

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3 INDISCRETS**
- P. 4 INFO MILITANTE - RÉFORME D'ACTION LOGEMENT : LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE**
- P. 5 INFO MILITANTE - HANDICAP : LA CFE-CGC ET L'AGEFIPH S'ENGAGENT !**
- P. 6 INFO MILITANTE : «FAIRE DE PAS À PAS UNE COMMUNAUTÉ ET UNE RUCHE D'INNOVATION AU SERVICE DES JEUNES»**
- P. 8 FOCUS SUR : LE HANDICAP EN ENTREPRISE**
- P. 9 ANALYSE - ÉLYSÉE 2017 : LE PROGRAMME DE FRANÇOIS FILLON**
- P. 12 POINT DE VUE : GUY RYDER, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'OIT**
- P. 13 VU D'AILLEURS : TRUMP ET L'HÉRITAGE DE L'OBAMACARE**
- P. 15 TENDANCES**
- P. 17 BULLE TWITTER**
- P. 18 AGENDA**





INDISCRETS

Patronat : l'UNAPL et l'UPA fusionnent et créent l'U2P

Pour peser davantage face aux deux grandes organisations patronales (le Medef et la CGPME) et défendre les intérêts des TPE et des PME, l'Union nationale des professions libérales (UNAPL) et l'Union professionnelle artisanale (UPA) ont annoncé, le 17 novembre, leur fusion. La nouvelle entité, baptisée l'Union des entreprises de proximité (U2P), «rassemble 2,3 millions d'entreprises des secteurs de l'artisanat, du commerce et des professions libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises», selon le communiqué officiel.

Les salaires des grands patrons ont fortement progressé en 2015

Selon le cabinet Proxinvest, le salaire moyen annuel des patrons des 120 plus grandes entreprises françaises a atteint 3,5 millions d'euros, soit une hausse de 20 % par rapport à 2014. Pour les seules entreprises du CAC 40, le salaire moyen s'est établi à 5 millions d'euros. Rappelons que dans le cadre de la loi Sapin 2, le Parlement a récemment adopté une mesure visant à permettre aux actionnaires de s'opposer aux rémunérations excessives des patrons d'entreprises cotées.¹

Apec : une nouvelle convention de mandat de service public

La direction de l'Apec, les partenaires sociaux et l'État ont signé, le 1er décembre, une nouvelle convention définissant les missions de service public de l'instance paritaire au service des cadres et des entreprises. Ce mandat a été approuvé à l'unanimité par le conseil d'administration (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGPME, CGT, CGT-FO, MEDEF, U2P).

LE CHIFFRE



1. « Les salaires des grands patrons français ont explosé en 2015 », *Marianne*, 13/11/2016
2. Indice de diffusion des offres cadres sur internet, Apec, 16/11/16



L'INFO MILITANTE

RÉFORME D'ACTION LOGEMENT : LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE

Organisme paritaire géré par les syndicats de salariés et le patronat, Action Logement se réforme pour améliorer ses services aux salariés. Acteur exigeant, la CFE-CGC se montrera vigilante quant à sa mise en application et aux effets induits.

Sous l'impulsion des partenaires sociaux, Action Logement se réorganise. A compter du 1^{er} janvier 2017, les Comités Interprofessionnels du Logement (CIL) chargés d'assurer la collecte et la distribution des aides et services aux entreprises, laisseront place à un groupe unique national implanté localement sous la seule marque «Action Logement», au bénéfice de l'emploi des salariés, de la performance des entreprises et de l'attractivité des territoires.

L'organisme paritaire entend ainsi améliorer ses services à destination des salariés quant à l'attribution de logements sociaux et «*augmenter de plus de 20%*», d'ici 2020, le nombre de salariés bénéficiaires de ses offres. En 2015, 77 885 logements ont été attribués et plus de 510 000 aides (prêts, aides et services) ont été délivrés, dont 55% en faveur des moins de 30 ans.

Mieux accompagner les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle

La CFE-CGC a accompagné cette réforme mûrie depuis le printemps 2015 afin que parcours résidentiel et professionnel soient au service de l'économie et des salariés. En effet, trop d'emplois ne trouvent pas preneurs car un logement à coût maîtrisé n'est pas offert. Trop de salariés ne sont pas mobiles car trouver un nouveau logement est considéré comme un parcours du combattant. Trop de salariés ignorent la possibilité qu'ils ont d'accéder à la propriété dans le cadre d'un prêt et d'un accompagnement, sans parler des salariés ignorant que des services leurs sont proposés en cas d'accident de la vie (dont l'adaptation logement au handicap...).

La réforme d'Action Logement (ex -1% Logement) doit répondre à tous ces objectifs dont celui d'une durée de trajet travail raisonnable, un facteur indispensable pour la productivité des entreprises et la qualité de vie des salariés. Acteur exigeant, la CFE-CGC se montrera particulièrement vigilante quant à la mise en application de cette réforme et aux effets induits.

Géré paritairement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, Action Logement (4,1 milliards d'euros de ressources en 2015 dont 1,3 Mds€ issu de la contribution des entreprises assujetties à la participation des employeurs à l'effort de construction), gère un patrimoine de 948 000 logements et compte 18 000 salariés. Depuis novembre 2015, Action Logement est présidée par Jacques Chanut, président de la Fédération Française du Bâtiment (FFB).





L'INFO MILITANTE

HANDICAP : LA CFE-CGC ET L'AGEFIPH S'ENGAGENT !



La CFE-CGC et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées ont signé, mi-novembre, une nouvelle convention pour changer le regard sur le handicap psychique.

Leader historique et reconnu des organisations syndicales sur le handicap, la CFE-CGC poursuit, sans relâche, son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. Le 15 novembre dernier à Paris, François Hommeril, président confédéral, et Anne Baltazar, présidente de l'Agefiph, ont solennellement apposé leur signature en faveur d'une nouvelle convention d'une durée de trois ans, consolidant ainsi un travail exemplaire mené depuis une dizaine d'années.

« La CFE-CGC est un acteur incontournable de l'insertion professionnelle des personnes handicapées »

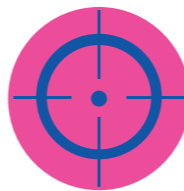
« La CFE-CGC est un acteur incontournable de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, déclare Anne Baltazar. Son engagement s'est traduit par la création d'un large réseau handicap dynamique dans les territoires et dans les fédérations, par le développement de plusieurs campagnes de sensibilisation sur le handicap au travail, par la montée en compétences de ses militants avec le déploiement de formations, sans oublier le lancement, fin 2015, du premier guide handicap CFE-CGC. »

Pour cette nouvelle convention, l'action de la CFE-CGC se concentrera sur le handicap psychique, le plus complexe et le moins souvent traité dans le milieu professionnel. Dense, la feuille de route prévoit, pêle-mêle, la création d'une carte à gratter sur le handicap psychique et d'une affiche, des vidéos, l'enrichissement du guide handicap, des colloques en région et la formation des membres du réseau handicap. Autre axe clé : l'accompagnement des sections syndicales lors des phases de négociations et des personnes handicapées dans l'entreprise.

« Je suis fier d'être le président d'une organisation syndicale qui, très tôt, a considéré le handicap comme une question clé au cœur de nos activités, confie François Hommeril. Dans chaque territoire et chaque secteur d'activité, des militants se sont spécialement engagés pour un meilleur respect des droits et de la place des personnes handicapées dans la communauté nationale. Le handicap est une préoccupation constante pour notre réseau qui agit concrètement sur le terrain 52 semaines par an. »

Une nouvelle fiche consacrée au handicap psychique

Sorti en décembre 2015, le guide handicap CFE-CGC (194 pages) est mis à la disposition de tous les adhérents sur le site intranet de la Confédération et remis en version papier aux militants formés au handicap au travail. Après la fiche pratique sur le handicap psychique, le guide dispose désormais d'une fiche de 18 pages consacrée au handicap psychique, conçue comme un support pour les formations au handicap psychique auprès des membres du réseau handicap.



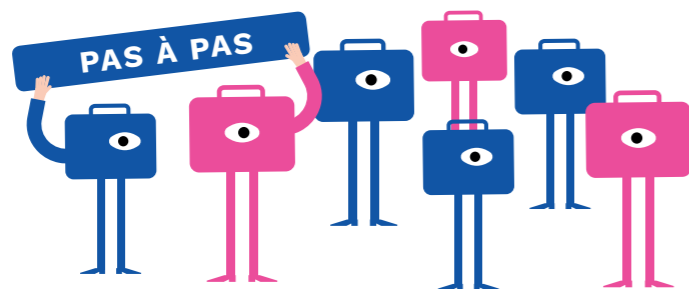
L'INFO MILITANTE



« FAIRE DE PAS À PAS UNE COMMUNAUTÉ ET UNE RUCHE D'INNOVATION AU SERVICE DES JEUNES »

Coordonné par la CFE-CGC, le guide Pas à pas vers l'entreprise dédié aux jeunes pour faciliter leur entrée dans la vie active et les accompagner durant leur vie professionnelle, a été présenté le 17 novembre dernier à Paris. Décryptage du projet avec Fabrice Tyack, délégué national CFE-CGC.

« Casser les codes et changer l'image du syndicalisme »



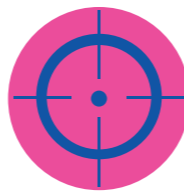
Pourquoi avoir lancé ce guide Pas à pas ?

Ce guide numérique s'adresse à tous les jeunes aux portes de la vie active pour leur faciliter l'accès au monde du travail et à celui de l'entreprise en leur donnant toutes les clés pour comprendre les « règles du jeu » et être acteur de leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Conçu comme un kit de survie, Pas à pas vise à capter l'attention des jeunes en leur apportant des réponses utiles (rédiger un CV, préparer un entretien d'embauche, comprendre le contrat de travail...), l'entrée dans la vie active s'apparentant souvent à un parcours semé d'embûches ! Au-delà, nous souhaitons faire de Pas à pas une communauté et une ruche d'innovation à développer avec toutes les parties

prenantes du projet : structures de la CFE-CGC, étudiants, écoles, universités, chefs d'entreprise et nos partenaires, tous réunis pour la fructueuse soirée de lancement du 17 novembre.

Comment est né le projet ?

Il s'agit d'une démarche globale initiée il y a deux ans pour répondre à une question fondamentale : comment une grande organisation syndicale telle que la CFE-CGC peut aujourd'hui être utile aux jeunes générations ? Avec Pas à pas, notre objectif est donc de casser les codes, de changer l'image du syndicalisme, de comprendre les attentes des jeunes et d'apporter des services concrets.



L'INFO MILITANTE

« Promouvoir un syndicalisme de services auprès des jeunes »

Tel un think tank, nous avons constitué des groupes de travail à la fois en interne (délégués syndicaux CFE-CGC, fédérations...) et en externe (écoles, entreprises, chercheurs, salariés du privé) pour mutualiser les bonnes pratiques.

Qui sont les partenaires associés à Pas à pas et comment vont se traduire ces partenariats ?

La CFE-CGC est fière d'avoir noué des partenariats privilégiés avec des échanges de liens et de visibilité, en particulier avec l'Institut de Gestion Sociale-RH, une des premières écoles privées de formation en ressources humaines. Parmi nos autres partenaires figurent des start up reconnues : MyJobCompany, AssessFirst (leader du recrutement prédictif via la big data) et MonMentor, une plateforme de mentoring (juristes, spécialistes marketing...) pour aider les étudiants et les jeunes actifs. Il s'agit de démocratiser cette aide, comme le fait un délégué syndical en entreprise quand il conseille les salariés sur le droit social, les prudhommes etc. Le logement est aussi une des principales préoccupations des jeunes, d'où notre partenariat avec ImmoJeune, la première plateforme de logements étudiants en France. D'autres partenariats suivront à l'avenir!

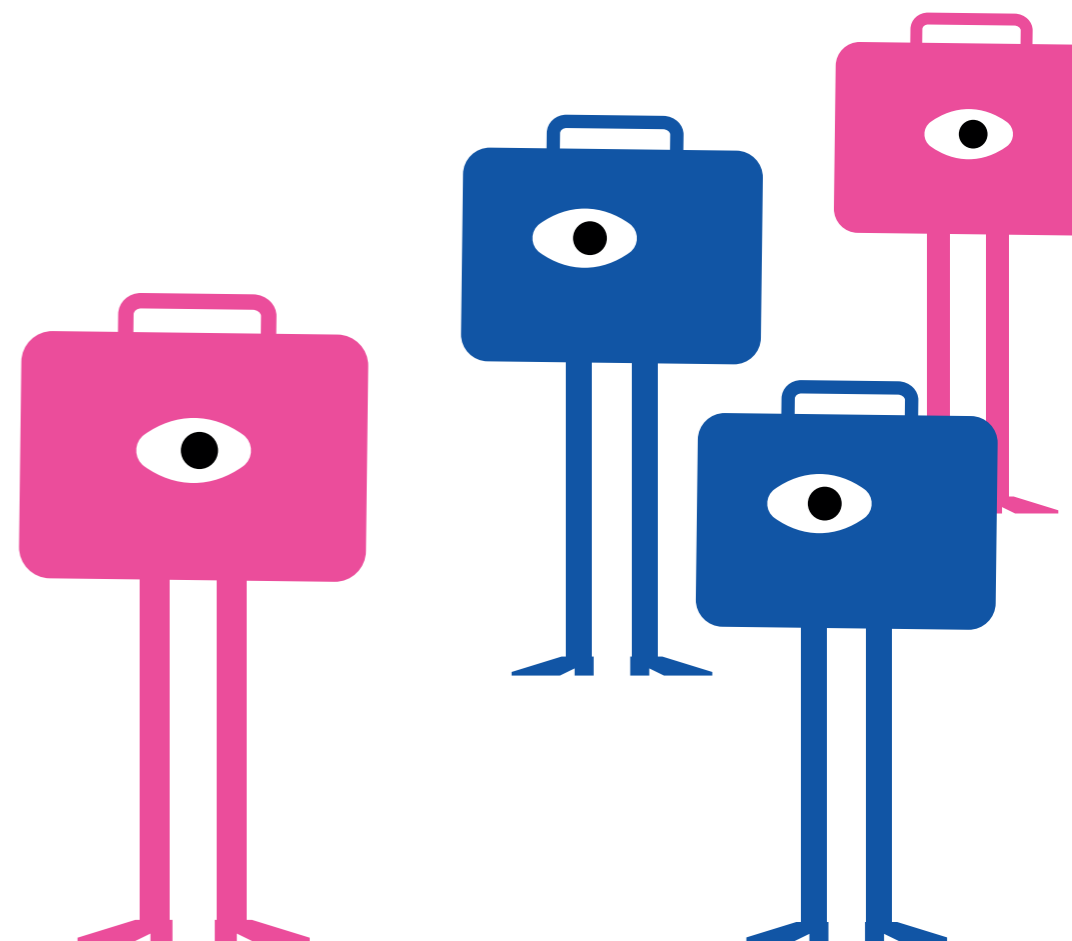
Quel objectif poursuit la CFE-CGC auprès des jeunes ?

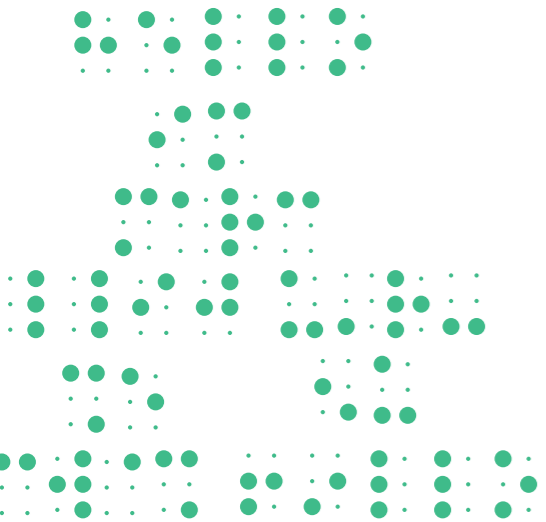
La CFE-CGC dispose de structures, de compétences et d'antennes dans tous les territoires et les entreprises. Il convient de mettre ses ressources à disposition pour promouvoir auprès des jeunes — peut-être de futurs adhérents et militants! — cet indispensable syndicalisme de services que nous devons développer.

Quels sont les prochains plans d'actions pour animer Pas à pas ?

À l'initiative de la CFE-CGC, un blog va être lancé début 2017 avec notamment des vidéos et divers contenus enrichis par la communauté Pas à pas. Sur les réseaux sociaux, toutes les infos sont disponibles sur le compte Tweeter dédié (@CadresCampus). Des événements en région sont aussi au menu avec de prochains déplacements à Lille, Lyon et Toulouse pour aller à la rencontre d'autres écoles et universités. Avec AssessFirst et MonMentor, nous souhaitons à terme créer une marque blanche pour les régions et mettre en place des espaces de coworking en accès gratuit pour les jeunes dans toutes les maisons CFE-CGC. Bref, les projets ne manquent pas!

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





FOCUS SUR

LE HANDICAP EN ENTREPRISE



La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, qui s'est tenue du 14 au 20 novembre, a permis de faire un point sur le bilan de l'action publique dans ce domaine.

Aujourd'hui en France, 480 000 personnes handicapées sont encore au chômage selon l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), un chiffre en hausse de 2,3 % au premier semestre 2016. La progression reste supérieure à celle de l'ensemble des demandeurs d'emploi, et plus d'un handicapé sur 5 est au chômage, particulièrement les personnes âgées de plus de 50 ans.

Le bilan du quinquennat de François Hollande sur le sujet est ainsi vu comme « morose » par l'Association des Paralysés de France.

« Le niveau de chômage des handicapés est trop élevé », reconnaît également Ségolène Neuville, la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion.

Le taux d'emploi est encore loin de l'objectif de 6 % de travailleurs handicapés dans les entreprises, et la fonction publique, si elle est un peu plus vertueuse que le secteur privé, ne respecte pas non plus cet objectif avec un taux de 4,18 %.

Cependant tout n'est pas négatif. Le handicap est de plus en plus accepté dans la société et dans le monde du travail. De plus en plus de personnes osent faire reconnaître leur handicap. Les placements en entreprise, les maintiens de poste ou les créations d'activités sont aussi dynamiques. Tous ces facteurs permettent au nombre de personnes en situation de handicap dans l'emploi de continuer à augmenter. La possibilité de cumuler prime d'activité et allocation adulte handicapé a permis à plus de 400 000 personnes d'améliorer leur pouvoir d'achat.

Mais la politique d'emploi des personnes handicapées doit faire face à de nombreux défis, notamment un système d'incitation de moins en moins efficace. Depuis 1987, chaque entreprise de plus de 20 salariés doit compter 6 % de travailleurs handicapés ou verser une somme à l'Agefiph. Or, au vu de la progression du nombre de personnes en situation de handicap, les sommes collectées diminuent.

En 2015, la collecte avait récolté près de 402 millions d'euros soit une baisse de 3,5 %.

Malgré ces défis, le sujet ne mobilise que trop peu l'opinion publique, il est donc peu porteur politiquement.

Du côté des syndicats, le handicap reste l'objet de mobilisation.

Le Medef a lancé un groupe de travail avec l'Union professionnelle des travailleurs indépendants handicapés (UPTIH). Une idée avancée serait de conserver le système de bonus-malus calculé sur les flux de nouvelles embauches plutôt que sur le stock d'employés.

Leader historique et reconnu sur le handicap, la CFE-CGC poursuit quant à elle, sans relâche, son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. La CFE-CGC et l'Agefiph ont signé, mi-novembre, une nouvelle convention pour changer le regard sur le handicap psychique (voir p. 5).



« Le chômage des handicapés reste élevé »,
Les Echos, 14/11/2016



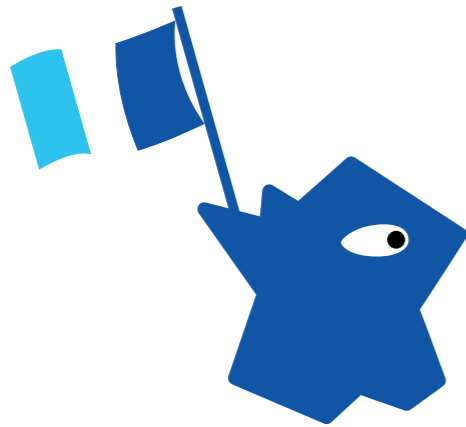
ANALYSE

ÉLYSÉE 2017

Le Bulletin confédéral continue d'étudier l'actualité autour du grand événement politique de l'année à venir : la campagne présidentielle de 2017.

Dans ce numéro, retour plus en détail sur le programme de François Fillon, vainqueur de la primaire de la droite et du centre dimanche 27 novembre, sur les questions de l'emploi et du social.





ANALYSE



FRANÇOIS FILLON Candidat de la droite et du centre à l'élection présidentielle 2017

RÉFORME DU SYNDICALISME

- › Instituer la liberté de candidature au premier tour des élections professionnelles.
- › Relever les seuils sociaux de 10 à 50 salariés (pour les DUP) et de 50 à 100 salariés (pour le CE).
- › Limiter l'activité syndicale à 50 % du temps de travail du salarié élu.
- › Valoriser l'expérience syndicale sur le plan des compétences de la gestion de carrière.
- › Permettre aux accords d'entreprises de fixer l'architecture des instances représentatives du personnel.

DROIT DU TRAVAIL

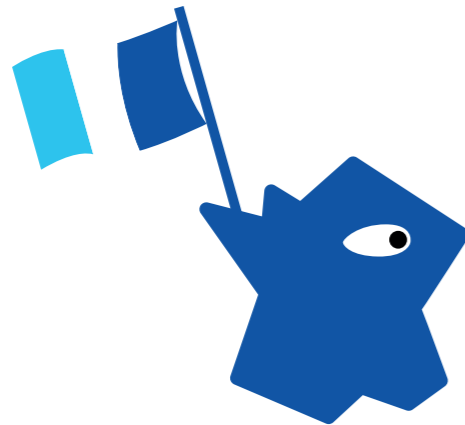
- › Recentrer le code du travail sur les normes sociales fondamentales et renvoyer le reste aux accords d'entreprises.
- › Supprimer les 35 heures, laisser les salariés et chefs d'entreprise négocier librement la durée de travail, et fixer par la loi uniquement la durée maximum du travail hebdomadaire selon la norme européenne, soit 48 heures.
- › Décider du seuil de déclenchement des heures supplémentaires par accord.
- › Mettre en place un contrat de travail avec des modalités de rupture prédéfinies et progressives.
- › Conforter les procédures de licenciement collectif lors d'une réorganisation de l'entreprise.
- › Permettre le référendum d'entreprise en cas de blocage du dialogue social.
- › Faciliter le recours au télétravail.



ANALYSE



FRANÇOIS FILLON Candidat de la droite et du centre à l'élection présidentielle 2017



DROITS SOCIAUX

- › Plafonner à 75 % le taux d'indemnisation des allocations chômage et introduire une dose de dégressivité des allocations chômage.
- › Mettre fin aux systèmes des emplois aidés.
- › Réformer la formation professionnelle pour orienter les chômeurs vers des filières avec de réelles opportunités.
- › Abroger le compte pénibilité.
- › Créer une prestation sociale unique permettant un contrôle de toutes les aides accordées par l'Etat, pour que les revenus du travail restent supérieurs à ceux de l'assistance.

RETRAITE

- › Reporter l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans.
- › Harmoniser graduellement les régimes de retraites publics et privés, et supprimer les régimes spéciaux.
- › Fusionner les retraites de base et complémentaires.
- › Introduire à terme un système de retraites à points en complément du système par répartition.
- › Encourager la prévoyance par le système de retraite complémentaire.

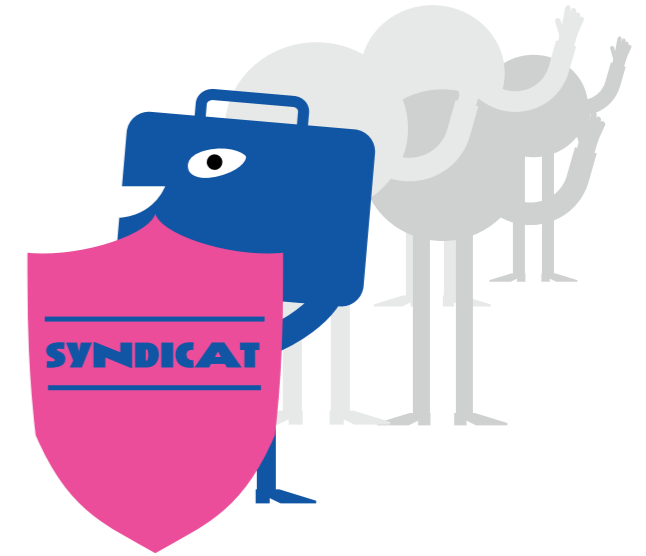
FISCALITÉ

- › Baisser de 50 milliards d'euros les charges et impôts des entreprises.
- › Supprimer la cotisation salariale maladie.
- › Renforcer l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises et dans les PME.
- › Exonérer de charges sociales les embauches d'un jeune en alternance.



POINT DE VUE

GUY RYDER, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'OIT



Réélu début novembre à la tête de l'Organisation internationale du Travail, l'Anglais Guy Ryder (60 ans), ancien élève de Cambridge qui a effectué toute sa carrière dans le monde syndical avant de rejoindre l'OIT, alerte sur des risques sociaux accrus dans une situation internationale de plus en plus incertaine.

«Un engrenage s'est mis en place : l'instauration de politiques d'austérité sévères, après la catastrophe de 2008, a généré de graves problèmes sociaux, eux-mêmes se traduisant par des événements politiques comme le Brexit ou l'élection de Donald Trump aux Etats-Unis, déclare-t-il dans les colonnes du Monde. Du Brésil à l'Afrique du Sud, en passant par l'Europe, de nombreux pays sont touchés par ce malaise social. D'où l'importance pour l'OIT de rappeler les valeurs de justice sociale. Ce sont elles qui garantiront le mieux la paix.»

Alors que le message porté par la mondialisation se veut universel, une majorité de personnes se sentent

paradoxalement exclues de ce mouvement. « Il faut bien reconnaître que Donald Trump a raison quand il parle des oubliés », admet Guy Ryder. Selon lui, la justice sociale doit être une composante essentielle d'une société inclusive, une barrière contre la démagogie et constitue donc la condition d'une société pacifiée et démocratique. Pour ce faire, le Britannique considère que les grandes institutions internationales et les organisations syndicales doivent offrir des alternatives en accord avec l'aspiration des peuples.

Guy Ryder déplore qu'au niveau des organismes internationaux, la question sociale n'ait pas suffisamment progressé (à l'image du G20, dont l'OIT est l'invitée depuis 2007 sans résultats notables) et ne fasse pas assez partie des préoccupations prioritaires rythmant l'agenda international. Il estime aussi que les syndicats se retrouvent dans une position bancale avec des positions sont trop souvent perçues comme tournées vers une défense de modèles passés ou en faveur d'un statu quo.

L'enjeu pour ces organisations est donc double, selon Guy Ryder : reconquérir une légitimité d'action et lutter contre une défiance généralisée envers toutes les institutions. « S'ils n'y arrivent pas, explique Guy Ryder, le risque est que les syndicats soient la victime de la nouvelle mondialisation et non plus des acteurs de ce changement ».

Devant l'émergence du travail indépendant, la révolution numérique et digitale, l'uberisation de certaines activités et la concurrence toujours plus accrue entre les acteurs internationaux, qui risquent de faire du social une variable d'ajustement, Guy Ryder appelle les syndicats à jouer un rôle majeur pour l'accompagnement et la protection des travailleurs.



 **Source**

« Guy Ryder : "La mondialisation est devenue une menace, un danger" », *Le Monde*, 15/11/2016



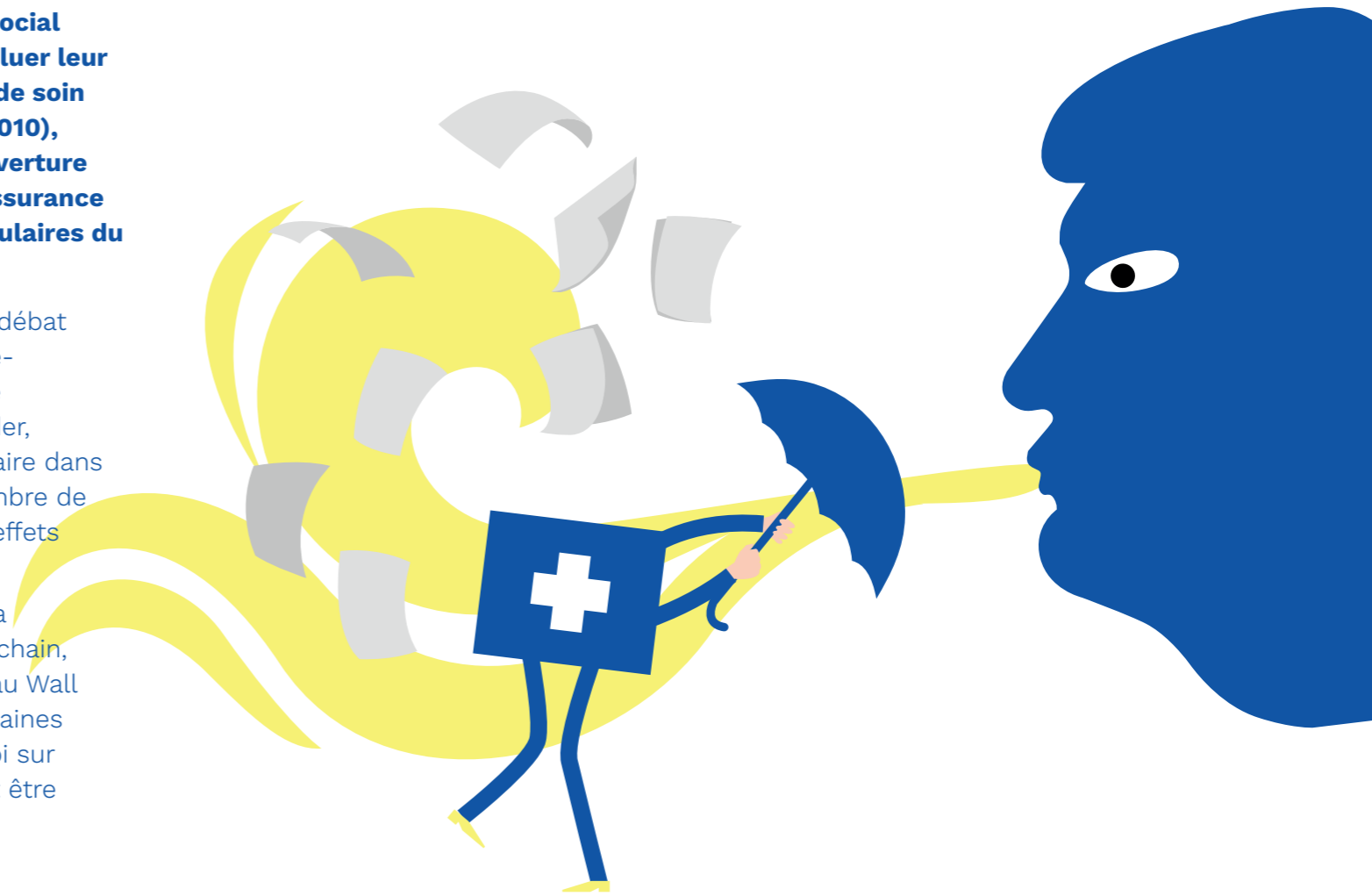
VU D'AILLEURS

TRUMP ET L'HÉRITAGE DE L'OBAMACARE

Souvent caricaturés comme le parfait opposé du modèle social français, les États-Unis ont depuis 2008 tenté de faire évoluer leur système de protection sociale pour offrir à tous une offre de soin minimale. L'Obamacare (votée et promulguée le 30 mars 2010), visant à réduire le nombre d'Américains dépourvus de couverture santé notamment en instituant un système de polices d'assurance subventionnées par l'Etat, a ainsi été l'une des pierres angulaires du premier mandat de Barack Obama.

Ces derniers mois, le sujet s'est imposé comme un point de débat important lors de la houleuse campagne présidentielle, outre-atlantique. Le candidat Donald Trump, qualifiant l'Obamacare d'« *horrible chose* », avait promis, en cas de victoire, d'amender, d'abroger ou de remplacer cette réforme fortement impopulaire dans le camp républicain, une réforme qui a connu un certain nombre de difficultés de mise en place et qui a pu engendrer quelques effets négatifs.

Depuis son élection le 8 novembre dernier et en attendant sa prise de fonction officielle à la Maison blanche en janvier prochain, Donald Trump a laissé penser, dans une interview accordée au Wall Street Journal, que sa position pourrait s'infléchir et que certaines dispositions du Patient Protection and Affordable Care Act (loi sur la protection des patients et les soins abordables) pourraient être





VU D'AILLEURS

conservées.

Le magnat de l'immobilier songe dorénavant à conserver deux dispositions : l'interdiction faite aux assureurs de refuser un patient en raison de son état de santé et la possibilité pour des parents de faire bénéficier plus longtemps leurs enfants (jusqu'à leurs vingt-six ans) de leur couverture santé.

Ce possible revirement du 45e président de l'histoire des États-Unis poserait cependant un problème économique sur le marché de l'assurance, selon divers observateurs. Si tous les Américains ne sont pas obligés de prendre une assurance maladie, la disposition

préexistante pourrait conduire les compagnies d'assurance à leurs pertes. Leurs coûts augmenteraient pour les clients les plus malades et ils ne seraient plus compensés par l'adhésion obligatoire des personnes en bonne santé.

Alors que l'élection de Donald Trump a ouvert une vaste période d'interrogations en tous genres, le champ social n'est pas épargné par ces zones d'incertitudes. Quoi qu'il en soit, l'éventuel traitement de cheval contre l'Obamacare sera administré par Tom Price, récemment nommé ministre de la Santé et farouche opposant à cette réforme de l'assurance maladie arrachée au Congrès par Barack Obama.



 **Source**

Le Monde, 12/11/2016



TENDANCES

**DIALOGUE
SOCIAL**



Des grands cadres de grands groupes à l'aide des PME

À l'initiative de Pacte PME, un nouveau système collaboratif va permettre un rapprochement entre PME et grands groupes grâce à une mise à disposition de ressources humaines.

Sur la base du volontariat, des cadres de grandes entreprises seront missionnés sur de courtes périodes (entre 1 et 5 jours) pour venir en aide à des PME sur des problématiques spécifiques. À l'instar d'une plateforme type Uber, Pacte PME mettra en relation l'offre et la demande sur le principe d'un vivier de volontaires. Les petites entreprises pourront ainsi recevoir un appui dans leur développement, tandis que les entreprises pourront s'appuyer sur un tissu économique national plus compétent et performant.

Quelques grandes entreprises se sont déjà associées à cette initiative (Generali, Siemens France, Renault, PSA, etc.) et la plateforme, nommée « Pacte compétences » a été lancée le 15 novembre dernier.¹



Sources

1. « Des cadres de grandes entreprises en mission dans les PME », *L'Usine Nouvelle*, 15/11/2016

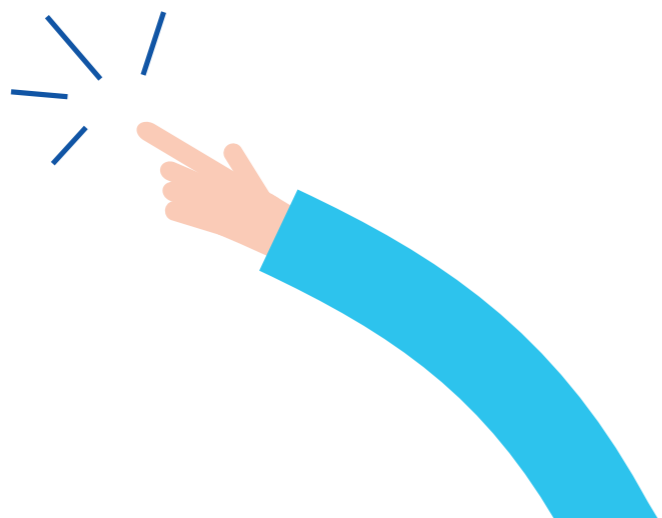
2. « Plus de syndicats et moins d'État pour résoudre la crise du dialogue social », *Huffington Post*, 14/11/2016

Dialogue social : l'ESCP lance une chaire

Alors que dialogue social et la place des syndicats sont deux thèmes qui vont animer la campagne présidentielle, l'École supérieure de commerce de Paris a annoncé début novembre la création d'une chaire intitulée « *Dialogue social et compétitivité des entreprises* ». Patrice Laroche et Maria Koutsovoulou y défendent l'importance du dialogue social et des partenaires associés.

Ils montrent que si le dialogue social était initialement axé autour de la problématique de la répartition des richesses, les enjeux se sont multipliés et concernent dorénavant d'autres aspects (organisation du travail, modalités de l'emploi...) nécessitant de nouvelles compétences.

Le dialogue social étant plus que jamais un sujet crucial pour les entreprises, les auteurs estiment que l'enjeu est de rechercher des synergies et des complémentarités pour transformer les antagonismes en ressources destinées à nourrir la dynamique de la négociation. Dans la pratique quotidienne de la négociation, cela consiste avant tout à développer une culture commune en préservant l'identité de chacun des acteurs impliqués. Sans oublier de développer des formations afin de sensibiliser les managers de demain au dialogue social.²





TENDANCES

Les ressources humaines à la rescousse de la transformation digitale ?

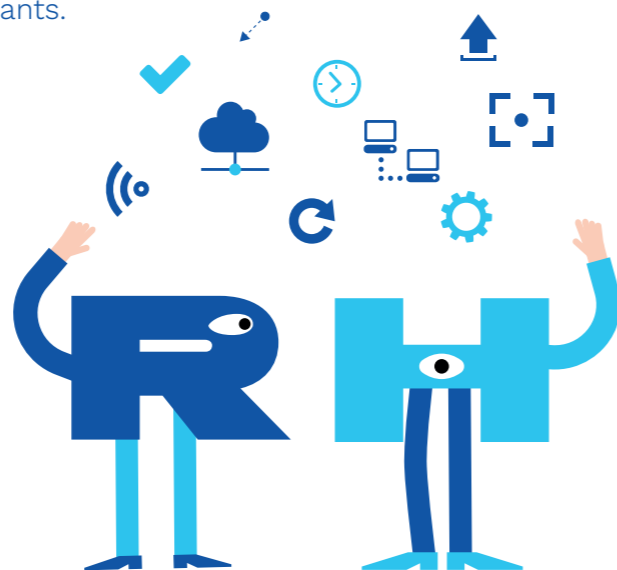
Alors que les problématiques liées au numérique sont des sujets toujours plus prégnants dans l'entreprise, les ressources humaines de celles-ci peinent parfois à s'appropriier ces questions, selon les salariés cadres. Le cabinet Elia s'est ainsi penché sur la problématique de la transformation numérique par le prisme des ressources humaines.

Si les cadres ont une bonne image de leurs RH, ils ont tendance à les consulter sur des questions « classiques », c'est-à-dire plus juridiques ou administratives. Pour 71 % des cadres, les RH ne sont ainsi pas adaptées pour les aider à appréhender les nouvelles méthodes de travail. Cette proportion est particulièrement importante chez les jeunes qui manifestent le plus d'appétence pour cette problématique. Ce sujet est d'ailleurs assez important chez les cadres pour pouvoir constituer un facteur dans leurs choix de carrière : une proportion toujours plus importante est attirée par des start-up où l'aspect digital est plus développé (45 % pour les moins de trente ans).

La transformation digitale est donc devenue un enjeu crucial pour les ressources humaines et leurs entreprises afin de conserver et attirer les profils les plus intéressants.



« De plus en plus de cadres veulent un mode de travail start-up et les RH ne les entendent pas toujours »,
L'Usine Nouvelle, 11/11/2016



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.



BULLE TWITTER



 **MYRIAM EL KHOMRI** @MYRIAMELKHOMRI - 1 DÉCEMBRE 2016

Je salue aujourd'hui l'expertise des équipes qui en 50 ans ont fait de l'**@Apec** une référence pour le **#recrutement** des cadres !
#cadresdemain



 **GÉRARD MARDINE** @GERARDMARDINE - 3 DÉCEMBRE 2016

L'enjeu majeur de politique économique: revoir le fonctionnement de l'économie de marché **@CFECGC** \ <http://www.usinenouvelle.com/editorial/avis...> via **@usinenouvelle**



 **CESE** @LECESE - 2 DÉCEMBRE 2016

Revenu minimum social garanti > le CESE lance ses travaux en réponse à la saisine de **@claud bartolone**, Président **@AssembléeNat**



 **FRANCE STRATÉGIE** @STRATEGIE_GOUV - 4 DÉCEMBRE 2016

Crise de confiance envers des institutions: 25 mesures pour encourager la participation des **#jeunes** à la **#démocratie** <http://ow.ly/SWolT>



AGENDA

LUNDI
12/12

Colloque annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) à Paris (Maison de la Chimie).

MERCREDI
14/12

Présentation du projet d'avis « La construction d'une Europe dotée d'un socle des droits sociaux » par le Conseil économique, social et environnemental (CESE).

JEUDI
15/12

- Colloque « Le dialogue social en Europe : état des lieux et perspectives » organisé par la Fondation Jean-Jaurès.
- Débat France Stratégie sur le projet 2017/2027 dédié à la note « Croissance et répartition des revenus ».

DU
30/12/16
AU
13/01/17

Élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE).



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECGC #cfecgc**