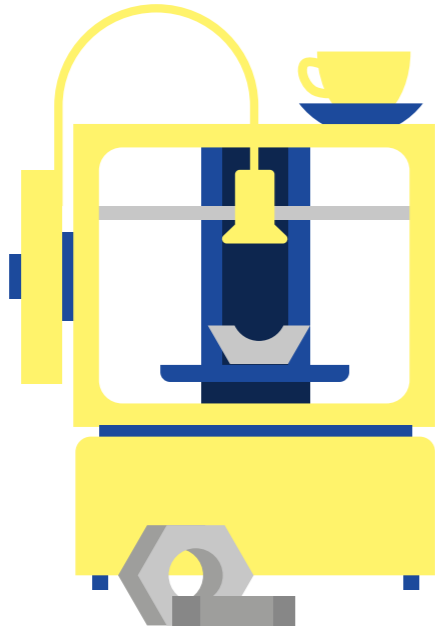
Les avancées technologiques pourraient aussi favoriser la croissance d'organisations prenant la forme du « super intérim » ultra-flexible. Ce modèle pourrait se généraliser dans les secteurs connaissant des pics de demande de courte durée, et entraînerait la fin du modèle « employeur unique et contrat de travail unique ». Ce scénario donnerait lieu à une société à deux vitesses, entre la « techno-élite » bien intégrée et le « techno-prolétariat » destiné aux tâches à faible valeur ajoutée.

Les enjeux d'appariement entre l'offre et la demande disparaîtraient avec ce modèle, en supprimant le processus de recrutement et les incertitudes. Les entreprises pourraient recruter des candidats déjà évalués par d'autres et gagner du temps dans leur sélection : dans le cas où l'employé ne convient pas, il ne serait pas réembauché. Dans ce scénario, un travailleur pourrait aussi exercer plusieurs activités dans la même journée et ne serait pas lié à un seul mais à plusieurs employeurs. La flexibilité opérerait alors dans les deux sens et l'individu pourrait choisir ses horaires et son employeur. Mais la concurrence entre « individus sous-traitants » serait plus forte et les perspectives d'évolution limitées.





PROSPECTIVES



Le taylorisme new age

Les progrès en matière d'automatisation et de technologies pourraient faire disparaître certaines usines et industries. Avec l'imprimante 3D, le travailleur pourrait fabriquer des produits directement à son domicile et s'intégrerait à une plateforme, non pas de services mais de production. Ce nouveau type de plateformes viserait les personnes ne possédant aucune compétences particulières pour leur faire réaliser des micro-tâches simples à faible valeur ajoutée. Par exemple, sur le site Mechanical Turk, une filiale d'Amazon, des « petites mains » se connectent pour réaliser des micro-tâches que les logiciels n'arrivent pas à accomplir (reconnaissance d'images, classement, identification). Un système proche du management scientifique de Taylor, basé sur des tâches fragmentées et répétitives, à la différence que le contrôle deviendrait virtuel par le biais des algorithmes.

Ce modèle pourrait concerner les jeunes, les chômeurs et retraités qui peuvent travailler n'importe où et n'importe quand à partir du moment où ils possèdent un terminal. Le résultat sur la société serait une forte polarisation entre les individus possédant un « vrai travail » à forte valeur ajoutée et les autres, exerçant des tâches à faible valeur ajoutée, sans droits sociaux ni carrière.



Source

« Imaginer l'avenir du travail - Quatre types d'organisation du travail à l'horizon 2030 », *France Stratégie*, 25/04/2017



Nos missions :

- Initier la réflexion
- Nourrir les débats
- Partager l'actualité
- Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs
de la protection sociale



Le partenaire
des partenaires
sociaux

Le promoteur d'une
protection sociale
collective et solidaire

Abonnez-vous à
L@ lettre de l'INPC

et recevez par courriel
mensuel l'actualité
de la protection
sociale

Abonnement
sur notre site
www.inpc.fr



ANALYSE

LE TÉLÉTRAVAIL NUIT-IL À L'INNOVATION ?



Pendant des années, IBM a été une entreprise pionnière en matière de travail à distance. Cependant, elle met peu à peu fin au télétravail pour rapatrier ses salariés dans leurs bureaux, se justifiant par le fait qu'aujourd'hui, la productivité est relayée au second plan derrière l'innovation. Lorsqu'on se penche sur les entreprises les plus puissantes comme Facebook, Google, Apple ou Amazon, il est évident que c'est leur culture de l'innovation qui est le moteur de leurs bénéfices.



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

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur macif.fr

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 75000 Paris.



Essentiel pour moi



ANALYSE

Plusieurs freins à l'innovation

Si les PDG ont conscience que le télétravail augmente la productivité, ils espèrent booster la créativité en demandant à leurs employés de retourner au bureau. C'est une forme de révolution dans le monde du travail, après des siècles de recherche de rentabilité pour les entreprises. Or, selon des études réalisées par Google, le télétravail aurait tendance à nuire à l'innovation pour quatre raisons :

- > la communication à distance provoque des retards et diminue l'enthousiasme ;
- > l'isolement du travailleur réduit la diffusion de ses idées ;
- > les réunions en télétravail s'avèrent problématiques ;
- > le télétravailleur n'a que peu d'opportunités de prendre du recul pour réfléchir à de nouvelles idées.

Au contraire, le face-à-face physique offre plus d'opportunités aux employés d'innover dans leur travail. Les interactions perpétuelles permettent de partager des solutions plus facilement ; le caractère direct motive les employés à réfléchir à de nouvelles idées ; les réunions exceptionnelles et les décisions sont prises plus rapidement, ce qui amène à booster l'enthousiasme.

Durant les pauses, les employés sont amenés à interagir et, inconsciemment, à trouver des solutions ensemble. Les réunions, quant à elles, sont plus inspirantes de manière physique car l'énergie des orateurs est facilement transmise.

Trouver le bon équilibre

Attention toutefois : supprimer le télétravail n'est pas forcément la recette gagnante de l'innovation. Chez Yahoo, par exemple, la PDG Marissa Mayer, qui avait interdit le télétravail pour les mêmes raisons, a été révoquée en raison des mauvais résultats. Car les grands groupes qui abandonnent le télétravail doivent aussi être en mesure d'attirer et garder les talents dans leurs bureaux.

Pour cela, l'idée et l'innovation doivent être récompensées et mises en valeur, sans quoi les talents iront frapper à une autre porte.

Le temps libre est aussi un avantage dans l'attractivité de l'entreprise, car elle permet de maximiser les opportunités permettant de réfléchir à de nouvelles idées. Plutôt que de supprimer le télétravail, qui a déjà fait ses preuves, les entreprises peuvent aussi réfléchir à un nouvel équilibre en organisant plus régulièrement des réunions physiques ou des activités de *teambuilding*.

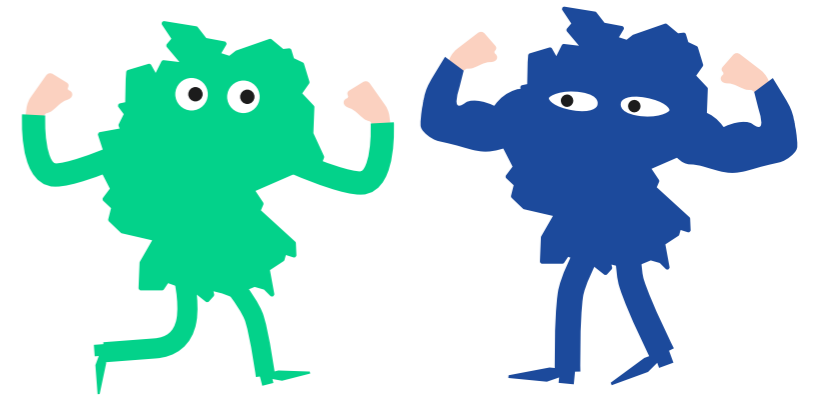


Source

« Faut-il abandonner le télétravail pour booster l'innovation comme IBM ? », ZeVillage, 24/04/2017



VU D'AILLEURS



LE RECOURS À UN DROIT DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE DÉVELOPPE LES INÉGALITÉS EN ALLEMAGNE

Quand une PME française a la possibilité de faire travailler un salarié en Allemagne, les avocats spécialisés lui conseillent de choisir le droit du travail local, résolument plus avantageux pour l'employeur, en particulier pour les entreprises de taille réduite.

Grâce à cette flexibilité, un patron de PME peut embaucher un salarié en CDD pendant deux ans sans motif spécifique. Et le contrat est renouvelable trois fois dans une limite de 24 mois, mais cette durée peut être allongée dans certains cas : quatre ans pour une nouvelle entreprise et cinq ans pour les salariés âgés de plus de 52 ans.

Dans les petites entreprises de moins de dix salariés, il est possible de licencier sans restriction, ni motif, ni indemnité, avec seulement un préavis à respecter. Pour les entreprises de plus de dix salariés, le salarié est protégé au bout de six mois d'ancienneté. Cependant, l'employeur n'est pas tenu d'organiser un entretien préalable, une simple lettre sans indication du motif est suffisante. Les spécificités du droit du travail allemand permettent aussi à un patron de mettre fin à un contrat sans condition si l'entreprise est en difficulté économique. Après avoir été licencié, le salarié bénéficie de trois semaines pour contester la décision auprès du tribunal. Passé ce délai, il ne peut remettre en cause le licenciement.

Le temps de travail allemand est limité à 48 heures par semaine, mais la plupart des contrats prévoient un temps de travail de 40 heures, sans heures supplémentaires ni majoration légale. Autre spécificité : l'entreprise peut faire appel à des contrats spéciaux, les « minijobs » qui permettent d'embaucher une personne pour 450 euros par mois, avec des charges sociales réduites. Le salaire minimum est fixé à 8,84 euros de l'heure et les charges patronales s'élèvent à 20% du salaire brut, deux fois moins qu'en France. La distinction cadre - non cadres est d'ailleurs absente du système.

Ce droit du travail, avantageux pour les employeurs, est censé être contrebalancé par les conventions collectives. L'industrie dispose ainsi de meilleures conditions de travail grâce aux comités d'entreprise, soutenus par le syndicat IG Metall. Hélas, ces conventions sont en déclin et seuls la moitié des salariés sont couverts. Elles sont encore plus rares dans les petites entreprises, et en particulier dans les services. Cette situation explique que les syndicats aient demandé l'introduction d'un salaire minimum en 2015, le dialogue social n'étant plus suffisant pour assurer aux salariés un revenu décent.

Avec ce droit du travail flexible, la part des bas salaires en Allemagne est une des plus élevées d'Europe et continue d'augmenter : elle s'établit à 22,5 % contre 8,8 % en France.



« En Allemagne, le droit du travail est plus flexible, mais produit des inégalités »,
Le Monde, 06/04/2017



TENDANCES

Axone : l'application mobile française pour prévenir les risques psychosociaux au travail

Face à la multitude d'éléments pouvant influencer sur la vie des salariés et provoquer la souffrance, Bruno Chartier, membre du CHSCT de SFR, s'est penché sur la question sous l'angle de la prévention. Il a ainsi imaginé en 2015 une application pour smartphone, qui permet à tout salarié de faire part de son mal-être et de trouver des informations et une écoute. Bouleversé par le cas d'un salarié qui a tenté de suicider, alors qu'il était chez SFR, Bruno Chartier s'est intéressé aux déviances managériales du groupe et a cherché à les comprendre. Il a réfléchi avec d'autres collègues à un moyen de prévenir les risques psychosociaux, donnant naissance à l'application Axone. Celle-ci a été utilisée plus de 10 000 fois en un an et a permis de révéler des situations à risque, inconnues de la direction. Un succès lié à la confiance des salariés en l'application et à la simplicité d'utilisation : le ressenti du salarié n'est pas déduit mais évalué par lui-même.

Devant cette réussite, l'association Axone Conseil est apparue afin d'étendre l'application à toutes les entreprises. Le principe reste inchangé : le salarié choisit un état et l'associe à une cause. Une nouveauté réside dans l'accès personnalisé aux informations en fonction de la situation du salarié. L'objectif de l'application est de devenir un baromètre de la qualité de vie au travail afin de faire remonter les informations jusqu'aux ministères.

L'accès à Axone.network est simple et anonyme.¹

Quand les salariés ont la possibilité de prendre des initiatives, l'entreprise en sort plus performante

Le cabinet Oresys s'est lancé dans une étude pour mesurer les liens entre performance des entreprises et pratiques managériales. Résultat : plus les collaborateurs ont la possibilité de prendre des initiatives, plus leur entreprise est performante. Plus de 90 % des cadres interrogés ont des idées d'amélioration et se déclarent prêts à s'engager dans leur mise en œuvre. Parallèlement, 94 % des personnes sondées travaillant dans une entreprise performante considèrent que leur environnement de travail est propice aux initiatives.

Pour 85 % des cadres, plus ils ont la possibilité de mettre en œuvre leurs idées, plus ils se sentent épanouis. Cette démarche est cependant majoritairement freinée par la lourdeur des processus, les organisations en silo, le manque de confiance, d'entraide et de sens. L'étude livre d'ailleurs deux clés pour libérer la prise d'initiative et favoriser le bien-être et la performance : la flexibilité et la qualité du management de proximité.²



Sources

1. « Axone, une application mobile pour prévenir les risques psychosociaux au travail », *France 3 Régions*, 21/04/2017
2. « La performance des entreprises liée à la prise d'initiative des salariés », *Courrier Cadres*, 25/04/2017



BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 7 MAI 2017

Bravo monsieur Macron, félicitations à notre nouveau President. Soyons ensemble à la hauteur des enjeux. Ça commence aujourd'hui, [@CFECGC](#)



PARLEMENT EUROPÉEN @EUROPARL_FR - 9 MAI 2017

C'est la journée de l'Europe : célébrons aujourd'hui la paix, la démocratie et la solidarité entre les nations et les peuples européens



LIBÉRATION @LIBE - 7 MAI 2017

Un embryon de protection sociale pour les travailleurs ubérisés
<http://dlvr.it/P4wBBz>



CFE-CGC @CFECGC - 12 MAI 2017

Journée des infirmiers ! Hommage à ceux qui prennent soin de nous
[@infirmierSNPI](http://www.syndicat-infirmier.com) <http://www.syndicat-infirmier.com>



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





AGENDA

MERCREDI
31/05

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

JEUDI
01/06
et VENDREDI
02/06

L'UR CFE-CGC PACA reçoit à Marseille la direction confédérale dans le cadre de la tournée des 13 régions.

MERCREDI
14/06

Table ronde intelligence artificielle : « Ethique, big data et RH », organisée par la CFE-CGC à Paris, à la Cité des sciences et de l'industrie.

JEUDI
22/06

Forum national RESET - La RSE pour innover autrement - à Marseille (Parc Chanot) avec une délégation CFE-CGC.

DIMANCHE
11/06
et DIMANCHE
18/06

Premier et deuxième tours des élections législatives.

MARDI
20/06
au JEUDI
22/06

Salon Préventica (santé, sécurité au travail, qualité de vie au travail...) à Paris (Porte de Versailles) en présence de la CFE-CGC.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc