

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 TROIS QUESTIONS À LUDOVIC CREUSÉ (CFE-CGC WHIRLPOOL)**
- P. 5 INFO MILITANTE : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR L'AVENIR DE LA FILIÈRE NUCLÉAIRE FRANÇAISE**
- P. 8 FOCUS : L'ÉVOLUTION DES BUREAUX ET LE RAPPORT AU TRAVAIL**
- P. 10 POINT DE VUE : « IL EST POSSIBLE D'ÉRADIQUER LES INÉGALITÉS ET LE SEXISME AU TRAVAIL SIMULTANÉMENT »**
- P. 12 ANALYSE : ET SI LA COOPÉRATION ENTRE COLLÈGUES ÉTAIT LA SOLUTION POUR NE PLUS SOUFFRIR DU TRAVAIL ?**
- P. 14 VU D'AILLEURS : AU JAPON, ON COMPTE 143 OFFRES D'EMPLOIS POUR 100 CHÔMEURS**
- P. 15 TENDANCES**
- P. 17 BULLE TWITTER**
- P. 18 AGENDA**



EN BREF

La CFE-CGC ne donne pas de consigne de vote pour le 2^e tour de la présidentielle

Indépendante de tout parti politique, la CFE-CGC s'abstient de toute consigne ou recommandation dans le choix souverain et confidentiel de chaque électeur. « La CFE-CGC, une organisation syndicale responsable et revendicative, n'a pas de conseils à donner mais elle a des valeurs à défendre et une vision à partager, explique François Hommeril, président confédéral. Nos adhérents et nos militants se détermineront en conscience. »

Banquiers et syndicats s'indignent des propos de Gilbert Collard

Les banques et les syndicats représentatifs du secteur dénoncent les propos - « Les ouvriers ne sont pas des putes comme les banquiers... » - tenus le 27 avril par le député FN au Grau-du-Roi (30). « La profession bancaire et ses 370 000 salariés se sentent profondément blessés par ces propos injurieux qui portent atteinte à leur dignité tant professionnelle que personnelle », indique un communiqué de la Fédération bancaire française, du SNB CFE-CGC, de la CFDT et de la CFTC.

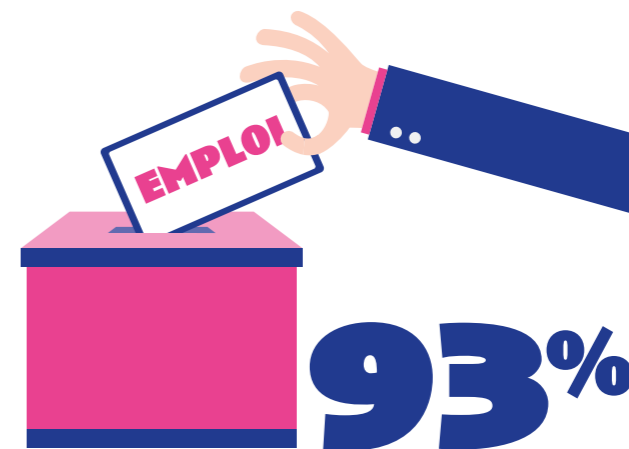
Représentativité patronale : le Medef leader devant la CPME et l'U2P

Le ministère du Travail a dévoilé, le 26 avril, les résultats de la nouvelle mesure d'audience des syndicats patronaux. Avec 123 387 entreprises adhérentes et une audience de 70,72 % (nombre de salariés des entreprises adhérentes), le Medef reste leader, devant la CPME (144 939 ; 25 %) et l'U2P (150 605 ; 4,22 %). De cette mesure dépend la répartition des sièges dans les instances paritaires (Unedic, Agirc-Arrco) et des subventions du fonds paritaire.

Emmanuel Macron tente de se rapprocher des syndicats

Arrivé en tête du premier tour de la présidentielle, Emmanuel Macron tente de tisser des liens avec les organisations syndicales. Pour cela, il utilise deux émissaires : Anousheh Karvar (ex-secrétaire générale adjointe de la CFDT Cadres puis membre du cabinet de Myriam El Khomri, avant de rejoindre En Marche !), et Pierre Ferracci, un économiste en charge du programme de M. Macron, fondateur du groupe de conseil Alpha et surnommé le « Raymond Soubie de la gauche », du nom de l'ex-conseiller social de Nicolas Sarkozy à l'Élysée.¹

LE CHIFFRE



C'EST LE POURCENTAGE DE PERSONNES SONDÉES PAR L'IFOP² DÉSIGNANT L'EMPLOI COMME SUJET « QUI COMPTE » POUR L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE, DEVANT L'ÉDUCATION, LA FORMATION ET L'IMPÔT.

+ Sources

1. « L'équipe de Macron planche sur les entreprises en difficulté », *Europe 1*, 26/04/2017
« Marc et Sophie Ferracci, le couple stratégique de la campagne d'Emmanuel Macron », *Le Monde*, 26/04/2017
2. Sondage de l'Ifop, réalisé du 16 au 20 mars, pour Explorimmo et Keljob, et relayé dans « Emploi : un quart des Français n'ont confiance en aucun candidat », *L'Express*, 04/04/2017



3 QUESTIONS À...

Ludovic Creusé, délégué syndical CFE-CGC Whirlpool



« **NOUS ÉTIIONS FIERs DE TRAVAILLER POUR WHIRLPOOL ET, DU JOUR AU LENDEMAIN, ON NOUS JETTE...** »

Le fabricant américain d'électroménager a annoncé la fermeture de l'usine d'Amiens en juin 2018 pour délocaliser sa production en Pologne. Quelles actions avez-vous entrepris sur un dossier devenu très politique ?

Le 18 avril dernier, nous sommes allés au siège social de Whirlpool, à La Défense (92), pour rencontrer nos dirigeants et les salariés parisiens, et leur faire part de notre situation aussi bien au niveau du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) que de la recherche d'un repreneur. Il faut savoir que le reclassement et le budget formation n'ont toujours pas été abordés. Dans l'après-midi, sur le Champ-de-mars, devant le monument des droits de l'Homme, nous avons ensuite interpellé les candidats à la présidentielle afin de leur demander d'assurer une continuité sur notre dossier, après l'élection.

Combien d'emplois sont menacés ?

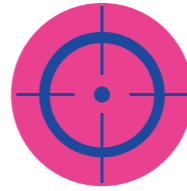
Ce sont aujourd'hui 280 emplois qui sont touchés par une délocalisation. Si aucun repreneur n'est trouvé, ce sont donc autant de personnes qui vont se retrouver sur le carreau. Je rappelle que les salariés ont en moyenne 48 ans et 25 ans d'ancienneté.

Nous avons réussi à établir une commission de suivi tripartite entre les organisations syndicales, la région des Hauts-de-France et le gouvernement pour le suivi du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Des expertises financières des repreneurs doivent être réalisées ainsi que des audits pour évaluer les projets industriels. Il y aurait une quinzaine de projets de reprise, mais ce ne sont que des projets !

Dans quel état d'esprit sont les salariés ?

Ils sont en colère. Nous avons déjà subi beaucoup de réorganisations et nous avons fait pas mal de concessions avec sept ans de gel des salaires et une réorganisation des RTT à deux reprises, notamment dans le cadre de l'accord de compétitivité négocié avec la direction. En décembre 2016, nous avons de nouveau interpellé la direction pour refaire un accord de compétitivité car nous sentions bien qu'il allait se passer quelque chose. On nous a répondu qu'il n'y avait rien à négocier. Nous avons toujours fait des efforts car nous étions fiers de travailler pour Whirlpool. Et du jour au lendemain, on nous dit qu'il n'y a plus rien à négocier... On nous jette comme de vieilles chaussettes. Aujourd'hui, les salariés assurent encore la production, mais jusqu'à quand ?

Propos recueillis par Cecilia Escorza



L'INFO MILITANTE

INDUSTRIE : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR L'AVENIR DE LA FILIÈRE NUCLÉAIRE FRANÇAISE

La CFE-CGC réaffirme son soutien à la filière nucléaire hexagonale et à ses salariés, invitant le prochain gouvernement à assurer le redressement de la filière en s'appuyant sur l'expertise de parties prenantes dont les organisations syndicales.

Alors que le prochain quinquennat sera crucial pour l'avenir du parc nucléaire national et plus largement de la filière nucléaire française, une délégation de la CFE-CGC s'est rendue le 25 avril sur les sites industriels du Creusot et de Saint-Marcel (Saône-et-Loire) pour y réaffirmer son soutien à la filière nucléaire française et à ses salariés. Cette filière est plus que jamais porteuse d'enjeux majeurs de souveraineté et de compétitivité énergétiques, et plus largement un atout pour la France, son économie, son industrie et son indépendance.

La CFE-CGC défend une transition énergétique intelligente, pragmatique et rationnelle, qui doit avoir pour priorités la décarbonation de l'économie, la compétitivité et la sécurité des approvisionnements énergétiques du pays. Elle demande donc au prochain gouvernement de lier ses choix de politique énergétique et climatique aux impératifs industriels et économiques pour que ces choix permettent de conforter et de constituer de puissantes filières industrielles pourvoyeuses d'emplois

hautement qualifiés. Au regard de ces impératifs industriels, la CFE-CGC réaffirme sa conviction que le nucléaire a plus que jamais sa place dans la politique énergétique française.

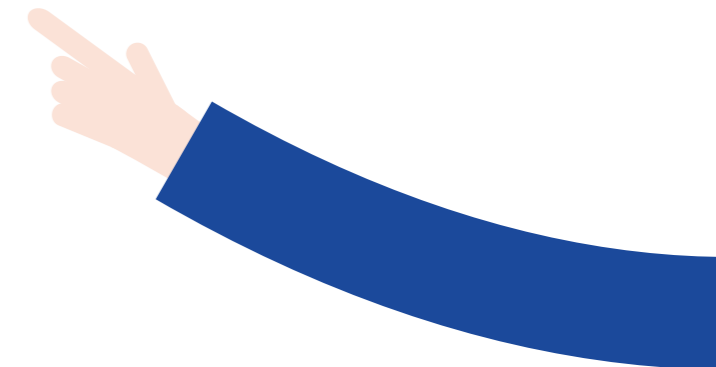
De nombreuses questions en suspens

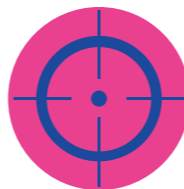
Pourtant, la situation de la filière nucléaire continue d'inquiéter. Si la reconfiguration d'AREVA, l'acquisition d'AREVA NP par EDF et les recapitalisations d'EDF et d'AREVA participent au redressement de la filière, ces opérations ne règlent en rien les questions fondamentales de maintien des compétences clefs, d'attractivité de la filière, de réorganisation de l'ingénierie nucléaire et d'adaptation de l'outil industriel aux standards les plus élevés.

À ces questions de fond s'ajoute le constat que les ressources financières de la filière nucléaire sont au plus bas alors qu'elle

fait face à des investissements industriels considérables à réaliser.

Dans ce contexte, si le projet britannique Hinkley Point est une belle reconnaissance pour la filière mais dont la dynamique en emplois en France reste à confirmer, la CFE-CGC considère que de nombreuses questions fondamentales restent ouvertes. Comment garantir dans la durée l'excellence industrielle et la compétitivité de l'offre française ? Quel catalogue de réacteurs la France doit-elle avoir pour réussir le renouvellement à terme de son parc nucléaire et gagner dans la compétition mondiale ? Quelles alliances la filière doit-elle nouer au plan international sans sacrifier les outils industriels situés sur le territoire national ? Telles sont les questions auxquelles il est essentiel de répondre pour refonder la filière nucléaire sur des bases solides et durables.





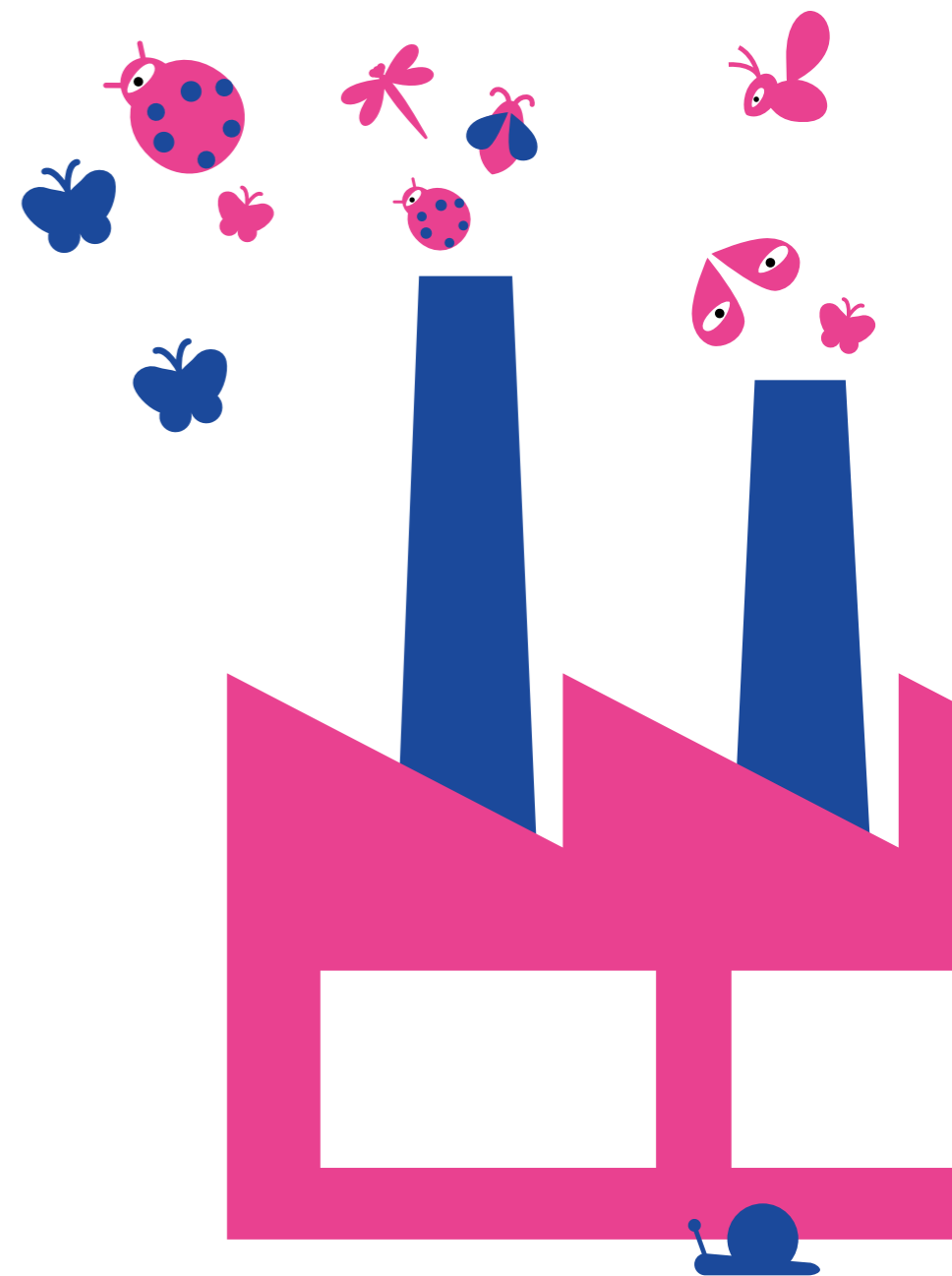
L'INFO MILITANTE

Réaliser un diagnostic complet : industriel, économique, technologique, organisationnel et social

La CFE-CGC rappelle surtout, comme l'indique la feuille de route du comité stratégique de filière nucléaire dont elle est un membre actif, que la première des priorités pour la filière nucléaire, c'est la réussite du programme industriel majeur qu'est le grand carénage du parc nucléaire français. Ce projet est clef pour la défense et le développement des emplois et compétences de la filière en France, pour la structuration en son sein d'une chaîne de sous-traitance responsable mais aussi pour l'avenir de ses outils industriels situés en France. C'est la clef pour préserver l'atout que constitue pour le pays une filière nucléaire nationale maîtrisant l'ensemble de la chaîne de valeur.

Si certains sont tentés de considérer que les dernières décisions suffisent à achever le redressement de la filière, il est au contraire primordial de prendre le recul nécessaire et de réaliser un diagnostic complet, tant industriel, économique, technologique, organisationnel et social pour permettre à cette filière industrielle d'importance de retrouver cohérence et complémentarité. Pour être solide et durable, sa refondation exige du temps comme de lourds investissements industriels et humains.

C'est dans cette perspective qu'au-delà des travaux du comité stratégique de filière nucléaire, la CFE-CGC appelle le prochain gouvernement à achever le redressement de la filière nucléaire française en s'appuyant sur l'expertise de parties prenantes comme le sont les organisations syndicales. Il en va de l'avenir de notre filière nucléaire.



COMITÉS D'ENTREPRISE

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

Ce qui est essentiel à la Macif, c'est d'apporter une protection adaptée à votre comité d'entreprise*.

Depuis plus de 30 ans, la Macif est l'assureur privilégié des comités d'entreprise en France.

Elle accompagne les élus dans leurs missions, leur propose une couverture spécifique pour leurs activités* et réserve des avantages aux salariés de leur entreprise**.

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur www.macif.fr



Essentiel pour moi

* Les garanties et prestations proposées sont accordées dans les conditions et limites fixées au contrat souscrit. Sous réserve d'acceptation du risque par l'assureur.

** Offres soumises à conditions, valables en 2017, réservées aux salariés bénéficiaires d'un comité d'entreprise ayant signé un Pacte CE en 2017.

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.





FOCUS

UN SIÈCLE D'ÉVOLUTION DE NOS BUREAUX RACONTE L'HISTOIRE DE NOTRE RAPPORT AU TRAVAIL

En juillet 2016, l'agence de publicité BETC a investi un nouveau bâtiment, à Pantin (93). On y trouve bars, terrasses, studios de radio et même un atelier de menuiserie dans ces bureaux qui ressemblent à un centre d'art contemporain. Dans ces locaux atypiques, 900 personnes travaillent sans bureau fixe. À l'aide d'une application pour smartphone, les employés peuvent se retrouver dans les différents lieux du bâtiment (« le TGV », « la baraque », « le cab »). Ces espaces mobiles sont liés au développement du free-lance et à la multiplication des auto-entrepreneurs, pour qui le bureau est presque obsolète.

Celui-ci a parcouru du chemin en un siècle, reflétant l'histoire du mobilier, de la technique et du travail. Au début du XX^e siècle, les villes se verticalisent avec l'invention de l'ascenseur.

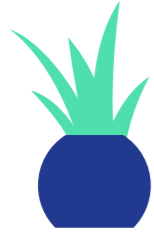
Les avancées technologiques (électricité, téléphone) poussent le développement du travail tertiaire. Au Larkin Administration Building (Buffalo - États-Unis), on a l'air conditionné et les employés écrivent sur des machines à écrire dans le premier open space de l'histoire. Comme à l'usine, les bureaux sont pensés pour favoriser la rentabilité et l'ordre hiérarchique, avec des employés sous surveillance des managers.

Deux guerres mondiales plus tard, les mentalités changent et s'invitent alors la réflexion et la créativité. L'employé ne doit plus être seulement performant mais aussi imaginer. On ne meuble plus, mais on agence les espaces et le bureau devient architecture. L'objectif est de penser et concevoir l'espace de façon globale en articulant architecture et aménagement. Fini les imposants bureaux aux lourds tiroirs, on préfère les plateaux allégés facilitant le mouvement et on introduit les couleurs, rompant avec l'austérité préexistante.





FOCUS



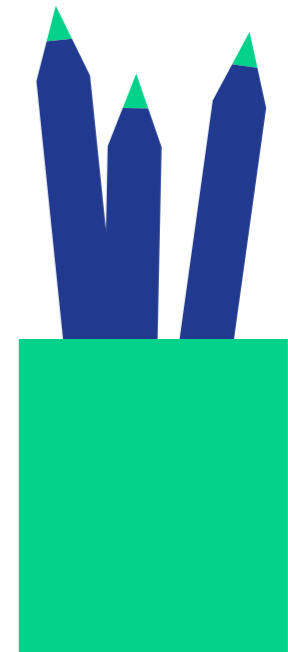
Dans les années 1960, Herman Miller réunit les travailleurs par spécialité pour faciliter la communication et l'inventivité. Le bureau se veut un lieu d'échanges, dynamique et lumineux, où le confort des employés est privilégié. C'est aussi le moment où la cloison vient investir en masse les bureaux, recouvrant l'open space d'une armée de murets en contreplaqué. Cette solution économique pour les entreprises permet de compartimenter les espaces alors que les employés se retrouvent, eux, isolés dans leurs cabines.

À la fin des années 1970, l'informatique s'introduit en entreprise et les premiers ordinateurs s'inspirent du vocabulaire bureautique : on trouve sur son écran un « fichier », des « dossiers » et une « corbeille ». Une technologie qui permet aux employés de communiquer sans se voir ni bouger. Dans les années 1980, on décroisse mais dans des espaces réduits, par souci d'économie. Les travailleurs sont rassemblés sur de bruyants plateaux. La situation s'enlise jusqu'aux années 1990, où se développe le mal-être, le stress et le burn-out. Au troisième millénaire, on assiste à des vagues de suicides au travail. C'est dans ce contexte que naît en 2005 un observatoire de la qualité de vie au bureau, Actineo. Sa directrice Odile Duchenne dénonce les méfaits de l'open space car *« pour économiser les mètres carrés, les entreprises cassent les cloisons et entassent de plus en plus de personnes dans leurs locaux. Résultat, l'espace vital est limité et l'absorption acoustique réduite à minima »*.

Une mutation totale va suivre cette prise de confiance et, aujourd'hui l'open space cède peu à peu sa place à l'espace « dynamique », sans bureau attiré. Ce nouvel environnement, plébiscité par les GAFA (Google, Apple, Facebook et Amazon) pour attirer les talents, commence à se répandre, y compris chez des institutions comme Sanofi et Accenture. Il est basé sur deux fondements : les salariés

n'occupent leur poste que les deux tiers du temps en moyenne et les déplacements au sein de l'entreprise favorisent la communication entre collaborateurs et donc la naissance des idées.

Les fabricants de mobilier suivent ce mouvement, développant des tables hautes, de larges tables de ferme, des assises dites « informelles » et du mobilier de jardin. On retrouve même des prises électriques en extérieur chez BETC. Par ailleurs, la proximité entre le mobilier de bureau et celui de la maison illustre l'effacement de la frontière entre la sphère privée et celle du travail. On travaille chez soi avec le télétravail, au café ou dans des espaces communs avec le coworking et les courriels professionnels arrivent directement sur nos smartphones. D'un glissement de doigt, on passe d'une activité privée à une activité professionnelle. Un contexte mouvant où tout peut être un lieu de travail, et des gares, des hôtels et des aéroports investissent même dans du mobilier dédié. Désormais, plus besoin d'aller au bureau, c'est lui qui nous suit dans nos mouvements. Et il convient d'apprendre à le mettre de côté en temps voulu.



Source

« L'Odyssée de l'open space », M le Magazine, 31/03/2017



POINT DE VUE

« IL EST POSSIBLE D'ÉRADIQUER LES INÉGALITÉS ET LE SEXISME AU TRAVAIL SIMULTANÉMENT »



Brigitte Grésy,
Secrétaire générale du Conseil supérieur
pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Dressant un état des lieux du sexisme au travail dans son dernier ouvrage, Brigitte Gresy parle de la «tragédie des 20%», qui renvoie au chiffre clé de l'inégalité femmes-hommes. On compte seulement 28% de femmes au Parlement, un écart de rémunération brute annuelle de 28% entre les hommes et les femmes, et à la télévision, seulement 20% des experts interrogés sont des expertes.

Des progrès sont tout de même à noter : le taux d'activité des femmes entre 25 et 49 ans atteint 83% et le nombre de femmes cadres en entreprise a augmenté de 150% en vingt ans. Mais des inégalités fortes se maintiennent : le taux d'activité global est bien de 83% mais son équivalent temps plein n'a pas bougé depuis les années 1990, et les femmes rentrent donc souvent sur le marché du travail à temps partiel. Brigitte Grésy soulève d'ailleurs un lien entre les écarts de rémunération et la forte proportion de femmes en CDD et temps partiel.

Si l'on exclut les autres facteurs comme les grossesses, les secteurs d'activité et les emplois occupés, que l'on compare les rémunérations d'un homme et d'une femme à expérience et diplômes égaux, un écart salarial de 9% persiste. C'est la « *discrimination systématique* » qui fait qu'un diplôme de femme vaudra moins cher qu'un diplôme d'homme. Ce noyau s'explique d'ailleurs par les stéréotypes de sexe, par exemple considérer que les femmes sont des « *agents à risque* » à cause de leurs enfants, qu'elles seraient moins disponibles ou mobiles.

Alors que l'Islande a annoncé vouloir adopter une loi pour interdire les inégalités salariales, la France ne doit pas non plus minimiser son arsenal législatif. La loi peut permettre de mettre en échec ces chiffres. Sur la parité dans les conseils d'administration par exemple, la loi Copé-Zimmerman devrait apporter sous peu de meilleurs résultats. En effet, elle oblige certaines entreprises



POINT DE VUE

de plus de 500 salariés à compter au moins 40% d'administratrices depuis le 1^{er} janvier 2017. Par ailleurs, une loi oblige les employeurs à signer avec les partenaires sociaux un accord sur l'égalité, comprenant un indicateur sur les rémunérations. Pour aller dans le bon sens, Brigitte Grésy propose également d'aider les entreprises à déterminer ce qu'est un écart de rémunération, sur un modèle identique.

Mme Grésy évoque aussi l'importance du langage qui permet de décrire le monde et situer les individus les uns par rapport aux autres. En France, une grande confusion perdure entre l'humour, qui est indispensable pour un collectif de travail, l'amour, qui arrive parfois, et la blague ou séduction sexiste. Dans le dernier cas, l'homme impose de manière unilatérale sa blague à la femme, qui se retrouve dans une situation impossible. Si elle rit, ce serait une caution au sexisme, si elle ne rit pas, elle peut être vue comme

caractérielle ou frustrée. Il est donc d'autant plus important d'appeler les choses par leur nom. Pour délimiter la frontière entre humour et sexisme, il faut prendre en compte le seuil de tolérance : si une femme ressent une blague comme sexiste, alors elle l'est. S'ajoute à cela « *un coût de la dénonciation plus fort que le coût de l'acceptation* », où la dénonciation colle une étiquette « *féministe* » ou « *aigrie* », et où l'acceptation entraîne une humiliation euphémisée.

Dans ce sens, il convient de rappeler que la loi Rebsamen de 2015 vient d'épingler le sexisme ordinaire dans le Code du travail sous le terme d'« agissement sexiste », qui renvoie à tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité. L'agissement sexiste est aussi intégré au devoir de prévention de l'employeur et aux travaux des CHSCT.



Source

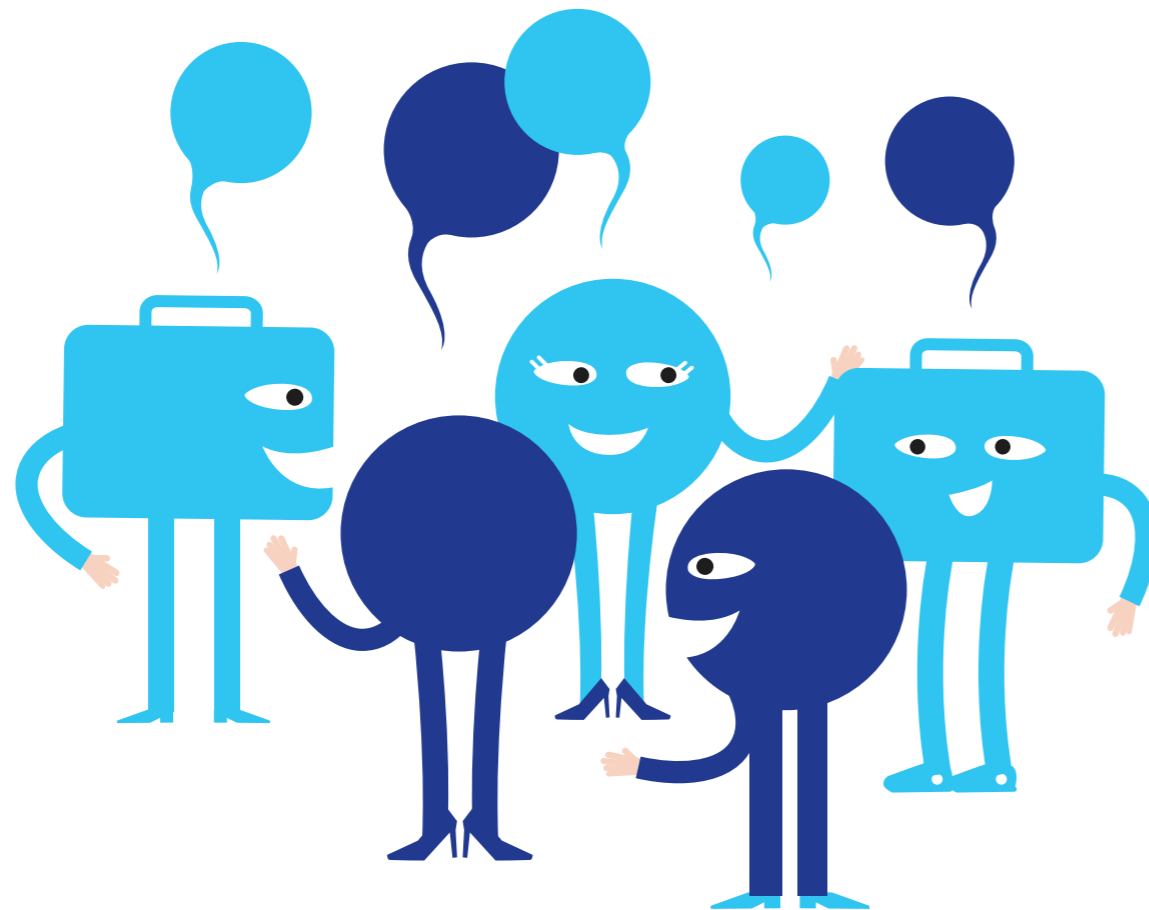
« Inégalité et sexisme au travail : comment éradiquer la paire »,
Le Courrier du Parlement, 03/04/2017





ANALYSE

ET SI LA COOPÉRATION ENTRE COLLÈGUES ÉTAIT LA SOLUTION POUR NE PLUS SOUFFRIR DU TRAVAIL ?



Avec l'accroissement des pathologies mentales au travail, l'expérience professionnelle peut parfois entraîner chez certaines personnes des signes de dépression, des situations de traumatisme ou de harcèlement. Alors que la santé du corps dépend des conditions du travail, la santé mentale est principalement liée à l'organisation du travail.

Parmi les causes principalement identifiées, quatre méthodes introduites dans les années 1990 : l'évaluation individuelle des performances, la qualité totale et les critères de certification (normes Iso), la flexibilisation (CDD, intérim, temps partiel imposé, etc.) et la standardisation des tâches.



ANALYSE

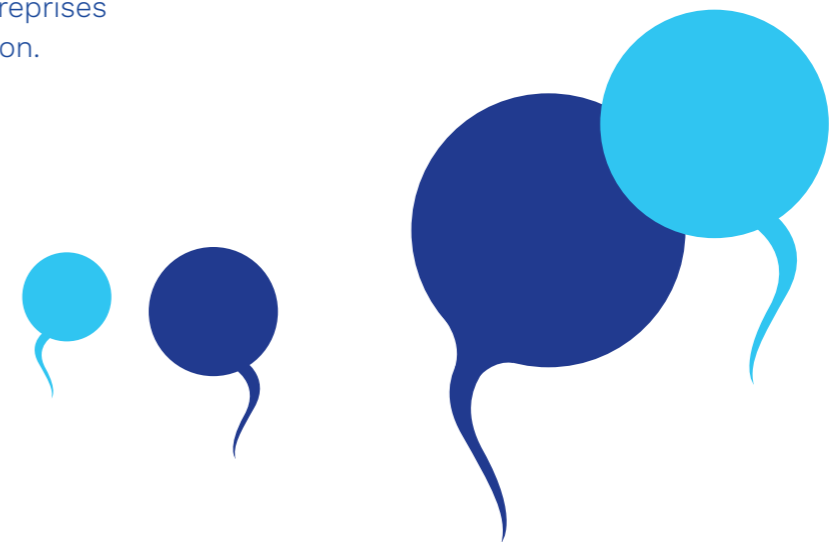


La brutalité du processus tend à nous faire croire que c'est une fatalité, une évolution irrémédiable. C'est pourtant une erreur, nombre de cadres et dirigeants doutent de la rationalité de cette gestion que l'on désigne sous le nom de «gouvernance par les nombres». Et ce sont généralement des dirigeants à la tête de PME qui ont pris le risque de rompre avec ces méthodes. Il a ainsi été possible d'expérimenter d'autres organisations du travail depuis une dizaine d'années et de rétablir des rapports de qualité entre les salariés et l'organisation du travail, avec de spectaculaires améliorations sur la santé mentale.

Cette transformation repose sur la conscience que le travail n'est pas seulement un rapport entre l'individu et la tâche à accomplir. La qualité et la productivité du travail dépendent de la mobilisation de ressources personnelles, mais pas uniquement. Elles dépendent aussi de l'intelligence au pluriel, c'est-à-dire de la formation de collectifs ou d'équipes de travail, conjuguant les intelligences individuelles pour forger la coopération. Pour éviter une cacophonie d'intelligences individuelles, il faut construire la coopération grâce à l'intelligence délibérative. La discussion collective sur les différents modes opératoires possibles permet d'aboutir à un accord entre collègues, à partir duquel se construisent les règles de travail. La coopération conjure la solitude, apporte l'entraide et la prévenance, le savoir-vivre et la solidarité. Des éléments décisifs en matière de prévention des pathologies mentales au travail.

En effet, la santé mentale dépend fondamentalement des autres, de la confiance, de la loyauté et de la solidarité que l'on met au service d'un objet commun. Dans les entreprises qui ont pris le risque de s'écarter de la «gouvernance par les nombres», la coopération fondée sur la délibération collective s'est montrée efficace pour prévenir la souffrance au travail. Le rôle d'espaces de convivialité formels, comme des réunions d'équipes, ou informels comme la machine à café ou la kitchenette, est alors essentiel.

Cependant, ces expériences restent rares et ne pourront se développer que si elles sont soutenues par des politiques publiques qui les feront connaître et aideront à les transmettre au sein des entreprises et de la formation.



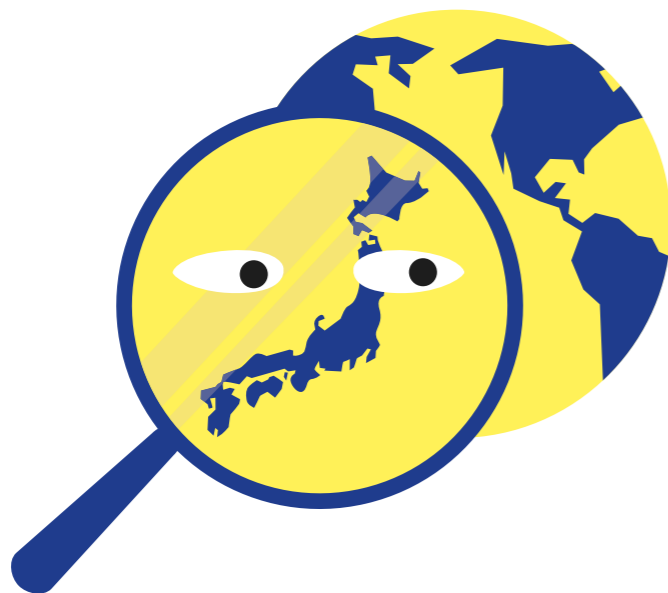
«Coopérer entre collègues, la solution pour ne plus souffrir au travail»,
The Conversation, 02/04/2017



VU D'AILLEURS

AU JAPON, ON COMPTE 143 OFFRES D'EMPLOIS POUR 100 CHÔMEURS

Depuis le début de l'année fiscale, en avril, il est plus difficile de dîner entre 2h et 7h du matin dans des chaînes de restauration nippones qui assuraient pourtant un service 24h/24 depuis des décennies. C'est le cas de 80% des enseignes «Jonathan's» et «Gusto» qui ont décidé de fermer la plupart de leurs établissements la nuit pendant au moins cinq heures car elles ne trouvent plus suffisamment d'employés pour faire tourner ces restaurants.



Au Japon, le taux de chômage est tombé en février à 2,8%, son plus bas niveau depuis 22 ans. Après avoir atteint le plein emploi en 2014, le pays est entré dans une phase de pénurie de main-d'œuvre qui bride l'activité et les investissements. Aujourd'hui, 143 offres d'emplois sont disponibles pour 100 chômeurs et *«n'importe quelle personne qui souhaite travailler peut maintenant avoir un emploi, tant qu'elle ne se montre pas trop difficile sur les conditions de travail et le salaire»*.

Les pénuries, qui touchaient jusqu'à présent les secteurs de la distribution et de la restauration, très avides en personnel, atteignent maintenant l'industrie ou la logistique. L'indice de confiance des grandes entreprises sur l'emploi est tombé à son plus bas niveau depuis 1992 tandis que la société est sur un déclin démographique de 500 000 personnes par an. Selon une étude de BNP Paribas, les effectifs des 15-64 ans, qui forment traditionnellement une population active, ont perdu 3,91 millions de personnes depuis 2012. Le nombre de 15-24 ans a baissé de 160 000 à cause du faible taux de fécondité alors que dans le même temps, les départs à la retraite

s'accélèrent. Le Japon compte 10,2 millions de personnes âgées de 65 à 69 ans, contre 8 millions en 2012.

Pour ralentir le mouvement, le gouvernement de Shinzo Abe a jusqu'à présent réussi à faire revenir les femmes et personnes âgées sur le marché du travail. En quatre ans, le taux de participation des femmes à l'emploi a progressé de 63,4% à 68%. Le nombre de travailleurs âgés de 65 à 69 ans a bondi, passant de 3,1 millions en 2012 à 4,5 millions. Cependant, ces employés, engagés sur des contrats non réguliers, n'acceptent pas les volumes horaires considérables des autres salariés. Pour de nombreux analystes, impossible pour le pays de relancer sa démographie sans recourir à l'immigration. Une option qui n'est pas envisagée par le gouvernement, qui ne fait rentrer les travailleurs étrangers qu'au compte-gouttes, par peur de perturber une population extrêmement homogène.



Source

«Quand le Japon manque de chômeurs», *Les Échos*, 06/04/2017



TENDANCES



Le théâtre et la danse pour favoriser le développement personnel et l'ouverture d'esprit des managers

Les MBA sont des formations qui offrent un éventail de compétences incluant aussi du coaching et des tests de personnalité. Plusieurs d'entre eux commencent à intégrer des modules atypiques basés

sur le développement personnel. Les ateliers de théâtre permettent par exemple de travailler la prise de parole en public, la négociation ou la canalisation des émotions. Du côté de l'Edhec, on propose des cours de philosophie pour donner une dimension «humaniste» au MBA. Et au-delà des heures consacrées à la philosophie, l'école demande à ses élèves d'intégrer l'éthique dans leurs cours.

À l'Institut d'Administration des Entreprises (IAE) d'Aix-Marseille, on demande aux élèves de réaliser des chorégraphies de danse contemporaine, de faire des acrobaties ou bien de prendre la place d'un chef d'orchestre. L'objectif étant de sortir les étudiants de leur zone de confort en dépassant la peur du ridicule pour leur donner confiance dans un environnement qu'ils ne maîtrisent pas, «et aussi pour faire confiance aux autres». ¹

Comment mettre en place une charte pour favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Jean-Christophe Sciberras, directeur des Relations sociales du groupe Solvay, avait anticipé l'arrivée du droit à la déconnexion dès 2015. Avec ses collaborateurs, ils ont élaboré une charte sur l'équilibre «entre activité professionnelle et vie personnelle» comprenant tout un volet sur l'utilisation des outils numériques. Concrètement, cet accord recommande de limiter l'envoi de courriels en dehors des heures de travail (7 heures à 19 heures) et rappelle qu'aucun courriel n'exige en principe une réponse immédiate.

La charte suggère notamment aux salariés de se fixer des plages horaires pour répondre aux courriels et se déconnecter. Depuis 2014, il a constaté des changements de comportement et le nombre de courriels échangés pendant le week-end a chuté. La culture de l'entreprise a évolué et désormais, «quand une personne envoie beaucoup d'e-mails le week-end, on se dit qu'elle est peut-être en difficulté dans l'organisation de son travail ou en situation de stress et qu'il faut sans doute l'aider». Ce changement de comportement a par ailleurs été permis par l'exemplarité des managers, prévue par la charte, et notamment du président. ²



Sources

1. «Former des managers avec le théâtre ou la danse», *Le Monde Campus*, 03/04/2017
2. «Limiter l'envoi d'e-mails en dehors des heures de travail», *Le Figaro*, 06/04/2017

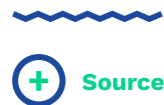


TENDANCES

En Colombie-Britannique, les employeurs ne peuvent plus obliger leurs salariées à porter des talons hauts

Au Canada, un nouveau pas vers l'égalité entre femmes et hommes a été franchi. La Première ministre de la province de Colombie-Britannique, Christy Clark, a déclaré dans un communiqué co-signé avec la ministre du Travail que le port des talons hauts en milieu professionnel était une pratique « dangereuse » et « discriminatoire ». Elle indique qu'avec « le port prolongé de talons hauts au travail, il y a un risque de blessure physique en glissant ou en tombant, ainsi que des dommages au niveau du pied, de la jambe et du dos ». Une législation devrait définitivement interdire l'obligation du port des talons.

En France, la loi reste différente : un employeur a tout à fait le droit d'imposer une tenue de travail à ses salariés, que ce soit un uniforme, une jupe ou des talons. Il faut toutefois que ce soit justifié par la nature du poste occupé, par exemple en contact avec de la clientèle. En effet, l'article L 1121-1 du Code du travail dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». ³



3. « Pourquoi les salariées françaises peuvent envier les Canadiennes », BFM Business, 10/04/2017



BULLE TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 20 AVRIL 2017

La liberté a un prix. Certains parfois le payent pour nous, ne l'oublions jamais. @CFECCG @alliancepolice #ChampsElysees



BFM BUSINESS @BFMBUSINESS - 25 AVRIL 2017

Près de la moitié des cadres voient les robots comme une opportunité ebx.sh/2p30NUx



LA TRIBUNE @LATRIBUNE - 26 AVRIL 2017

C'est reparti pour Ariane 5 à Kourou ow.ly/P9Pd30bbokM par @MCABIROL



MÉTALLURGIECFECCG @METALCFECCG - 27 AVRIL 2017

#infographie : Dans l' #Industrie, plus de cadres et moins d'ouvriers <http://www.usinenouvelle.com/editorial/infographie-dans-l-industrie-plus-de-cadres-et-moins-d-ouvriers.N532584> ... via @usinenouvelle @gabfd

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



**Au service des représentants
du personnel**
CE | CCE | CHSCT | DP | DUP | OS




www.secafi.com
contact@secafi.com • Tél. : 01 53 62 70 00





AGENDA

DIMANCHE
07/05

Deuxième tour de l'élection présidentielle.

JEUDI
11/05

et VENDREDI
12/05

L'UR CFE-CGC Bourgogne-Franche-Comté reçoit à Dijon la direction confédérale dans le cadre de la tournée des 13 régions.

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.

DIMANCHE
11/06

et DIMANCHE
18/06

Premier et deuxième tours des élections législatives.

MERCREDI
14/06

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

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECCG #cfecgc