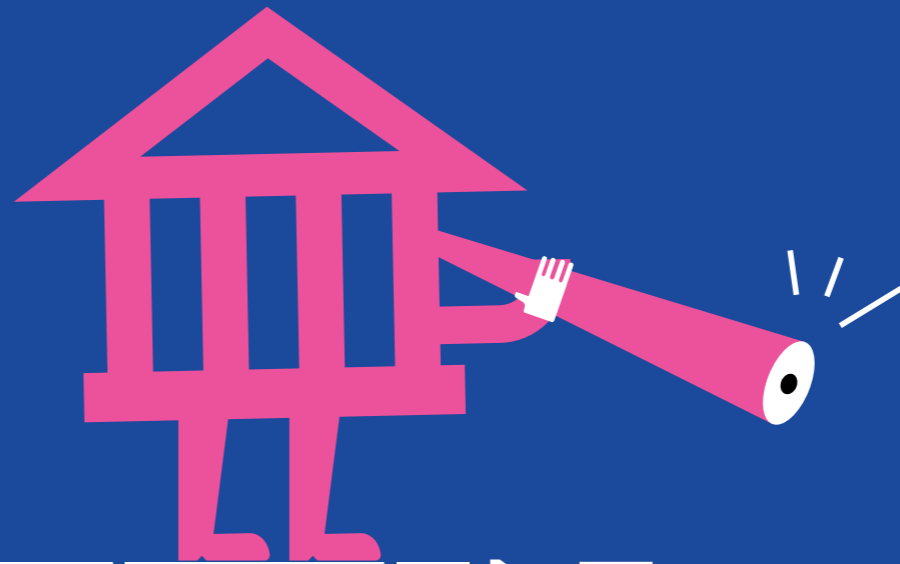




LE BULLETIN RÉFORMISTE





INDISCRETS

FO et le Medef partagent la préface d'un ouvrage sur le droit du travail

Les numéros un de FO et du Medef, Jean-Claude Mailly et Pierre Gattaz, ont rédigé la préface du livre « *Un autre droit du travail est possible* » de Bertrand Martinot et Franck Morel, à paraître en mai. Pierre Gattaz y propose notamment de sortir des postures de « méchant patron »/ « pauvre salarié ».¹

Quand Laurent Berger fait l'éloge de Michel Sapin

Le secrétaire général de la CFDT et le ministre des Finances ont l'air de s'apprécier au vu de leurs derniers propos. Laurent Berger parle en effet de Michel Sapin comme d'un « *type d'une rigueur intellectuelle exceptionnelle.* » Le ministre loue lui le respect des interlocuteurs qu'a eu le secrétaire général de la CFDT, qui n'a pas essayé de contourner Myriam El Khomri, malgré les relations acquises du temps où le ministre était au Travail.²

« Say on pay » : les actionnaires auront leur mot à dire

Alors qu'un texte européen sur la rémunération des patrons est en cours de discussion, les organisations patronales Afep et Medef réfléchissent à un nouveau code de bonnes pratiques impliquant un vote des actionnaires tous les trois ans, sur la politique de rémunération des dirigeants, avec effet contraignant. Actuellement, ce vote n'est que consultatif en France.³

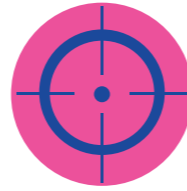
LE CHIFFRE



C'EST LE POURCENTAGE DE CADRES QUI ESTIMENT QUE LES ENTREPRISES FRANÇAISES DU SECTEUR DU DIGITAL OU NUMÉRIQUE SONT PROMISES À UN FORT DÉVELOPPEMENT DANS LES PROCHAINES ANNÉES, SELON LE BARO-ÉCO DE VIVAVOICE.



1. *La lettre de l'Expansion*, 2 mai 2016, n° 2274
2. *L'Express*, 11 mai 2016, n°3384
3. *L'Express*, 11 mai 2016, n°3384
5. *La révolution numérique séduit les cadres*, *Le Figaro*, 2 mai 2016



L'INFO MILITANTE



ALAIN GIFFARD - « DÉFENDRE L'EMPLOI EN FRANCE EST UN AXE PRIORITAIRE POUR LA CFE-CGC »

Prélèvement à la source, pacte de responsabilité, projet de loi El Khomri, transformation numérique et vie au travail, digitalisation de l'économie :

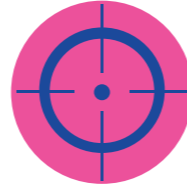
Alain Giffard fait le point sur les grands dossiers du secteur Économie et Industrie. Le secrétaire national CFE-CGC (par ailleurs candidat au poste de Secrétaire général confédéral lors du prochain Congrès) plébiscite également l'application Made in Emplois pour la préservation et la création d'emplois en France.

Quel regard portez-vous sur l'application Made in Emplois, développée en partenariat par la CFE-CGC et Charles Huet, auteur du «guide des produits made in emplois» ?

Défendre l'emploi en France est un axe prioritaire pour la CFE-CGC. Très attachée à cette thématique du made in France, la Confédération a donc soutenu dès le départ puis accompagné le développement de l'application Made in Emplois car une organisation comme la nôtre, qui défend des salariés - techniciens, agents de maîtrise, cadres et agents des fonctions publiques - défend en premier lieu l'emploi, le pouvoir d'achat et la qualité de vie au travail, à mon sens les trois piliers de l'action syndicale. Made in Emplois, ce sont des produits fabriqués par des salariés en France. Cette application permet à chacun de devenir

consom'acteur et de mettre en adéquation ses achats avec les emplois correspondant, ce aux quatre coins de l'Hexagone. Cette collaboration est fructueuse car elle permet également de retrouver le nom de nos délégués syndicaux CFE-CGC dans les entreprises.

« La CFE-CGC s'oppose au prélèvement libérateur par l'employeur qui aurait dès lors connaissance de la situation fiscale du salarié »



L'INFO MILITANTE

Le ministre des Finances, Michel Sapin, a confirmé que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018, serait effectué dans la très grande majorité des cas par les employeurs. Quelle est la position de la CFE-CGC ?

S'agissant du prélèvement à la source, nous serons prochainement entendus (le 19 avril) par Christian Eckert (Secrétaire d'État chargé du Budget) qui a souhaité nous revoir sur le sujet. Nous avons conscience que le dispositif présente plusieurs avantages pour un certain nombre de salariés. Le prélèvement à la source facilite notamment la gestion budgétaire, même si tous les outils existent aujourd'hui concernant les ruptures de revenus.

Ce qui nous interpelle, c'est le prélèvement libérateur qui va être effectué par l'employeur. La CFE-CGC y est totalement opposée car l'employeur aura dès lors connaissance de la situation fiscale du salarié. Le risque existe que ce surplus d'informations défavorise le salarié

« Nous vivons une révolution digitale dont les outils vont avoir des conséquences sur le management des salariés et sur l'organisation du travail »

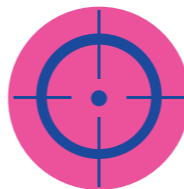
en cas de négociations salariales. Ce point affecterait notamment l'encadrement qui, en règle générale, est assujéti à l'individualisation des augmentations de salaire.

Autre point de vigilance pour nous : la préfiguration d'une future possible fusion entre la contribution sociale généralisée (CSG), un impôt proportionnel, et l'impôt sur le revenu, qui est lui progressif. Une fusion ferait de la CSG un impôt progressif et serait clairement préjudiciable pour les classes moyennes. De plus, cette fusion entraînerait de fait la fusion des budgets de la protection sociale et celui de l'État. Or, je rappelle que le moins déficitaire des deux est celui de la protection sociale, grâce à la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES).

Enfin, attention à un éventuel frein psychologique à la consommation lié, la première année, à la mise en place du prélèvement à la source avec des fiches de paye en baisse de 5, 7, 10 ou 15%...

Le Pacte de responsabilité, que la CFE-CGC avait refusé de signer en 2014, poursuit son déploiement avec une nouvelle phase d'allègements des cotisations patronales. Que faut-il en attendre en matière d'emploi ?

La CFE-CGC rappelle qu'elle est prête à soutenir une politique de l'offre si les aides octroyées permettent aux entreprises d'investir, de recruter ou de mieux partager la valeur ajoutée.



L'INFO MILITANTE

Censé rendre les entreprises plus compétitives et créer les conditions de la création d'emplois, le pacte de responsabilité et sa mise en œuvre nous laissent aujourd'hui dubitatifs quant aux effets sur l'emploi de ces dispositifs. S'il convient d'attendre les résultats des travaux d'analyse demandés par le Premier ministre pour le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), rappelons que les baisses de charges consenties au patronat depuis vingt ans n'ont pas enrayer la courbe du chômage, malgré les promesses du Medef et d'autres !

Nous sommes prêts à soutenir une politique de l'offre utile qui repose sur une logique gagnant-gagnant entre les entreprises et les salariés. C'est pourquoi nous demandons un bilan global des aides aux entreprises pour savoir lesquelles permettent réellement de créer de l'emploi en France.

Que vous inspire le très controversé projet de loi El Khomri ?

Alors que la volonté gouvernementale de départ était de simplifier le code du travail, il me semble, en l'état, que l'on va énormément le complexifier. Par ailleurs, certains dispositifs du texte sont inacceptables comme les critères de licenciement économique et le référendum d'entreprise. Sous prétexte de démocratie sociale, le gouvernement souhaite introduire le référendum d'entreprise pour contourner les organisations syndicales qui refuseraient de signer un accord. Ce changement majeur dans les règles sur le dialogue social porte atteinte à la crédibilité des syndicats.

Rapport Mettling, rapport Terrasse etc. Comment la CFE-CGC se positionne-t-elle face à la transformation numérique du travail et à la digitalisation de l'économie ?

La CFE-CGC a salué le travail conduit à l'occasion de la remise, fin 2015, du rapport Mettling, introductif à de plus grands

débats. Nous avons bien conscience que le numérique transforme l'entreprise et ses acteurs dans son ensemble. Notre organisation prend et prendra toute sa part dans les discussions sur la digitalisation de l'économie, y compris sur le sujet de l'encadrement, et sur le développement de l'économie collaborative (rapport Terrasse).

Nous vivons une révolution digitale dont les outils, tout en apportant une aide dans la gestion du quotidien et en permettant des gains de productivité, vont aussi avoir des conséquences sur le management des salariés et sur l'organisation du travail dans de nombreux métiers.

Il faut donc être capable, dans les métiers d'aujourd'hui et de demain, d'apporter de la plus-value, du service et de la qualité. Le meilleur conseil que l'on peut donner à nos adhérents et à nos militants, c'est celui-ci : formez-vous !



L'INFO MILITANTE

VERS UNE PROLONGATION DE L'ACTUELLE CONVENTION ASSURANCE CHÔMAGE ?

Alors que le calendrier ne prévoit plus que deux séances (30 mai et 14 juin), et que le patronat reste braqué sur la taxation des contrats courts, l'hypothèse d'une prolongation de l'actuelle convention au-delà du 30 juin semble la plus probable.

En vigueur jusqu'au 30 juin, l'actuelle convention fixant les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi a toutes les chances d'être prolongée de quelques semaines, voire de quelques mois. Si les discussions ont repris le 12 mai en présence du patronat, qui avait, en amont, menacé de boycotter la séance, celles-ci achoppent toujours sur la question des contrats courts. Le patronat refuse toute surtaxation des contrats courts, ceux-là même qui sont pourtant à la source du déficit du régime de l'UNEDIC, rappelle la CFE-CGC.

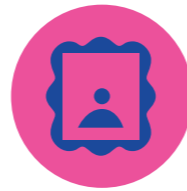
« Le Medef n'a toujours pas de mandat pour augmenter les recettes, moi je n'ai pas de mandat pour faire autre chose qu'augmenter les recettes, donc on ne va pas pouvoir s'entendre très longtemps », résume Franck Mikula, Secrétaire national CFE-CGC Emploi et Formation. « Un des enjeux de cette négociation est de retrouver une trajectoire de retour à l'équilibre du régime de l'UNEDIC en augmentant les cotisations applicables aux contrats de travail qui sont à la source du déficit : les contrats à durée limitée. C'est bien la récurrence et la généralisation de ces contrats courts (CDD et intérim) qui coûtent le plus cher au régime. »

C'est pourquoi la CFE-CGC propose notamment la mise en œuvre d'un bonus-malus pour les entreprises : celles qui ne recrutent qu'en CDI bénéficieraient d'un bonus quand celles qui auraient recours à outrance aux CDD et à de l'intérim seraient frappées d'un malus avec une majoration de cotisation.

Un calendrier serré

Le 12 mai, l'UNEDIC a présenté aux partenaires sociaux deux documents : un concernant les seniors, l'autre relatif aux impacts d'un changement de mode de calcul des indemnités sur les allocataires et sur les finances du régime. Ces mesures pourraient générer des économies comprises entre 450 millions à 1,5 milliard d'euros par an.

Le calendrier est désormais très serré, avec deux séances le 30 mai et le 14 juin. Même si un accord intervenait, plusieurs semaines seraient nécessaires pour le traduire en convention et obtenir l'agrément du gouvernement. D'ici là, la CFE-CGC restera mobilisée pour conforter un régime assurantiel d'indemnisation qui demeure un indispensable amortisseur social en période de crise économique et de fort chômage.



PORTRAITS

Mêlant créativité, technique et forte appétence pour le digital, ils sont les influenceurs de l'économie de demain. Occupant des postes clés au sein d'entreprises innovantes, voici 6 personnalités à suivre de près.



Lisa Nishimura,
Vice Présidente comédies
et documentaires - Netflix

Transformer Netflix en une plateforme de streaming mondiale, c'est ce qu'a fait Lisa Nishimura en popularisant le « binge-watching ». Alors qu'elle a commencé sa carrière en achetant des films d'horreur scandinaves et des dessins animés japonais pour Netflix connu à l'époque pour ses DVD, c'est aujourd'hui elle qui décide quel film l'entreprise va produire à l'international. Le credo de Lisa c'est le documentaire, elle a entre autres développé « *What happened, Miss Simone?* » et « *Making a murderer* », et transforme petit à petit la non fiction en véritable addiction des utilisateurs de Netflix.



Erica Baker,
Ingénieure -
Slack

Alors qu'elle était ingénieure à Google, Erica Baker a créé une feuille de calculs révélant des écarts de salaires entre les hommes et les femmes de l'entreprise. Après son départ pour Slack (plate-forme de communication collaborative et de gestion de projets), cette feuille a servi de support de revendications d'égalité salariale aux « Googlers ». Erica poursuit aujourd'hui son combat contre les inégalités dans le milieu de la tech et enjoint les autres à dénoncer le problème et à rejoindre cette génération de travailleurs qui n'a pas peur de dire à leurs employeurs « ça n'est pas assez ».



David Marcus,
Vice Président de l'application
Messenger - Facebook

Marcus a fait le pari de l'intelligence artificielle sur l'application Messenger de Facebook. Avec Mark Zuckerberg, ils ont en effet commencé à tester « M » l'assistant qui permet à plusieurs entreprises de proposer directement leurs services via l'application. Selon Marcus, Messenger offrira bientôt les mêmes possibilités qu'un serveur internet. La révolution a déjà commencé en Chine où il est désormais possible de réserver des billets de train et de faire son shopping sur WeChat (le Messenger chinois).



Chris Lattner,
Directeur Senior outils de développement - Apple

Chris Lattner est le concepteur du nouveau langage de programmation « Swift ». Grâce à son innovation, les programmeurs sont capables de coder des applications extrêmement rapidement ; applications elles-mêmes extrêmement rapides ! On lui doit ainsi la réactivité des iPhones, iPads, Macbooks, etc.



Nikesh Arora,
Président & Directeur de l'exploitation - Softbank

Vice-président de l'opérateur mobile japonais Softbank et dirigeant de la filiale Softbank Internet and media (SIMI), Nikesh Arora a souhaité créer les Uber, Amazon et Airbnb asiatiques en investissant plus d'un milliard d'euros dans des startups en Inde. Boss du e-commerce, il y révolutionne les pratiques digitales et apporte un vent d'innovation qui répond aux attentes locales.



Diane Greene,
Vice Présidente, Cloud - Google

Alors même que Google réalise 90 % de son chiffre d'affaires grâce aux contenus publicitaires (soit 74,5 milliards de dollars), l'entrepreneuse Diane Greene a pour ambition de développer suffisamment le « cloud computing » (stockage de serveurs informatiques distants via un réseau) pour en faire une source de revenu équivalente à la publicité, d'ici 2020.



25 geniuses who are actually making the future happen now, *Wired*, 26/04/16

Up



Affirmez vos valeurs
aux côtés d'un groupe engagé,
solidaire et coopératif.

Illustration : Tino / Agent 002.

Pour chaque action, pour chaque salarié,
le groupe Up propose des solutions sociales et culturelles innovantes :

Up Chèque Déjeuner

Up Cadhoc

Up Chèque Lire

Up Chèque Domicile

Up Appli'CE

Up Domicours

Pour en savoir plus sur le groupe Up
www.up-group.coop



ANALYSE

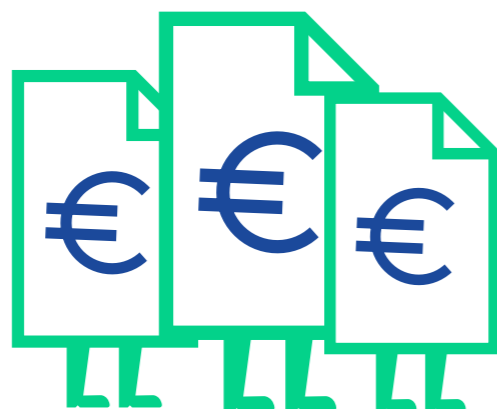
RÉMUNÉRATION : MÉRITE INDIVIDUEL ET OBJECTIFS COLLECTIFS FONT-ILS VRAIMENT BON MÉNAGE ?

L'indexation d'une partie de la rémunération variable sur des objectifs collectifs a le vent en poupe en entreprise afin d'encourager le collaboratif. Alors que pendant longtemps ce type de rémunération ne concernait que les commerciaux, traders et autres personnels de banque, les ingénieurs, les responsables RH et bien d'autres fonctions supports se voient aujourd'hui proposer cette rémunération, si l'on en croit l'étude de comment-remunerer.com soulignant que 60 % des cadres « de premier niveau » perçoivent une part variable.

En temps de crise, le bonus attire en effet les talents et maintient leur motivation. Le principe est simple et s'inspire de ce qui est appliqué dans les télécoms et IT : une part du variable est indexée sur des objectifs collaboratifs ou collectifs sur la base d'un engagement, d'une participation globale à l'activité.

Dans ce système, le mérite individuel peut alors être sous-estimé, moins reconnu et les efforts fournis par les collaborateurs les plus impliqués finalement non récompensés. Le problème ne se pose pas si le bonus est le même pour tout le monde, comme dans le secteur de la vente de détail où les conseillers en magasins sont primés de façon identique, afin que les individus ne rentrent pas dans une logique de poursuite d'objectifs individuels qui pourrait potentiellement nuire à la qualité de la relation.

La variable ne doit pas aussi peser trop lourd sur le salaire, ce qui rendrait cette indexation contre-productive. À hauteur de 10 à 30 %, la variable est une véritable source de motivation, si elle dépasse ce chiffre, elle crée un effet de rente où la perte de cette rémunération devient confiscatoire.



Rémunération variable et objectifs collectifs :
une corrélation risquée, *Les Echos*, 12/05/16



PROSPECTIVE

LES BANQUES POUSSÉES À SE TRANSFORMER FACE À LA CONCURRENCE DES FINTECHS

Grâce aux technologies mobiles et au développement du cloud computing (l'informatique dématérialisé), les fintechs sont aujourd'hui un secteur en plein effervescence qui attaque de nombreux segments du marché des services bancaires et financiers (moyens de paiement, crédit, gestion du patrimoine et de l'épargne, affacturage...).

D'après un rapport Accenture publié en 2016, les investissements mondiaux dans les fintechs s'élèveraient à 22,3 milliards de dollars en 2015, en augmentation de 75% par rapport à l'année précédente. L'année 2016 s'annonce elle aussi très prometteuse, avec une estimation de 67% quant à la croissance des investissements au cours du premier trimestre. Ces chiffres ne pèsent certes pas très lourds face aux chiffres d'affaires des banques, mais leur progression est spectaculaire et leur potentiel considérable, positionnant ainsi les fintechs comme des concurrents sérieux.

Considérés comme étant plus en phase avec les consommateurs, en particulier ceux de la génération Y et des populations des pays émergent, les services et produits des fintechs sont désormais utilisés par deux tiers des clients des banques traditionnelles. Face à ce succès, les banques prennent conscience de la nécessité d'innover et contrecarrer la menace des fintechs. C'est en effet plus de 90% des dirigeants du secteur bancaire et financier qui perçoivent cette urgence d'innovation face aux fintechs selon l'étude de Capgemini et de l'Efma, 2016 World retail banking ecosystem.



Plusieurs stratégies se mettent alors en place, de l'incubation à la création d'un lab innovation, les banques tentent de s'adapter aux évolutions technologiques en délaissant un système historique peu agile, ralenti par des technologies vieillissantes, via notamment l'adoption de l'architecture ouverte des API.

Là où les fintechs devancent les banques c'est notamment dans l'expérience client qu'elles mettent au coeur de leurs services et produits. 84% des dirigeants estiment d'ailleurs que les services de cartes et du paiement sont les plus sensibles à cette concurrence. C'est alors l'argument de la confiance que les banques doivent valoriser afin que les fintechs ne s'imposent pas comme un nouveau tiers de confiance.



Les fintechs, des concurrents sérieux pour 27,7% des banques, *L'Usine Digitale*, 18/04/16



VU D'AILLEURS

LE SMIC UN OUTIL DE CROISSANCE ET D'INNOVATION ?

Alors que les Britanniques, comme les Allemands, ont adopté depuis peu un salaire minimum, la question de sa pertinence se pose. Quel apport peut-il y avoir à la fixation d'une rémunération plancher pour l'économie d'un État ? Adoptée depuis trente ans dans les pays anglo-saxons et depuis les réformes Schröder en Allemagne, l'idée qu'il est préférable d'avoir un salaire bas plutôt qu'aucune rémunération est mise en cause.

L'idée qu'un pays ne peut se construire avec des travailleurs pauvres ne tient pas qu'à l'idéal de justice sociale, d'autant plus en sortie de crise alors que la Grande-Bretagne comme l'Allemagne tendent au plein emploi. Qui dit bas salaire, dit faible croissance. La théorie keynésienne - justifiant le rapport entre croissance mondiale faible et *ipso facto* demande mondiale faible - prouve l'intérêt de rehausser les salaires pour relancer la consommation mondiale et la croissance.

Autre effet d'une augmentation des salaires, les employeurs auraient vocation à obtenir des gains de productivité d'autant plus importants : question de compensation. En effet, les bas salaires encouragent les entrepreneurs à ne pas faire des efforts de gains de productivité, tandis que des salaires plus élevés forcent à innover, à aller vers du plus haut de gamme. Une dynamique source de nombreuses externalités positives.

Dans les pays qui ont eu la chance de connaître le plein-emploi après avoir réformé leur marché du travail, la mise en place d'une rémunération minimale a du sens. Elle mène à une nouvelle « synthèse keynésiano-libérale ». En France, cependant, le marché du travail est si complexe et loin du plein emploi, qu'un SMIC n'est pas sans conséquences désincitatives sur le marché du travail...



Source

Le tournant libéral du travail justement rémunéré,
Slate, 02/04/16.





IDÉES

UN AUTRE DROIT DU TRAVAIL EST POSSIBLE

Bertrand Martinot (économiste et ancien délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle) et Franck Morel (avocat au cabinet Bathélémy et ancien conseiller de quatre ministres du Travail) estiment qu'« un autre droit du travail est possible » dans une publication du think-tank Institut Montaigne tirée de leur ouvrage.

Les auteurs posent un diagnostic en trois étapes afin de justifier les mécontentements des salariés, des syndicats et du patronat. Le droit du travail serait inefficace (car incapable de protéger les salariés et d'atteindre son objectif d'organisation du travail), complexe (du fait de la complexité ressentie par les employeurs, les salariés et les chômeurs) et obèse (compte tenu de son poids : plus de 8 000 articles, 3 000 pages, etc.)

Face à ce constat, il leur semble nécessaire de réformer le droit du travail notamment par la mise en place de 5 mesures phares.



Réformer le contrat de travail par la création d'un CDI conventionnel

Le CDI conventionnel, par la pré-contréactualisation des situations de rupture éventuelles et des indemnités spécifiques liées permettrait d'améliorer la situation de l'emploi.



Intégrer dans les prérogatives de l'entreprise la définition du temps de travail

C'est l'accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche, qui fixerait la durée du travail et non plus la loi.



Mettre en place une nouvelle instance unique de représentation du personnel

Une unique instance de représentation du personnel, à partir de 50 salariés dans l'entreprise, permettrait de faciliter l'action syndicale en interne.



Donner toute sa place à la règle négociée et faire primer l'accord d'entreprise

La primauté de l'accord d'entreprise permet de réhabiliter la dimension collective en préférant la convention plutôt que la loi et le règlement. L'accord collectif serait inscrit dans la Constitution pour devenir une source autonome de la norme en droit du travail.



Faire du CPA un outil de protection à part entière en le rendant redistributif

Il est nécessaire de redéfinir le périmètre du Compte personnel d'activité afin d'en faire un outil véritablement protecteur. Cela se traduira par l'émergence d'un marché de prestataires de service et par le passage d'un rôle d'indemnisateur du chômage à une caisse de soutien au revenu des actifs en phase de transition professionnelle pour l'Unedic.



Source

Un autre droit du travail est possible, Institut Montaigne, mai 2016. .



TENDANCES

Les « stand-up meetings » ou comment lutter contre les réunions interminables et improductives

Nouvelle institution, les stand-up meetings (« réunions debout ») sont en vogue en entreprise. Quotidiennement, l'équipe se réunit pour faire un point sur l'état d'avancement des missions de chacun. Elle peut ainsi se renseigner et profiter des micro-expertises susceptibles d'apporter à chacun des clés de réussite dans un projet commun.

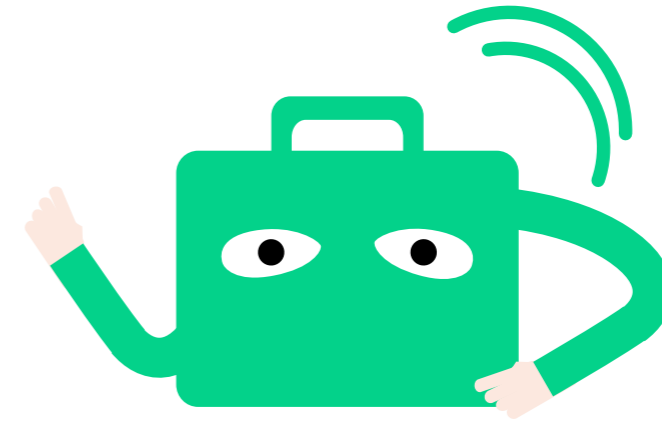
Concrètement les avantages liés aux stand-up meetings ont trait à l'aspect rafraîchissant du rappel à l'oral des objectifs de l'entreprise, à la possibilité de mettre l'accent sur les tâches prioritaires, au renforcement de la communication et de l'esprit d'équipe ainsi qu'à la résolution commune de problématiques.

Attention cependant à ne pas tomber dans certains écueils et à ne pas reproduire à l'identique les codes d'une réunion ordinaire en ne changeant que la position, à discuter de points précis en petits groupes durant le rendez-vous, à annuler la réunion en estimant que de toute façon elle n'apporterait pas tant, etc.¹



Sources

1. Les secrets de réussite des entreprises libérées françaises, *Challenges*, 11/05/16
5 traps to avoid in daily scrum/stand-up meetings, *Scrumalliance*, 13/05/16
2. L'entreprise, gouvernée par les jeunes ? , *Les Echos*, 09/05/16



L'entreprise gouvernée par les jeunes

Les entreprises font de plus en plus appel à la génération Y pour oeuvrer à la diffusion (nécessaire) de l'innovation au sein des grands groupes. De nombreuses initiatives émergent comme le monitoring inversé ou encore la mise en place de « comités jeunes » au sein des organisations à l'instar d'AccorHotels et son cabinet fantôme constitué de cadres de moins de 35 ans.

Les entreprises désirent aussi s'inspirer des jeunes diplômés. Atos, présent sur les campus universitaires, organise par exemple des challenges technologiques et concours de création de nouveaux produits afin de réfléchir différemment, et créer du lien entre écoles et monde du travail. Mais surtout, promouvoir la marque employeur. D'autres entreprises comme La Poste, Carrefour, SNCF ou Total créent des accélérateurs de start-up.

L'objectif est en fait toujours le même : créer un espace conversationnel entre plusieurs générations afin de faire remonter les attentes des jeunes souvent en rupture avec celles des entreprises traditionnelles.²



TENDANCES

L'économie sociale et solidaire : une source d'intérêt croissante pour les cadres

Nombreux sont les cadres qui répondent à l'appel d'air de l'économie sociale et solidaire (ESS). D'après André Dupon, président du Mouvement des entrepreneurs sociaux, l'appel de l'ESS chez les cadres serait « une tendance lourde ». Pour Pierre Lamblin, directeur du département études et recherche de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), ceux-ci aspireraient à « un autre modèle, un mode de relation différent dans les rapports humains ».

De plus, selon une étude de l'Apec, leurs motivations seraient les suivantes : « *L'économie sociale et solidaire est, avant tout, associée chez eux à un projet global de société, une forme de gestion 'démocratiques' et 'humaine' des organisations* ». Également, en plus d'aspirations personnelles liées au développement durable, l'idée d'un management ou plus globalement d'une organisation d'entreprise différente rend le secteur particulièrement attractif.

Pour autant, tout n'est pas rose dans l'ESS : « *Certains peuvent être déçus en pensant qu'ils vont arriver dans le monde des Bisounours (...)* Ce n'est pas le cas : on observe que les ambitions s'expriment aussi dans une fondation, que des ruptures conventionnelles tendues ont lieu... » explique avec prudence une jeune cadre de 31 ans qui s'est réorientée de l'agroalimentaire vers une fondation.

Face à ce bilan globalement positif, la rémunération fait tâche. Pour Valérie Cohen-Scali, professeur en psychologie au CNAM : « *Certains cadres ne perçoivent qu'un tiers de leur précédente rémunération (...)* Les associations doivent avoir conscience qu'ils risquent de partir, si elles ne parviennent pas à leur proposer des perspectives d'évolution ».

« L'économie sociale et solidaire est, avant tout, associée chez eux à un projet global de société, une forme de gestion 'démocratiques' et 'humaine' des organisations ».



Sources

3. Les cadres répondent à l'appel d'air de l'économie sociale, *Le Monde*, mai 2016.
Le marché de l'emploi cadre dans l'économie sociale et solidaire, Apec, 10/2015.
L'économie sociale et solidaire veut relancer la négociation sur l'égalité dans ses branches, WK-CE, mai 2016



BULLE TWITTER



LE FIGARO @LE_FIGARO - 18 MAI 2016

Emploi des cadres : la bonne dynamique se confirme en 2016
<http://bit.ly/1Tqbdqk>



CFE-CGC @CFECGC - 19 MAI 2016

Martine Keryer participe à la conf.nationale du #handicap @Elysee
Table ronde sur le handicap psychique.



LES GRANDES GUEULES @GG_RMC - 19 MAI 2016

Appel des 40 au CAC40: «La distorsion de traitement entre les dirigeants et les salariés, nous a fait signer la pétition» @carolecouvert



ENTREPRENDRE @_ENTREPRENDRE - 20 MAI 2016

Ces cadres qui ont quitté le salariat pour créer leur boîte
<http://entreprendre.fr/ces-cadres-qui-ont-quite-le-salariat-pour-creer-leur-boite>

Militants - Adhérents
entre
VOUS et nous
un lien **indissociable**

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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.



AGENDA

LUNDI
30/05

Séance de négociation
de la convention
Unedic

VENDREDI
10/06

L'Opinion organise
une conférence sur le
**Big Bang du travail
connecté.**

MERCREDI
01
ET JEUDI
02/06

Congrès de la
CFE-CGC !



VENDREDI
17/06

L'Association française
du droit du travail et
de la sécurité sociale
organise une demi-
journée sur le thème
« Subordination
juridique, dépendance
économique : quelles
protections pour quels
travailleurs »

MARDI
21/06

**Le 34^e Congrès
nationale de
médecine et santé au
travail** se déroulera au
Palais des Congrès.



CONTACTS

Mathieu Gratiot

mathieu.gratiot@cfecgc.fr

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

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