

LE BULLETIN RÉFORMISTE





INDISCRETS

Les deux responsables de la CGT Thierry Lepaon et Eric Lafont, absents notoires du congrès de la CGT

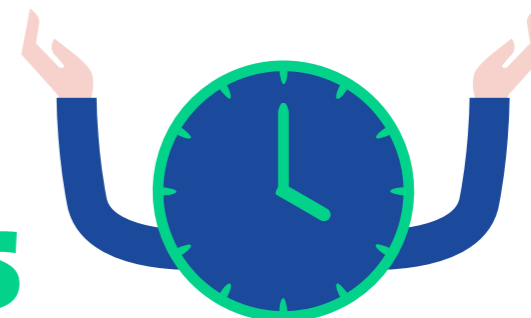
Dans l'affaire des deux responsables de la CGT à la source des polémiques liées à l'appartement et aux indemnités de départ, de nouveaux éléments ont été révélés. L'ancien secrétaire Thierry Lepaon a rejoint l'agence de lutte contre l'illettrisme avant le congrès du syndicat mi-avril.

De son côté, Eric Lafont, ex-administrateur trésorier de la CGT a été nommé chargé de mission à la ville de Paris.¹

Bernard Thibault peu convaincu par la réforme du travail

À l'occasion de la sortie de son livre, *La troisième guerre mondiale est sociale*, Bernard Thibault (l'ancien secrétaire de la CGT) aurait déclaré « c'est une fable », à propos du projet de loi Travail. Celui-ci ne cesse de se montrer « très déçu » par la politique économique et sociale conduite par François Hollande.²

LE CHIFFRE DU MOIS



C'EST LE TEMPS QUE PASSENT LES SALARIÉS FRANÇAIS CHAQUE ANNÉE SUR INTERNET À DES FINS PERSONNELLES. EN DEHORS DE GOOGLE, LES SITES LES PLUS VISITÉS SONT YOUTUBE, FACEBOOK ET WIKIPÉDIA. UN CHIFFRE À RELATIVISER AU REGARD DE LA FRONTIÈRE DE PLUS EN PLUS FLOUE ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE, ET DES SALARIÉS QUI TRAVAILLENT DE FAÇON RÉGULIÈRE EN DEHORS DE LEURS HORAIRES DE TRAVAIL.³



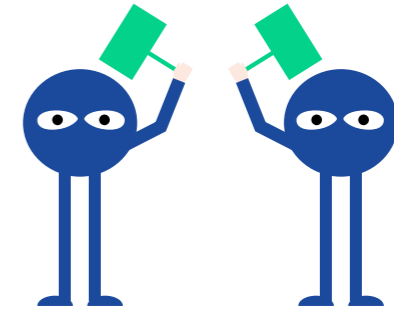
+ Sources

1. L'Express, numéro 3378, 30/03/2016
2. L'Obs, numéro 2683, 07/04/2016
3. Les salariés passent un mois par an à surfer au bureau à des fins personnelles, *Stratégies*, 24/03/2016
Disponible sur : <http://www.strategies.fr/actualites/medias/1036870W/actu.html>



L'INFO MILITANTE

PROJET DE LOI EL KHOMRI : TOUS MOBILISÉS POUR LE RASSEMBLEMENT NATIONAL DE LA CFE-CGC LE 3 MAI À PARIS !



Fortement mobilisée face à un texte qui malmène les fondamentaux de notre droit du travail, la CFE-CGC descendra dans la rue le mardi 3 mai à Paris sous la forme d'un large rassemblement national de toutes nos forces vives à l'Esplanade des Invalides (7^e arrondissement), à proximité de l'Assemblée nationale. Le 3 mai marque en effet le coup d'envoi de l'examen en séance du projet de loi.

Adhérents, militants, élus, fédérations, unions territoriales, citoyens (collègues salariés, amis, famille...), soyons le plus nombreux possible pour faire bouger le texte, pour faire entendre la voix de l'encadrement et pour renforcer les droits des salariés. Faisons en sorte qu'une vague blanche CFE-CGC (le code vestimentaire des participants) envahisse l'Esplanade des Invalides !

Pourquoi un rassemblement CFE-CGC ?

En descendant dans la rue, la CFE-CGC affiche sa singularité d'organisation réformatrice militante, responsable, indépendante de tous les partis politiques !

Une troisième voie est possible entre les organisations réformatrices qui accompagnent le texte et les syndicats contestataires qui demandent son retrait pur et simple.

Se mobiliser près de l'Assemblée nationale, c'est réaffirmer nos actions de lobbying auprès des députés dont beaucoup sont enclins à faire évoluer le texte, surtout à un an des élections législatives !

Sept sujets incontournables pour la CFE-CGC

- Supprimer le référendum d'entreprise
- Retirer les nouveaux critères du licenciement économique
- Retirer les accords de régression de l'emploi
- Sécuriser le forfait-jours
- Sauver la médecine du travail
- Assurer la bonne application du droit social dans les TPE et les PME
- Améliorer du Compte personnel d'activité

Lors de ce printemps social décisif pour l'avenir des salariés, il nous appartient d'organiser un très beau rassemblement et le plus large possible. Mobilisons-nous toutes et tous ! Rendez-vous dès 11h et jusqu'à 15h30 à l'Esplanade des Invalides, côté 127 rue de Grenelle ! Rapprochez-vous toutes et tous de votre union régionale CFE-CGC pour les modalités.

TOUS MOBILISÉS LE 3 MAI 2016

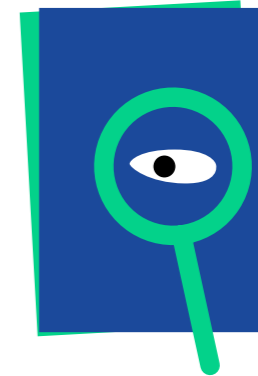
11h-15h30

Rdv Esplanade des invalides côté 127 rue de Grenelle
75007 Paris



L'INFO MILITANTE

« STOP AUX DÉRIVES DU FORFAIT JOURS ! » : LA PÉTITION DE LA CFE-CGC*



Madame la Ministre, sécurisez le cadre juridique du forfait jours dans votre loi en discussion au Parlement pour garantir le droit à la santé, à une durée de travail raisonnable et à une rémunération équitable des salariés au forfait jours.

Salariés au forfait jours : en signant et en faisant signer cette pétition autour de vous, vous adressez un message à Myriam El Khomri et au rapporteur du projet de loi, Christophe Sirugue, afin d'améliorer le projet de loi débattu à l'Assemblée nationale en séance plénière à partir du 2 mai.

La CFE-CGC a fait de nombreuses propositions d'amendement, mais les députés n'ont pas encore compris l'ampleur du problème posé par l'insuffisant encadrement législatif du forfait jours et le texte a très peu évolué sur ce point.

Description du problème à résoudre

Près de 1,5 million de salariés ne sont pas soumis aux 35 heures : ce sont les salariés forfait jours pour lesquels la durée du travail est mesurée en jours annuels et pour lesquels les durées maximales du temps de travail ne sont pas applicables. Ils peuvent donc travailler en toute légalité 6 jours sur 7, jusqu'à 78 heures par semaine avec des conséquences pour la santé : fatigue, absentéisme, démotivation, stress voire burn-out...

Selon une étude de la DARES, les salariés en forfait jours ont une rémunération brute annuelle en moyenne supérieure de 5% à celle des autres salariés. Mais cette moyenne cache des disparités énormes. Entre les salariés du secteur « activités financières, d'assurance et immobilières » (salaire en moyenne supérieur de 19% à celui des salariés en heures), et ceux du secteur « enseignement, santé, action sociale, activités récréatives » ou de la construction, dont le salaire est inférieur d'environ 10% à celui des salariés en heures, il y a une grosse différence ! Si le forfait-jours fait travailler nettement plus, dans la majorité des cas, il ne fait pas gagner plus !

Le « projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » est une excellente occasion de sécuriser ce dispositif pour les salariés et les entreprises dont les organisations s'insèrent difficilement dans le cadre d'une durée de travail prédéfinie et contrôlable. La loi doit enfin garantir les droits fondamentaux des salariés en termes de santé, de sécurité au travail, de conciliation des temps de vie, et de rémunération.

* consultable sur la plateforme change.org



L'INFO MILITANTE

« STOP AUX DÉRIVES DU FORFAIT JOURS ! » : LA PÉTITION DE LA CFE-CGC(suite)

Les propositions de la CFE-CGC

Garantir les droits à la santé, à la sécurité et à la conciliation des temps de vie

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 218. Si l'accord mettant en place le forfait jours le permet, le salarié qui le souhaite peut renoncer à une partie de ces jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sans travailler plus de 225 jours. Chaque journée supplémentaire travaillée donne droit à une majoration de 25%. Un accord collectif peut modifier cette majoration sans qu'elle puisse être inférieure à 10%.

L'amplitude des journées de travail ne peut dépasser 11 heures et les salariés en forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien minimum de 13 heures consécutives, d'un repos hebdomadaire minimum d'une journée et de 8 jours minimum de repos par mois dont 2 nécessairement accolés à un repos hebdomadaire. Chaque trimestre, les salariés doivent bénéficier d'un minimum de 26 jours de repos.

Le CHSCT doit être consulté lors de la mise en place du dispositif dans l'entreprise et un bilan annuel spécifique doit lui être remis : nombre de salariés concernés, entretiens individuels réalisés sur la charge de travail, mesures en matière de conciliation vie professionnelle/vie privée... Les salariés au forfait jours doivent bénéficier d'un suivi médical individuel renforcé par un médecin du travail, comme les travailleurs soumis à des risques particuliers pour leur santé.

Garantir une rémunération équitable

Les salariés au forfait jours doivent bénéficier d'une rémunération

minimale déterminée par un accord de branche étendu ou à défaut par un accord d'entreprise, et celle-ci ne peut être inférieure à un montant défini par décret. Pour la CFE-CGC, ce montant doit être au minimum de 1,3 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Mieux cibler les catégories de salariés susceptibles de bénéficier du forfait jours

Cadres ou non-cadres, ces salariés sont ceux qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, la répartition de leurs tâches et de leurs jours de repos. Ces salariés ne peuvent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel.

Reconnaître les droits des salariés au forfait jours réduit

Les salariés au forfait jours sont victimes d'inégalités de traitement lorsqu'ils ont un forfait-jours réduit, n'ayant pas droit, notamment, à une retraite progressive.

La définition française du temps partiel doit être mise en conformité avec la définition communautaire : un salarié à temps partiel est un salarié dont la durée normale du travail (calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période) est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable.

Signez et relayez notre pétition en ligne auprès de toutes les sections syndicales afin d'inviter tous nos adhérents à signer et faire signer leur entourage. Elle sera remise à Myriam El Khomri, ministre du Travail, et au député (PS) Christophe Sirugue, rapporteur de la loi Travail à l'Assemblée nationale. Nous avons besoin de vous, c'est important et urgent !



STOP AUX DÉRIVES ☹ FORFAIT-JOURS !

Les propositions de la CFE-CGC

- Garantir les droits à la santé, à la sécurité et à la conciliation des temps de vie
- Garantir une rémunération équitable
- Mieux cibler les catégories de salariés susceptibles de bénéficier du forfait jours
- Reconnaître les droits des salariés en forfait jours réduit





L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : DÉBUT DES DISCUSSIONS SUR LES RÈGLES D'INDEMNISATION DU RÉGIME GÉNÉRAL

Jusqu'ici centrée sur les intermittents du spectacle, la négociation entre partenaires sociaux concernant le régime général de l'UNEDIC a timidement débuté, parasitée par le projet de loi El Khomri et par l'attentisme du patronat.

Après trois séances consacrées au cadrage financier du régime des intermittents du spectacle, les partenaires sociaux ont entamé, le 7 avril, les discussions visant à déboucher sur une nouvelle convention de l'assurance chômage. Technique, cette séance a tourné autour des demandeurs d'emploi alternant contrats courts et périodes de chômage, cumulant salaire et allocations.

Au-delà de ce cas particulier, les négociations patinent. Mécontentements contre le projet de loi El Khomri, État s'immiscant dans la négociation avec sa volonté affichée de surtaxer les contrats courts, attentisme du patronat : les discussions sur l'assurance chômage sont parasitées par ce printemps social atypique.

« Nous en sommes arrivés à nous demander si le Medef voulait vraiment arriver à un résultat dans les délais impartis », observe Franck Mikula, Secrétaire national CFE-CGC Emploi et Formation. Le 19 avril, Pierre Gattaz a même menacé de quitter la table des négociations « si rien ne bouge » sur la loi Travail !

La CFE-CGC pleinement mobilisée

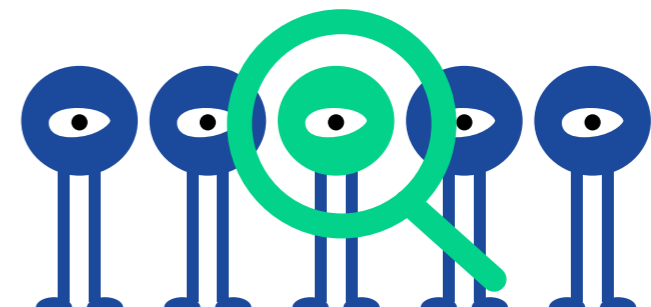
Sur le fond du dossier, notre organisation rappelle que l'enjeu de cette négociation est double :

- › **conforter un régime assurantiel d'indemnisation qui demeure un indispensable amortisseur social en période de crise et de fort chômage ;**
- › **maîtriser l'endettement d'un régime qui, sous l'effet de la crise économique et d'un chômage record, s'est creusé depuis 2008 pour atteindre près de 26 milliards d'euros.**

La CFE-CGC propose notamment « une augmentation des recettes pour rapporter de l'argent au régime de l'UNEDIC, avec plusieurs manières d'y parvenir », indique Franck Mikula. Parmi elles : la hausse des cotisations des contrats courts (CDD et intérim), la mise en place d'un bonus-malus applicable à chaque entreprise, une majoration des cotisations, quelle que soit la nature des contrats de travail, avec une dégressivité des cotisations en fonction de la durée des contrats, etc.

Ces pistes de réforme, non cumulatives, sont des pistes alternatives qui ont toutes pour objectif de compenser auprès de l'UNEDIC le préjudice causé par l'utilisation que les entreprises font des contrats de courte durée.

Le calendrier officiel des négociations prévoit deux nouvelles séances le 28 avril et le 12 mai.





ZOOM

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : TOYOTA INNOVE

Près de Valenciennes, l'usine Toyota regroupe plus de 4 000 salariés. Le site d'Onnaing a pour défi d'accroître sa productivité sans négliger la qualité de vie au travail de ses ouvriers⁵.

Compte tenu du nombre d'accidents du travail (dont les indicateurs d'accidentologie : 3,69 contre 7,04 dans le secteur automobile, et d'absentéisme : répondant à un objectif de réduction en passant de 4% à 2,5% d'ici trois ans), la politique d'amélioration continue de Toyota est mise à l'épreuve.

Aujourd'hui, des cercles de qualité permettent de transmettre des informations aux supérieurs. Néanmoins, « les informations étaient mal remontées » explique un représentant CFDC. Pour son homologue de la CFTC, « un problème pouvait traîner six à huit mois sans être traité ».

Afin de pallier ces déficiences, l'opération « Bien-être au travail », issue d'un accord signé en 2014 par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC, rejointes par FO en juin 2015, a été lancée mi-janvier à Onnaing. Testée sur l'équipe du matin opérant sur l'une des chaînes d'assemblage des Yaris, elle consiste à confier à la « trentaine d'ouvriers concernés un état des lieux quotidien des problèmes qu'ils rencontrent, pour systématiser la remontée d'informations et accélérer leur résolution par les ouvriers

eux-mêmes, le chef d'équipe, les ingénieurs ou l'ergonome ». Ainsi, tous les matins, l'équipe étudie le document de gestion des anomalies, avant de s'atteler, toutes les deux semaines, pendant une petite heure, à leur résolution.

L'initiative ne peut conduire à solutionner toutes les difficultés liées à la qualité de vie au travail, notamment en raison du délai de résolution de certains problèmes dépassant les moyens intrinsèques de l'équipe.

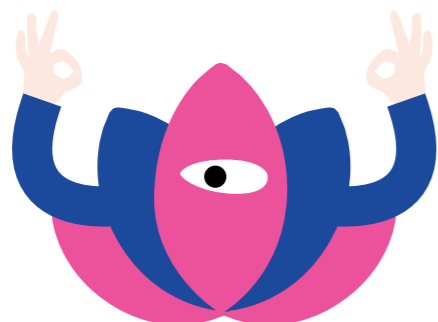
Plus généralement, la moyenne d'âge croissante des ouvriers vis-à-vis du caractère physique de nombreuses tâches, couplée à la proportion très faible d'ergonomes complique également le processus.

Cependant, une dynamique d'amélioration est certaine. Dominique Bisiaux, représentant de la CFE-CGC explique : « L'état d'esprit a changé, on essaie de plus en plus de faire participer les salariés. »

Si les résultats des sondages prévus dans quelques mois prouvent l'amélioration de la qualité de vie et du dialogue social chez Toyota, l'opération « Bien-être au travail » sera étendue à l'ensemble de l'usine en septembre.



5. Toyota : « La qualité de vie au travail au banc d'essai », *Le Monde*, 29/02/2016





ENJEUX



QUAND LES ENTREPRISES SE SAISISSENT DE L'ENJEU DE LA BIODIVERSITÉ

Aujourd'hui, les entreprises se doivent de protéger la biodiversité⁶ en réduisant leur impact sur l'environnement tout comme en restaurant et en valorisant les écosystèmes terrestres.

Tel est en effet l'un des dix-sept objectifs de développement durable fixés par l'ONU. Alors que certains scientifiques prévoient un point de non-retour, d'autres considèrent que ce n'est pas encore le cas à condition que les entreprises se mobilisent.

Bien que la plupart d'entre elles aient du mal à intégrer pleinement la biodiversité dans leur stratégie, certaines entreprises comme Anglo American, Shell ou encore Danone, vont au-delà des contraintes réglementaires en vigueur afin d'intégrer des actions innovantes de protection de l'environnement. Luttant activement contre

le réchauffement climatique, elles essaient de préserver de la diversité biologique dans leurs différentes activités, de manière transversale. D'autres entreprises exploitant des ressources naturelles investissent dans des études afin d'anticiper et diminuer l'impact de leurs activités.

Selon l'Institut français Inspire, nous serions sur le point de vivre une nouvelle révolution industrielle où l'économie devra s'adapter à une nouvelle logique de découplage dissociant consommation de ressources naturelles et création de richesses. Le prochain défi des entreprises serait alors de réinvestir le capital naturel et humain grâce au potentiel d'évolution des écosystèmes.

Un idéal à co-construire avec les États ainsi que les territoires.



 Source

6. « La biodiversité, nouvel enjeu de l'entreprise », *Les Echos*, 22/03/2016
Disponible sur : <http://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-155483-la-biodiversite-nouvel-enjeu-de-lentreprise-1208927.php>



PROSPECTIVE

BIG DATA, LE NOUVEAU DADA DE L'EMPLOI

Les big data (« mégadonnées ») correspondent au fruit de l'explosion quantitative des données numériques. Inclus dans le paquet « intelligence numérique » - contenu de la quatrième révolution industrielle -, les big data ouvrent de nouvelles possibilités dans de nombreux secteurs : traitement médiatique de l'information, analyse prospective (climatique, environnementale, sociopolitique), gestion des risques, médecine, etc.

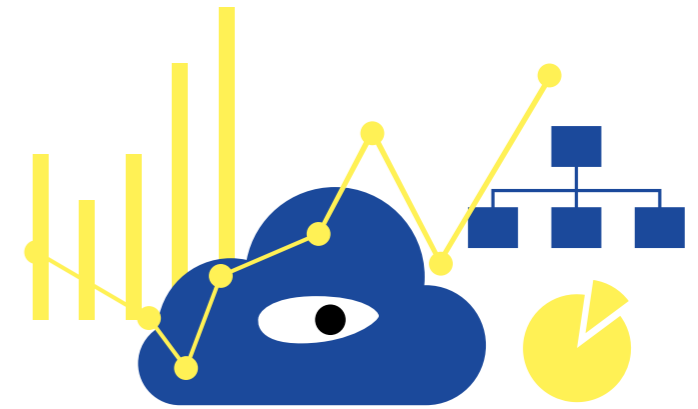
Dans le secteur de l'emploi, le traitement de milliers de données a également vocation à révolutionner les pratiques, et ce dès l'embauche. Précurseur en la matière, le « Pôle Emploi local » allemand a mis en place un service dédié à la production et à l'analyse de données. Résultat, le rendement de ses programmes de remise à l'emploi a progressé, les dépenses relatives aux politiques actives de l'emploi ont été réduites de moitié dès 2005, sans pour autant que le chômage n'augmente. Rien d'étonnant ainsi à ce que Pôle Emploi se soit offert les services de l'ONG Baynes Impact début janvier. Objectif : proposer une application reposant sur un algorithme puissant de traitement des *big data*, capable de réaliser le « diagnostic à distance » du profil du candidat pour mieux lui proposer des services adaptés.

L'initiative privée n'est pas en reste quant à l'usage des *big data* dans le recrutement. Syntec Numérique, premier syndicat professionnel de l'écosystème numérique français, a lancé une nouvelle plateforme ayant pour objectif de fournir aux entreprises et aux acteurs publics des analyses sur les métiers du numérique, selon les régions, l'expérience et les compétences requises.





PROSPECTIVE (SUITE)



Au-delà du recrutement, les process RH (gestion de paie, formation, heures supplémentaires, planification des ressources) peuvent être améliorés via l'usage des *big data*. Une étude de Deloitte démontre ainsi que 80% des professionnels RH n'ont pas les capacités suffisantes pour analyser les données à leur disposition. Pour Jean-Paul Isson, vice-président Global Business Intelligence & Predictive Analytics, « avec la multiplication des données disponibles, le nouvel enjeu du DRH est aujourd'hui de savoir comment transformer cette mine d'informations en valeur pour l'entreprise ». Les HR analytics confient ainsi aux directions RH une responsabilité fortement liée au business.

L'administration pourrait également bénéficier des avantages liés au *big data*. Dans un premier temps, les organismes pourraient réduire la dépense publique par la simplification des procédures. Aussi, la performance publique pourrait gagner en efficacité par la collecte de données liées au parcours des administrés. De plus, l'approfondissement des outils numériques est susceptible de constituer un levier d'activation de la citoyenneté. Du fait de ces évolutions, le quotidien des agents publics serait soumis à de nombreux changements.

Compte tenu de la transition numérique déjà à l'œuvre dans le monde de l'emploi, des spécialistes du *big data* ont vocation à être recrutés. Cette main-d'œuvre a vocation à structurer toutes les données accessibles, les capter, les analyser, les interpréter, pour être performante et alerte à l'aube de la quatrième révolution industrielle. Emmanuelle Ottavi, directrice exécutive de la division sales, marketing et digital, explique ainsi que « beaucoup d'entreprises

n'ont pas encore décidé de se lancer dans la course au big data car les transformations nécessaires requièrent d'importants investissements, tant en termes techniques qu'humains, et ces deux composantes sont complètement interdépendantes. Quoi qu'il en soit, de véritables compétences humaines sont indispensables pour définir la stratégie, l'architecture et les technologies data, et pour faire parler toutes ces données ». Le fait est qu'une forte pénurie de data-spécialistes se fait ressentir ! Des postes dont les intitulés laissent songeur ne connaissent pas la crise : *data scientist, dataminer, data analyst, architecte data, data protection officer*.

Ainsi, considérés comme l'un des plus grands défis informatiques de la décennie, les *big data* s'apprêtent à bouleverser le monde de l'emploi.



+ Sources

- « Le "big data" pourrait simplifier drastiquement l'administration », *La Tribune*, 17/03/2016.
Disponible sur : <http://bit.ly/1R56HsF>
- « Pourquoi le "big data" peut doper l'emploi », *Challenges*, 04/12/2015
Disponible sur : <http://bit.ly/1Nx11HI>
- « Quand Pôle Emploi s'associe à un "génie" du big data pour combattre le chômage », *France 24*, 27/01/2016
Disponible sur : <http://f24.my/1npVkmH>
- « Comment le big data rebat les cartes du marché de l'emploi », *Maddyness*, 21/12/2015
Disponible sur : <http://bit.ly/1V0Lpzy>
- Dossier : « HR Analytics : les nouveaux enjeux », *Exclusive RH*
Disponible sur : <http://bit.ly/1VrmEQO>
- « Syntec numérique met le big data au service des métiers du numérique », *LeMagIT*, 04/03/2016
Disponible sur : <http://bit.ly/1S8XK1V>

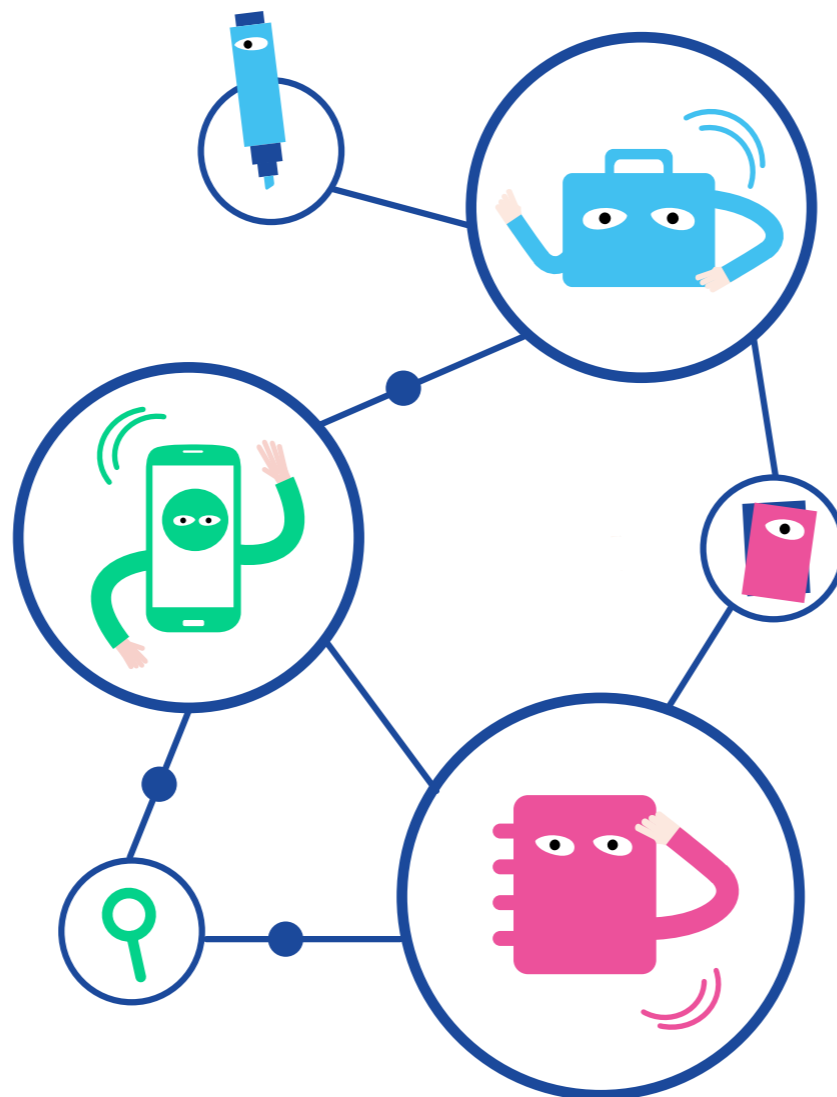


RÉSEAUX D'INFLUENCE

Il existe des réseaux de toutes sortes pour tous les publics destinés à mettre en relation les individus autour de centres d'intérêts communs. Faire partie d'un réseau est bénéfique pour soi et sa carrière. Pratiquer le *networking* peut en effet vous fournir de nouvelles perspectives et idées qui vous aideront dans vos fonctions.

Les réseaux peuvent vous enrichir d'un point de vue personnel ou tout simplement vous permettre d'acquérir de nouvelles connaissances. Ainsi, que ce soit à Paris ou en province, les réseaux se multiplient et ont de plus en plus tendance aujourd'hui à tendre des passerelles.

L'idée : mutualiser les énergies et créer des synergies entre réseaux.



JEUNES ENTREPRENEURS

- › Cercle des Jeunes Entreprises
- › Mouvement pour les jeunes et étudiants entrepreneurs (MoovJee)
- › Pôle étudiant pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat (PEPITE)
- › WomenUp

NUMÉRIQUE ET INNOVATION

- › Syntec Numérique
- › NUMA
- › Bpifrance Inno Génération

FEMMES, ENTREPRISES ET POUVOIR

- › Professional women's network global
- › Women's forum
- › Programme Rising Talents
- › Cercle InterElles



FEMMES, ENTREPRISES ET POUVOIR

LES RÉSEAUX D'INFLUENCE (SUITE)

PROFESSIONAL WOMEN'S NETWORK GLOBAL

Professional Women's Network Global (PWN Global) est un réseau professionnel intersectoriel destiné aux femmes managers, dirigeantes, entrepreneures, ayant une exposition internationale. PWN Global, c'est 13 pays, 20 réseaux, plus de 3300 membres et une expansion qui se poursuit hors Europe.

WOMEN'S FORUM

Réseau le plus international. Le forum se tient chaque année à la mi-octobre à Deauville. Le but de cette initiative est de regrouper des femmes leaders d'opinion pour débattre des moyens de renforcer la contribution des femmes à l'économie et à la société mondiale.

PROGRAMME RISING TALENTS

Le programme Rising Talents vise à distinguer des jeunes femmes, de moins de 40 ans, talentueuses en passe de devenir des personnalités influentes dans nos économies et nos sociétés. Chaque année, environ 20 jeunes femmes rejoignent le réseau Rising Talents : elles sont ainsi invitées à assister au Women's Forum où elles peuvent bénéficier d'un network puissant pendant et après l'événement.

CERCLE INTERELLES

Ce réseau vise à promouvoir l'emploi des femmes dans les filières scientifique et technologique. Il regroupe les membres des réseaux de treize entreprises issues de ces domaines (Areva, GE, IBM, Intel, Lenovo, Orange...). l'objectif est de favoriser leur accès à des postes à responsabilité et les aider à équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. Un colloque annuel est organisé en mars.





LES RÉSEAUX D'INFLUENCE (SUITE)

NUMÉRIQUE ET INNOVATION

SYNTEC NUMÉRIQUE

Le Syntec numérique est le syndicat fédérateur de l'ensemble de la filière numérique (les ESN et le conseil en technologie, les éditeurs de logiciels, les entreprises du Web).

NUMA

L'association favorise l'accompagnement des entrepreneurs et des start-up par l'innovation et la co-création. Portée par le Silicon Sentier, la NUMA est le fruit d'un partenariat avec la Ville, la Région et des entreprises privées.

BPIFRANCE INNO GÉNÉRATION

En juin, Bpifrance organise à la Cité de la Mode et du Design à Paris Bpifrance Inno Génération, le plus grand espace de rencontres lié à l'innovation sous toutes ses formes.



JEUNES ENTREPRENEURS

CERCLE DES JEUNES ENTREPRISES

L'association regroupe plus de 3000 entrepreneurs (de 17 à 77 ans), décideurs, journalistes, blogueurs, investisseurs, personnes ressources... Son objectif est de faire émerger des entrepreneurs. Le cercle organise des rencontres régulières de networking et des tables rondes à Paris et en province.

MOUVEMENT POUR LES JEUNES ET ÉTUDIANTS ENTREPRENEURS (MOOVJEE)

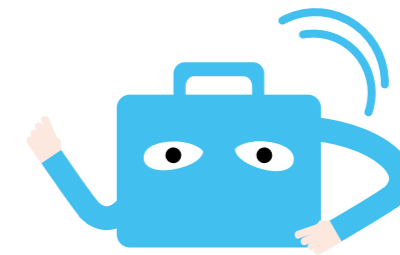
L'objectif du mouvement est de sensibiliser et d'accompagner les jeunes dans leur démarche entrepreneuriale, en favorisant les rencontres et les échanges inter-générationnels.

PÔLE ÉTUDIANT POUR L'INNOVATION, LE TRANSFERT ET L'ENTREPRENEURIAT (PEPITE)

L'accompagnement et la formation sont au cœur des missions des PEPITE. Les étudiants et les jeunes diplômés viennent y concrétiser leurs projets de création d'entreprise. Aujourd'hui, 29 pôles maillent le territoire français.

WOMENUP

WomenUp est une association par et pour la génération Y consacrée aux enjeux de la mixité en entreprise. WoMen'Up sensibilise et met en relation entreprises pro-actives et Yers engagés pour faire bouger les lignes et transformer l'essai.





TENDANCES

L'université ouvre ses portes aux salariés pour répondre aux besoins des entreprises

Alors que les établissements d'enseignement supérieur ne représentent que 3% du marché de la formation continue en France, la société BCA Expertise a, elle, décidé de former ses managers à l'université de Cergy-Pontoise en se tournant vers la licence professionnelle en management des activités commerciales. Considérée comme répondant aux besoins de salariés largement formés sur le terrain, cette licence permet d'apporter aux salariés des connaissances fondamentales en économie, droit ou encore gestion.

Les universités, qui ont longtemps délaissé des formations courtes et facilement compatibles avec les horaires de travail des salariés, font aujourd'hui évoluer la donne à l'instar de l'université de Cergy-Pontoise et de ce nouveau réseau lancé en janvier par Thierry Mandon (Secrétaire d'État chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche) de douze établissements pilotes destinés à expérimenter les solutions de formation continue adaptées aux besoins des entreprises.

Prochaine étape pour ces établissements pilotes, développer l'apprentissage à distance par le biais de l'*e-learning*.⁷

L'intelligence relationnelle, une petite révolution dans la pensée managériale



Alors que la pensée managériale semblait figée, de nouvelles voies de leadership sont désormais explorées à l'instar de l'intelligence relationnelle, portée par un leader d'un tout nouveau genre : le *smarter leader*. Moins centré sur les objectifs que le manager, il s'intéresse en effet prioritairement à la personne en prenant en compte sa globalité et sa singularité afin de la valoriser, de comprendre ses motivations. Grâce à cette relation basée sur l'échange, l'enthousiasme et l'optimisme, le *follower* (suiveur) est inspiré par son leader et va ainsi s'engager et adhérer au projet proposé.

Le *smarter leader* n'a pas une vocation de chef, il peut apprendre à le devenir sans pour autant avoir le « profil » ou le CV qui lui permettrait de s'insérer dans cette case comme le voudrait la tradition française de l'exercice du pouvoir. L'apprentissage permanent prévaut sur le statu quo, et met « l'économie au service de l'homme », et non l'inverse.⁸



Sources

7. « Et si les salariés retournaient à la fac ? », *Le Monde*, 21/03/2016
Disponible sur : http://abonnes.lemonde.fr/emploi/article/2016/03/21/et-si-les-salaries-retournaient-a-la-fac_4886732_1698637.html

8. « Le leadership humainement intelligent de demain », *Les Echos*, 01/04/2016 Disponible sur : <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/management/developper-son-leadership/021739844525-6-conseils-a-retenir-de-leadership-humainement-intelligent-de-demain-209038.php>



BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 5 AVR. 2016

La CFE-CGC pleinement mobilisée pour faire évoluer le texte pendant le débat parlementaire ! [#loiTravail : cfecgc.org/actualite/emploi](http://cfecgc.org/actualite/emploi)



MYRIAM EL KHOMRI @MYRIAMELKHOMRI - 1 AVR. 2016

Il faut écouter les salariés. Ils sont le plus à même de proposer des évolutions de leurs postes de travail



RÉGIS DOS SANTOS @DOSSANTOSREGIS - 18 AVR. 2016

LE SNB/CFE-CGC sera à Paris le 3 mai prochain, 11h, pour obtenir l'amélioration indispensable de la loi El Khomri !



pôle emploi

PÔLE EMPLOI ACTU @PÔLE_EMPLOI - 4 AVR. 2016

[#RH] Pour 66% des dirigeants, agir en faveur de la santé et de la sécurité au [#travail](#) améliore les performances

Up

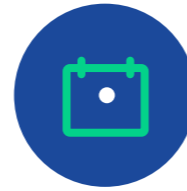
Le groupe Up vous invite à découvrir l'Agora des CE

Réflexions, échanges, partage d'expérience...

RDV le 31 mai 2016 à Lyon



EN SAVOIR +



AGENDA

JEUDI
28/04

Séance de négociation sur l'assurance chômage entre partenaires sociaux au MEDEF.

MARDI
3/05

Rassemblement national de la CFE-CGC aux Invalides face au projet de loi El Khomri.

VENDREDI
13/05

L'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale organise une conférence sur le temps de travail.

LUNDI
2/05

RDV annuel d'ACSEL'R (Association des entreprises de la transformation digitale) : « Peut-on disrupter le chômage ? » au Théâtre de l'Odéon.

MARDI
10/05

Table ronde « Les différents visages de l'encadrement en Europe » au siège de la CFE-CGC.

VENDREDI
13/05

Croissance numérique donne une conférence sur le lobbying à l'ère du numérique.



CONTACTS

Mathieu Gratiot

mathieu.gratiot@cfecgc.fr

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 [@CFECGC](https://twitter.com/CFECGC) [#cfecgc](https://twitter.com/CFECGC)