



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE - REPRÉSENTATIVITÉ 2017 : LA CFE-CGC EN FORTE PROGRESSION !**
- P. 5 INFO MILITANTE: « LA CFE-CGC CONFIRME SA MONTÉE EN PUISSANCE ET PROGRESSE SUR TOUS LES TERRAINS »**
- P. 7 INFO MILITANTE - ASSURANCE CHÔMAGE: LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD ÉQUILIBRÉ**
- P. 9 INFO MILITANTE : UNE CONVENTION COLLECTIVE POUR SÉCURISER LES SALARIÉS PORTÉS**
- P. 10 ÉLYSÉE 2017 : LA CFE-CGC INTERPELLE LES CANDIDATS AVEC SEPT QUESTIONS**
- P. 11 FOCUS SUR: QUEL AVENIR POUR LA RECONNAISSANCE DU BURN-OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?**
- P. 13 POINT DE VUE: SOLIDARITÉS NOUVELLES FACE À L'EMPLOI EN APPELLE « À UN GRENELLE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL »**
- P. 15 ANALYSE - LE CPA: UN OUTIL DONT L'AVENIR EST ENCORE À ÉCRIRE**
- P. 17 VU D'AILLEURS: AU ROYAUME-UNI, UN PLEIN-EMPLOI EN TROMPE-L'ŒIL**
- P. 18 TENDANCES**
- P. 20 BULLE TWITTER**
- P. 21 AGENDA**



EN BREF

Assurance chômage : crise ouverte au Medef

Furieux de l'accord conclu le 28 mars avec les syndicats sur l'assurance chômage, les patrons des fédérations de l'hôtellerie, de la restauration et celle de l'intérim devraient emboîter le pas de Viviane Chaine Ribeiro (fédération Syntec) et de Jacques Chanut (Fédération française du bâtiment), qui ont démissionné de la commission sociale du Medef, présidée par Alexandre Saubot (UIMM). En cause, notamment, le maintien d'une taxation sur les contrats courts. Ce clash entérine la fracture entre le secteur des services, plus libéral, et une partie de l'industrie au sein de l'organisation patronale. Il souligne aussi l'impuissance de Pierre Gattaz, patron du Medef, à concilier les parties.¹

La CFE-CGC en première ligne du mouvement social en Guyane

La CFE-CGC a affiché sa solidarité avec les mouvements de protestation sociale qui se déroulent actuellement en Guyane. L'organisation, présente au sein de l'intersyndicale qui mène le mouvement, a également fait part d'un certain nombre de demandes pour rétablir la situation sur le plan socio-économique, sur l'insécurité, sur l'engagement de l'État, sur l'emploi et sur la santé.²

Les retraités ont battu le pavé pour défendre leur pouvoir d'achat

À l'appel de 9 organisations syndicales et associations dont la CFE-CGC, des centaines de retraités ont manifesté le 30 mars à Paris et en région pour interpeller les candidats à la présidentielle sur la baisse de leur pouvoir d'achat et réclamer une hausse de leurs pensions qui stagnent depuis 2013. Les syndicats demandent que le niveau de vie des retraités progresse au même rythme que celui des actifs, dont les salaires augmentent légèrement plus vite que l'inflation.

EDF : l'accord sur le forfait-jours « mis à mal », déplore la CFE-CGC

Un an après son entrée en vigueur, l'accord sur le forfait-jours chez EDF « est mis à mal », avec « des pressions répétées sur les cadres », dénoncent les syndicats. La CFE-CGC Énergies, signataire de l'accord sur le forfait-jours et première organisation syndicale des cadres dans l'entreprise, « demande à la DRH Groupe de réunir dans les plus brefs délais le comité de pilotage national de l'accord pour décider des mesures nécessaires à son application effective ».

LE CHIFFRE



**C'EST CE QUE VA RAPPORTER
L'ACCROISSEMENT DE 2,4 %
DE LA MASSE SALARIALE EN FRANCE
EN 2016, ACCROISSEMENT QUI PERMETTRA
DE FINANCER LES RETRAITES, LA SANTÉ
OU LES ALLOCATIONS FAMILIALES.³**



1. « L'accent social du Medef s'évapore », *La Lettre A*, 30/03/2017
2. « La CFE-CGC solidaire des mouvements en Guyane », CFE-CGC, 27/03/2017
3. « La reprise de l'emploi bénéficie à la Sécurité sociale », *Les Échos*, 09/03/2017



L'INFO MILITANTE

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE 2017 : LA CFE-CGC CONFORTÉE ET EN FORTE PROGRESSION!

Avec 19,39% des suffrages exprimés dans son champ statutaire de l'encadrement, la CFE-CGC conforte sa représentativité au niveau national interprofessionnel et améliore sensiblement son score tous collèges confondus (12,27%).



Le printemps a démarré sur les chapeaux de roue pour la CFE-CGC! Fortement attendus, les résultats 2017 de la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau national interprofessionnel dévoilés le 31 mars dernier par Le Haut Conseil du Dialogue Social ont conforté le syndicat de l'encadrement comme un acteur incontournable du dialogue social.

La CFE-CGC en progression constante partout

Avec 19,39% (contre 18,14% en 2013) des suffrages exprimés dans son champ catégoriel (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), la CFE-CGC conforte sa représentativité au niveau national interprofessionnel. Tous collèges confondus, la confédération recueille, avec plus de 559 000 suffrages exprimés, 12,27% des voix (en poids relatif, qui prend en compte le seul périmètre des syndicats représentatifs), améliorant sensiblement les 10,78% de 2013 et affichant « *la plus forte progression des organisations syndicales* », observe François Hommeril, président confédéral.

Pour être considérée comme représentative, et donc être en capacité de négocier et signer des accords collectifs, une organisation doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés. Outre la CFE-CGC, la CFDT (30,32%, +0,58% par rapport à 2013), la CGT (28,57%, -2,05%), FO (17,93%, -0,3%) et la CFTC (10,91%, +0,28%) restent également représentatives au niveau national interprofessionnel à l'issue du dernier cycle électoral pour lequel ont été agrégés les résultats des élections professionnelles organisées dans l'ensemble des entreprises (dont les TPE) entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016, ainsi que les élections de janvier 2013 aux chambres départementales d'agriculture. Au total, ce sont ainsi plus de 5,6 millions de salariés qui se sont exprimés. La CFE-CGC a gagné près de 82 000 voix (+ 17,14%), soit l'équivalent du corps électoral d'une ville comme Dijon.

Une incontestable légitimité au service des populations de l'encadrement

En progression constante ces dernières années grâce au travail remarquable accompli par ses équipes sur le terrain, la CFE-CGC félicite l'ensemble de ses structures : adhérents, militants, fédérations et unions territoriales. « *Ce superbe résultat est la marque d'un engagement exemplaire* », résume François Hommeril. La CFE-CGC remercie les électeurs qui, en lui apportant leurs voix, soutiennent ses positions constructives, partagent ses valeurs humanistes et sociales.

Forte d'une incontestable légitimité confortée à l'occasion de cette mesure d'audience 2017, la CFE-CGC, partenaire social indépendant et exigeant, continuera à œuvrer avec les coudées franches au service des populations de l'encadrement.



L'INFO MILITANTE



« LA CFE-CGC CONFIRME SA MONTÉE EN PUISSANCE ET PROGRESSED SUR TOUS LES TERRAINS »

Secrétaire national en charge du dialogue social, de la restructuration des branches et de la représentativité, Gilles Lécuelle décrypte les résultats de la nouvelle mesure d'audience syndicale et rappelle combien la CFE-CGC répond aux aspirations des salariés de l'encadrement dans les entreprises.

› **Comment accueillez-vous les résultats de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale dévoilés le 30 mars dernier ?**

La mesure d'audience s'apparente à un examen au long cours. Avec 19,39% des voix dans son champ catégoriel de l'encadrement - soit une progression de près de 7% par rapport à 2013 - et un score de 12,27% tous collèges confondus (contre 10,78% en 2013), la plus forte progression des organisations syndicales, la CFE-CGC valide ses diplômes catégoriel et généraliste avec deux mentions très bien ! Ces excellents scores confirment la montée en puissance régulière de la CFE-CGC sur tous les terrains : chambres d'agriculture, TPE, PME et grandes entreprises. En tant que secrétaire national confédéral, je tiens à féliciter toutes les forces vives de la CFE-CGC, en premier lieu nos militants. Ces résultats sont le fruit du travail de tous : délégués syndicaux, sections d'entreprise, fédérations, unions territoriales, adhérents et salariés confédéraux.

« La CFE-CGC est la porte-parole de l'encadrement pour répondre concrètement aux problèmes, sans idéologie ni dogmatisme »

› **Comment peut-on expliquer cette progression structurelle continue de la CFE-CGC ?**

La CFE-CGC est la porte-parole des salariés de l'encadrement pour répondre concrètement à leurs attentes et à leurs problèmes, sans idéologie ni dogmatisme. Notre positionnement - entre les syndicats réformistes prêts à tout accepter et les syndicats purs contestataires - répond aux aspirations des salariés dans les entreprises. La CFE-CGC est identifiée comme un partenaire social indépendant, responsable et exigeant, qui milite au quotidien pour un dialogue social constructif.



L'INFO MILITANTE

C'est aussi parce que les populations de l'encadrement sont trop souvent maltraitées (suppressions d'emploi, PSE, perte de pouvoir, budgets imposés par les directions etc.) et que leurs métiers ont été complètement bouleversés ces dernières années que les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres ressentent de plus en plus le besoin d'être protégés et défendus. Par ses valeurs et ses propositions, la CFE-CGC incarne ce collectif et répond à ces aspirations.

› **Dans un passé récent, de vifs débats ont agité la CFE-CGC pour savoir si l'organisation devait rester catégorielle ou devenir généraliste. A la lumière, entre autres, de ces nouveaux résultats, le sujet est-il définitivement tranché ?**

Personne n'a de boule de cristal en la matière... De mon point de vue et pour une large majorité de nos adhérents et militants de terrain, la valeur ajoutée de la CFE-CGC, c'est véritablement d'être catégorielle et de défendre spécifiquement les salariés de l'encadrement. Nous sommes la seule organisation qui incarne ce syndicalisme spécifique et qui agit concrètement au quotidien pour faire en sorte que l'encadrement ne soit pas le grand oublié ou négligé des négociations. Sans cet indispensable marqueur catégoriel, la CFE-CGC perdrait beaucoup. La stratégie fonctionne très bien puisque, répétons-le, le seul syndicat catégoriel est celui qui progresse le plus dans les urnes!

« Toutes les structures de la CFE-CGC sont associées pour assurer sur le long terme la représentativité de l'organisation »

› **Au-delà de cette mesure d'audience 2017, la CFE-CGC a fait de la représentativité une priorité absolue.**

Le développement et la représentativité (nationale, par branche, par secteur et interprofessionnelle) sont des priorités incontournables pour la CFE-CGC. Il s'agit d'allouer les moyens et ressources nécessaires en fonction des besoins des sections syndicales

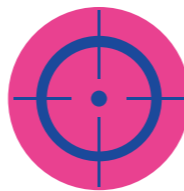
à développer ou à créer quand elles n'existent pas. Il convient également d'analyser les branches dans lesquelles notre organisation est plus fragile et pour lesquelles notre potentiel de développement est le plus important. Rappelons notamment qu'en soumettant l'obtention de la représentativité à l'atteinte du seuil des 8% dans le commerce, la construction, l'industrie et les services, la loi rend désormais interdépendants ces quatre grands secteurs.

› **Pour coordonner l'ensemble de ces actions, une instance spécifique a été mise en place ces derniers mois par la confédération. Quid de sa composition et des objectifs assignés ?**

Cette instance est chargée d'identifier les actions prioritaires à mener pour assurer sur le long terme la représentativité de la CFE-CGC, c'est-à-dire notre capacité à négocier et à signer des accords. Toutes les structures de l'organisation sont associées: la confédération, les fédérations et les unions territoriales. Ce travail collaboratif doit permettre de partager les bonnes pratiques, de déployer des synergies et de mettre en place tous les outils nécessaires au développement, sans oublier l'indispensable formation des militants et le renouvellement générationnel. L'instance est notamment chargée d'analyser les résultats électoraux par branche et de proposer toutes les actions adéquates à mener. D'ores et déjà, l'exploitation des résultats dans le logiciel MARS nous permet d'identifier les secteurs les plus porteurs en termes d'audience. Nous devons collectivement être vigilants et proactifs pour préserver ou conquérir notre représentativité!

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE: LA CFE-CGC SIGNATAIRE D'UN ACCORD ÉQUILIBRÉ

La CFE-CGC, la CFDT, FO et la CFTC ont signé le projet d'accord d'assurance chômage auquel étaient parvenus les partenaires sociaux le 28 mars dernier au terme d'un mois d'âpres négociations.
Focus sur les principaux dispositifs de la future convention.

C'est signé! Lors de de son bureau national du 3 avril, la CFE-CGC a officiellement validé, à l'unanimité, l'accord du 28 mars dernier sur l'assurance chômage, également paraphé par la CFDT, FO et la CFTC (seule la CGT a rejeté l'accord).
Un succès pour le paritarisme: «*Dans un contexte pré-électoral particulier et face à une situation économique dégradée, les partenaires sociaux ont su démontrer leurs responsabilités afin d'améliorer la situation financière du régime assurantiel de l'Unédic tout en préservant son rôle d'amortisseur social, explique Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral. Équilibré, l'accord remet de l'équité dans les différents calculs de l'assurance chômage avec des efforts partagés par tous les acteurs du régime.*»

La CFE-CGC fidèle à ses principes

Lors de cette négociation, la CFE-CGC est restée fidèle à ses principes:

- La réaffirmation de la nécessité d'un régime paritaire d'assurance chômage;
- La défense du caractère assurantiel du régime d'assurance chômage dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation;
- La recherche de la plus grande équité possible quant aux économies à réaliser par l'ensemble des acteurs de l'assurance chômage: salariés, demandeurs d'emploi et entreprises.

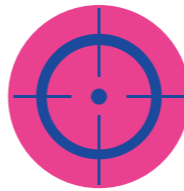
L'accord, qui doit désormais être transcrit en convention par l'Unédic avant d'être soumis à l'État pour agrément, entrera en vigueur au second semestre pour une durée de trois ans avec un certain nombre de nouvelles dispositions quant aux règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi:

› Diminution du différé spécifique d'indemnisation

L'accord vient corriger le différé spécifique d'indemnisation que la convention de 2014 avait fixé à 180 jours, raison pour laquelle la CFE-CGC n'avait pas signé à l'époque. En limitant désormais ce différé d'indemnisation à 150 jours - c'est-à-dire en réduisant le décalage du paiement des allocations chômage aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'indemnités supérieures à ce que prévoit la loi lors de la rupture de leur contrat de travail - et en modifiant sa formule de calcul, la mesure constitue une précieuse avancée pour les populations de la CFE-CGC.

› Nouvelle formule de calcul des allocations

L'accord revoit la formule de calcul du salaire journalier de référence (SJR) pour ne prendre en compte désormais que les jours effectivement travaillés et ainsi mettre fin à la situation actuelle qui avantage, à travail et salaire égaux, les personnes enchaînant les contrats de moins d'une semaine par rapport à celles qui ont des contrats plus longs.



L'INFO MILITANTE

› Modification de la filière seniors

L'âge d'entrée dans la filière seniors, qui donne davantage de droits en matière de durée d'indemnisation (36 mois au lieu de 24) et de formation, est reporté à 55 ans avec un palier intermédiaire, entre 53 et 55 ans. Les chômeurs de 50 à 55 ans voulant entrer en formation bénéficieront d'un abondement de leur compte personnel de formation (CPF) pouvant aller jusqu'à 500 heures.

› Assouplissement des conditions d'affiliation au régime

Pour bénéficier de l'assurance chômage, il faut aujourd'hui avoir travaillé 610 heures ou 122 jours au cours des 28 derniers mois. L'accord maintient les 610 heures mais remplace les 122 jours calendaires par 88 jours effectivement travaillés pour permettre aux travailleurs enchaînant les contrats très courts d'accéder plus facilement à l'indemnisation. Selon l'Unédic, la mesure permettrait à 100 000 demandeurs d'emploi d'avoir droit plus vite à l'indemnisation et à quelque 34 000 autres d'y accéder.

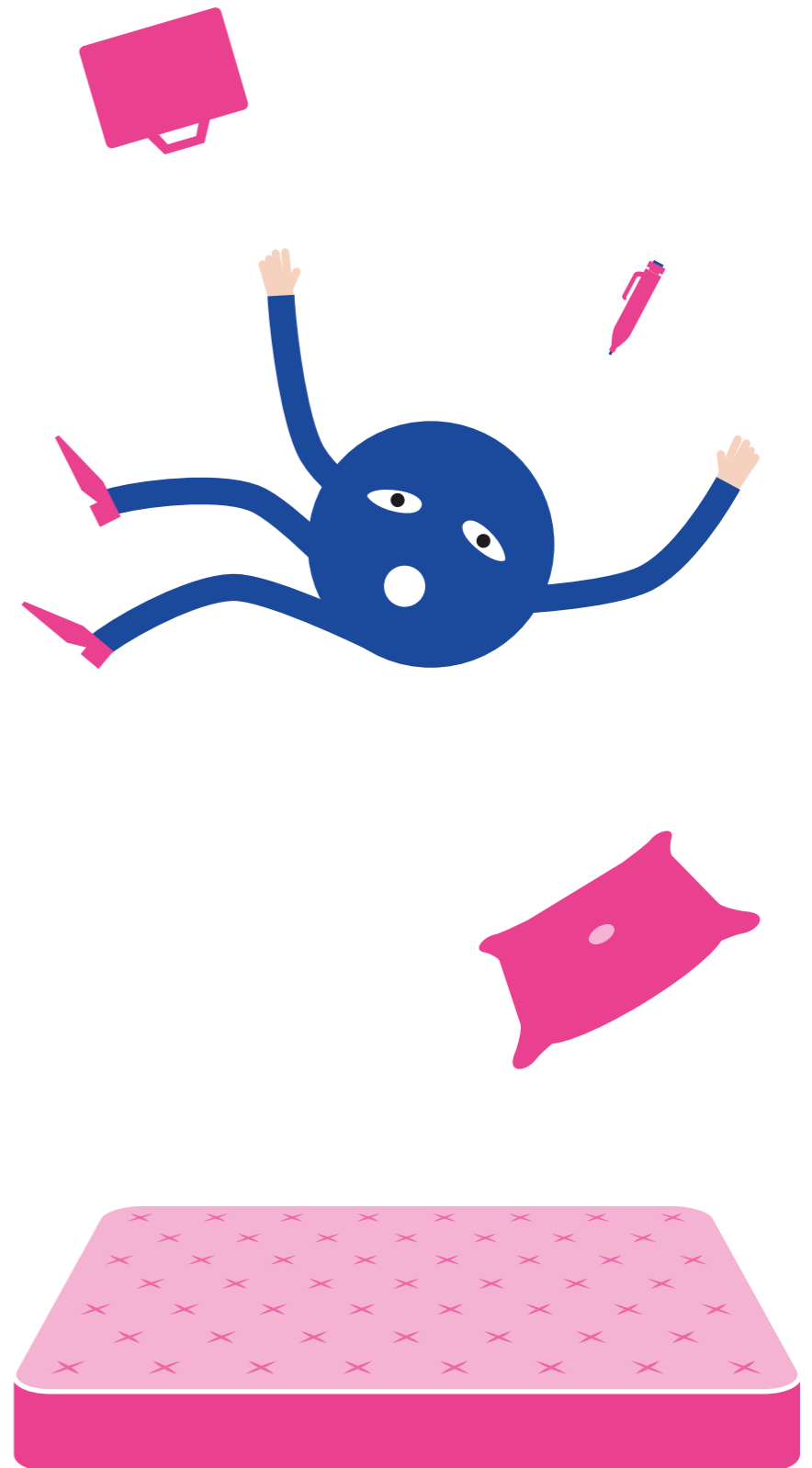
› Hausse des cotisations patronales

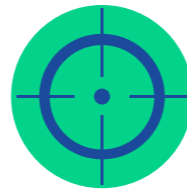
L'accord prévoit une augmentation des cotisations patronales de 0,05% (de 4% à 4,05%) le temps de la durée de la convention (36 mois) soit une augmentation de 270 millions d'euros des recettes du régime. La sur-taxation des contrats de moins de trois mois (hors intérim, remplacements et saisonniers) instaurée par l'accord national interprofessionnel de 2013, est, elle, supprimée.

› Contrats courts: une négociation au niveau des branches

Afin de lutter contre l'intensification du recours aux contrats très courts, l'accord prévoit que les partenaires sociaux des secteurs les plus concernés négocient sur le sujet au niveau des branches, qui devront aussi définir des mesures de régulation sur le recours aux CDD d'usage (CDDU).

À l'issue de cette négociation paritaire, responsable et constructive, la CFE-CGC invite désormais les candidats à la présidentielle à réfléchir à la juste place qu'ils doivent donner aux partenaires sociaux dans leurs programmes de gouvernance s'ils veulent donner corps à leurs discours de redressement!





L'INFO MILITANTE

PORTAGE SALARIAL : UNE CONVENTION COLLECTIVE POUR ENCADRER ET SÉCURISER LES SALARIÉS PORTÉS

Au terme d'une négociation exemplaire entamée en décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé le 22 mars dernier une convention collective de branche sécurisant l'activité du portage salarial, un secteur en plein développement.

Dans un contexte pré-électoral trop souvent jalonné d'attaques infondées contre le paritarisme, les partenaires sociaux poursuivent leur travail et ne cessent de rappeler les vertus d'un dialogue social efficace et responsable. Si les médias ont largement fait écho du récent accord hautement symbolique sur l'assurance chômage, l'accord signé à l'unanimité le 22 mars dernier sur le portage salarial est également exemplaire en termes d'innovation sociale et de sécurisation des nouvelles formes d'emploi.

Paraphé à l'issue de quatre mois intenses de négociations par les cinq organisations syndicales représentatives de salariés (la CFE-CGC, la CFDT, la CGT, FO et la CFTC) et par le PEPS côté patronal, l'accord crée une convention collective de branche du portage salarial afin d'encadrer et de sécuriser le parcours professionnels des salariés portés (30 000 à 50 000 aujourd'hui), une activité à part entière en pleine croissance qui pourrait concerner à terme plusieurs centaines de milliers d'emplois.

La CFE-CGC et les populations de l'encadrement en première ligne

Moteur tout au long des discussions, la CFE-CGC a fait valoir combien l'expertise, l'autonomie, la qualification, l'organisation de son emploi du temps et l'exercice de ses missions étaient autant de préalables nécessaires pour exercer une activité de portage salarial. Sous l'impulsion des négociateurs CFE-CGC, l'accord de convention collective, catégoriel, intègre ces critères pour définir l'activité, garantit une protection sociale à l'ensemble des salariés portés et fixe un niveau de rémunération minimale (77% du plafond de la sécurité sociale soit 2 517 euros mensuels). « Avec cet accord, nous évitons que le portage salarial soit un "cheval de Troie" de la déréglementation du droit du travail », résume Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC.

Sur la question fondamentale du forfait-jours, le dispositif est sécurisé et dédié aux seuls salariés portés cadres. L'accord instaure par ailleurs la création d'un collège électoral dédié aux salariés portés dans le cadre des futures élections professionnelles dans les entreprises du secteur, et prévoit une future négociation sur la communication syndicale dans les entreprises de portage.

Rappelons que le portage salarial, entre salariat et travail indépendant, est une relation contractuelle tripartite entre un salarié, un client et une société de portage, permettant au salarié porté d'intervenir auprès de ses clients sans avoir à s'enregistrer comme indépendant ni à monter sa propre structure juridique.

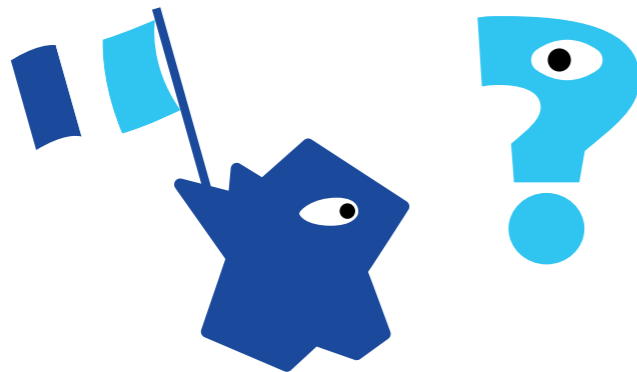


ÉLYSÉE 2017

AU TRAVERS DE SA PLATEFORME PRÉSIDENTIELLE, LA CFE-CGC INTERPELLE LES CANDIDATS

Présenté dans le n°23 du Bulletin confédéral, le riche document confédéral « *Quelle société pour demain ?* » dresse un état des lieux et les perspectives, présentant les recommandations de la CFE-CGC sur 8 grandes thématiques : parcours professionnels, économie, numérique, protection sociale, santé au travail, handicap, dialogue social, Europe et international.

Adressé aux onze candidats à l'élection présidentielle, l'ouvrage comporte également un document annexe interpellant directement les candidats sur 7 questions majeures pour la CFE-CGC :



 Source

« Sept questions posées aux 11 candidats à la Présidentielle 2017 », CFE-CGC, 27/03/2017

1

Comment réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général de notre pays ?

2

Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fréquemment évoqué comme mesure pour restaurer et pérenniser l'équilibre de nos régimes de retraite. Considérez-vous cette mesure comme pertinente ? Proposez-vous d'autres mesures permettant d'atteindre le même objectif ?

3

Pouvons-nous, en France, tirer profit de la 4^e révolution industrielle sans l'expression des intérêts convergents et contradictoires issus de l'exercice du dialogue social ?

4

Quel avenir pour le statut de la Fonction publique, en y intégrant les contractuels de plus en plus nombreux dans le périmètre du secteur public ?

5

Comment construire un droit à la formation spécifique pour la population « encadrants et experts » ?

6

Quelle est votre position concernant le principe de « conditionnalité sociale » dans les accords de libre-échange ? Que pensez-vous de l'élévation du Socle social européen comme levier pour favoriser l'adhésion au projet européen ?

7

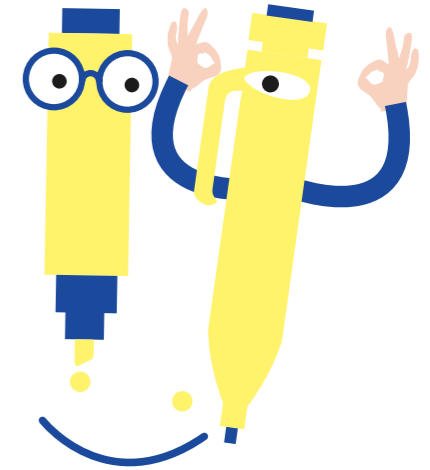
Quelles mesures envisagez-vous afin de développer l'égalité des chances des personnes en situation de handicap dans leur cursus scolaire, universitaire et pour leur accès à un emploi de cadre ou technicien ?

La CFE-CGC souhaite obtenir des réponses de la part des candidats, réponses qui seront publiées intégralement et sans commentaire sur le site de la CFE-CGC et les différents supports de communication de la Confédération.



FOCUS SUR

QUEL AVENIR POUR LA RECONNAISSANCE DU BURN-OUT COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ?



Un groupe de députés a plaché pendant neuf mois sur « l'épuisement professionnel » pour rendre un rapport, le 15 février, au titre explicite : « L'épuisement professionnel ou burn-out, une réalité en manque de reconnaissance ». Le burn-out est défini par la mission d'information comme « l'ensemble des troubles psychiques que subissent les travailleurs confrontés à un environnement professionnel délétère ».

Ce syndrome est généralement caractérisé par trois signes : l'épuisement ou assèchement émotionnel, la dépersonnalisation (détachement par rapport aux personnes avec qui on travaille) et le sentiment de non-accomplissement personnel au travail. L'augmentation des cas ces dernières années est souvent mise en relation avec l'apparition de nouvelles méthodes de travail, plus intenses, plus contraignantes.

La reconnaissance du burn-out par la loi a été initiée par l'Accord national interprofessionnel sur le stress de 2008, qui avait reconnu la responsabilité possible de l'employeur dans les maux d'ordre psychologique. Un décret du 7 juin 2016 est ensuite venu faciliter la reconnaissance d'une affection psychique en maladie professionnelle, grâce au renforcement de l'expertise médicale.

Mais en dépit de ces avancées, le syndrome d'épuisement professionnel continue à interroger les chercheurs face à la complexité des enjeux liés à l'individu, à l'organisation et au travail.

En effet, la responsabilité de l'épuisement professionnel peut tenir à plusieurs sources : organisation du travail, management de l'entreprise, conjoncture économique, relations interpersonnelles voire personnelles. Les incertitudes qui pèsent sur l'origine du burn-out compliquent sa reconnaissance comme maladie professionnelle, le système existant se fondant essentiellement sur des relations de cause à effet claires. Une maladie, pour être considérée comme professionnelle, doit ainsi figurer dans les tableaux du régime général de la Sécurité sociale ou du régime agricole, qui en constituent la liste officielle. Ces tableaux détaillent la nuisance prise en compte, les symptômes liés à la nuisance et le type de tâches qui exposent l'individu à cette dernière.

La reconnaissance d'une nouvelle maladie professionnelle est un fait rare, dont le dernier remonte à 1999 pour le régime général et à 2012 pour le régime agricole. Il est aussi possible de se tourner vers le système complémentaire de reconnaissance, qui induit une procédure longue et complexe, car nécessitant l'avis motivé d'un Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Pour l'instant, seules quatre pathologies psychiques ouvrent droit à une reconnaissance « hors-tableau » : le stress post-traumatique, les troubles dépressifs, les troubles anxieux et ceux de l'adaptation.



FOCUS SUR

Sur le plan juridique, la reconnaissance du burn-out comme la 99^e maladie professionnelle est même considérée comme une mauvaise solution. Elle « risquerait de porter atteinte à l'objectif général de prévention des risques professionnels », à l'image de la reconnaissance de l'amiante, restée sans effet, estime Marlie Michaelleze, avocate et enseignante. Les conséquences seront aussi budgétaires car les cas reconnus en maladie professionnelle sont indemnisés par la branche « accident du travail - maladie professionnelle » de la Caisse générale d'assurance-maladie, financée à 97 % par les cotisations des employeurs. Mais comme ces cotisations de l'entreprise diminuent lorsque l'entreprise obtient de « bons résultats » en matière de santé et sécurité du travail, cela pourrait donc inciter à agir davantage sur la prévention.



Ce qu'en pense Martine Keryer, Secrétaire nationale en charge du secteur Santé au travail et handicap

« On ne peut que se satisfaire des conclusions émises par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale et du contenu de ce rapport. Pour la CFE-CGC, les 27 propositions des députés qui ont pris à bras le corps ce dossier constituent une avancée sociétale gigantesque. Car oui, le burn-out existe. Oui, la souffrance psychique est une réalité du monde du travail, tant dans le privé que dans la fonction publique.

Si l'on se réfère aux chiffres du rapport 2016 de l'Académie de médecine, 100 000 personnes seraient touchées chaque année, mais seules 418 d'entre elles ont été indemnisées au titre des maladies professionnelles en 2015 – et ce, au prix d'un vrai parcours du combattant. Parmi ces malades, nombre de pompiers, policiers, médecins, salariés du secteur associatif... Les métiers de soins et du préventif sont particulièrement touchés.

Plus que jamais, nous militons et nous nous battons sur le terrain pour que le burn-out soit reconnu et combattu. Pour cela, il faut oser en parler et savoir le repérer, en apprenant à identifier ses signes précurseurs : troubles de mémoire, irritabilité excessive, difficultés de concentration. D'où la nécessité de développer la formation des élus des CHSCT, des DRH et des managers. Les moyens d'actions existent contre le burn-out existent. Aux politiques de nous aider à les mettre en œuvre ! »

A noter sur vos agendas

« Prévenir le syndrome d'épuisement professionnel dans l'encadrement ». Conférence de Martine Keryer, le 21 juin 2017 (9h30-10h15). Cette intervention se déroulera dans le cadre du salon Préventica, du 20 au 22 juin 2017 à la Porte de Versailles de Paris.



« Le burn-out sera-t-il reconnu comme maladie professionnelle ? », *The Conversation*, 12/03/2017

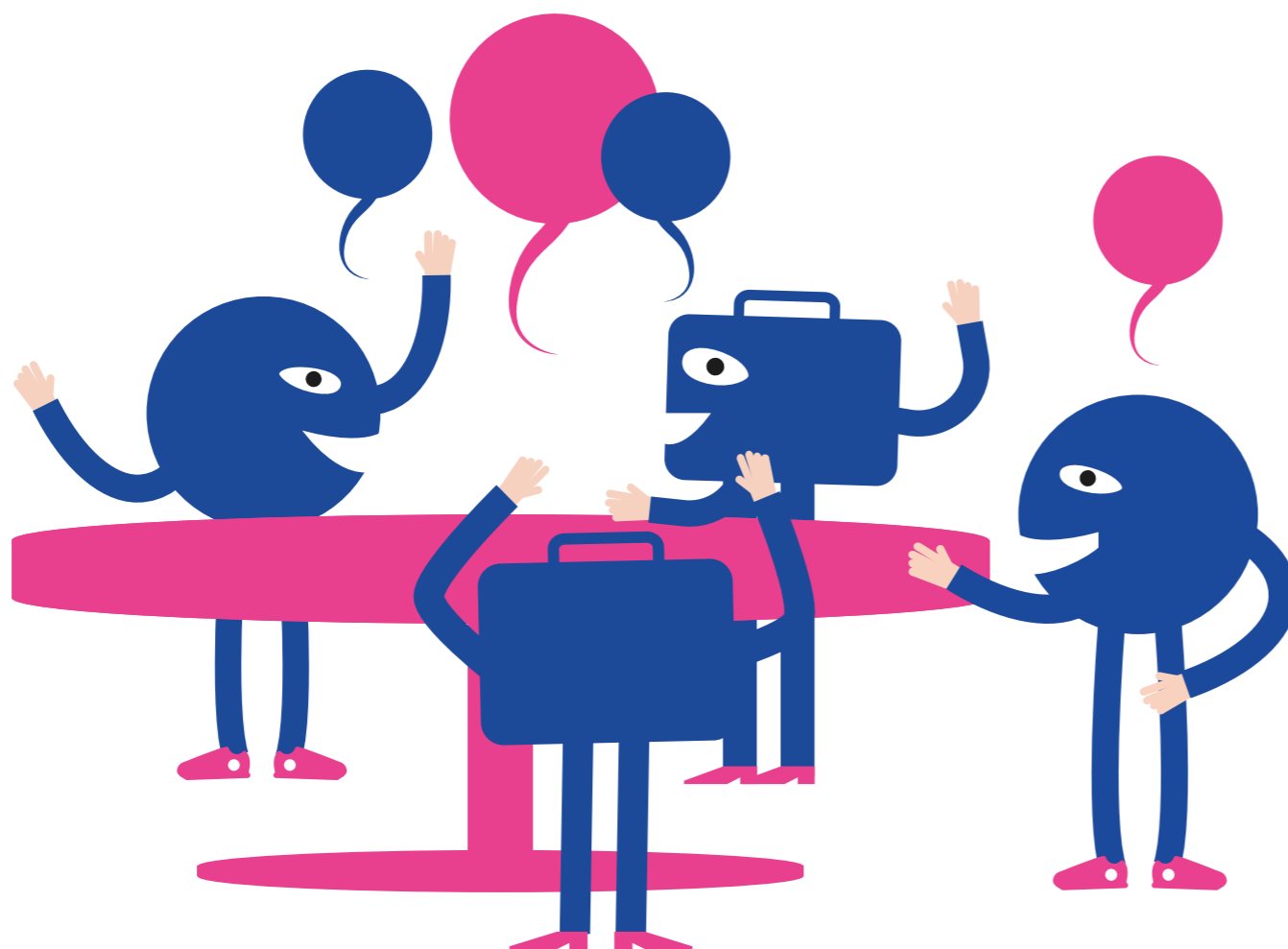




POINT DE VUE

SOLIDARITÉS NOUVELLES FACE À L'EMPLOI EN APPELLE « À UN GRENELLE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL »

À l'initiative de Gilles de Labarre, président de Solidarités Nouvelles face à l'Emploi, un collectif composé d'élus, décideurs, économistes et intellectuels, lance un appel à un débat national pluraliste autour de l'emploi et du travail.



Ils estiment que ces deux enjeux connaissent aujourd'hui des évolutions en profondeur remettant en question les modèles socio-économiques, effritant l'architecture des droits individuels et collectifs et menaçant la protection contre la perte d'emploi. La polarisation de l'emploi, les « pluriactivités », l'« ubérisation » menacent ce système de protection fondé sur la primauté de l'emploi et du statut qui y est rattaché. Sans compter les incertitudes liées à l'essor de la robotisation et de l'intelligence artificielle. Le collectif se veut optimiste mais réaliste, ses membres pensant que la création d'emplois de qualité est possible mais aussi la seule voie de rebond du pays. L'engagement pour l'emploi doit alors être l'axe central porté par les politiques publiques et le combat se gagnera en associant les parties prenantes, au plus près des territoires.

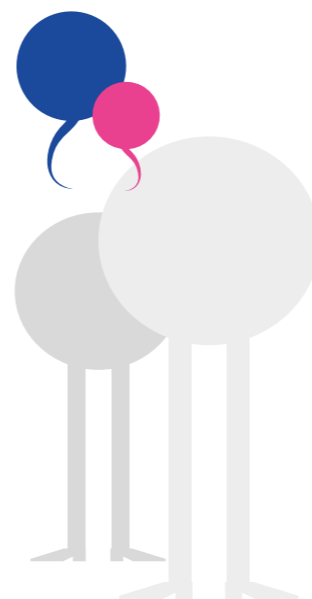
Les signataires estiment ainsi que l'avenir reste prometteur avec les opportunités issues de la transition énergétique, de la société du bien-être, des besoins nouveaux de services de proximité liés au vieillissement de la population mais aussi l'aspiration des jeunes à travailler autrement.



POINT DE VUE

La réponse ne sera pas issue d'ajustements conjoncturels ni de mesures isolées et devra passer par le droit. Le collectif demande qu'un débat digne de ce nom émerge, en associant l'ensemble des parties prenantes sur l'ensemble du sujet. C'est une situation d'urgence, issue de quarante ans de politiques publiques coûteuses qui n'ont pas su éviter la dislocation de la société, de l'équilibre institutionnel, de l'harmonie territoriale et du pacte intergénérationnel. Le modèle de protection sociale doit faire face au chômage de masse et à l'évolution de l'activité. Les pouvoirs publics ont la responsabilité d'impulser et d'accompagner les mutations sociales, d'intégrer la révolution numérique tout en évitant l'injustice.

Selon le collectif, l'élection présidentielle représente une chance historique de relever ces défis, et il appelle donc le plus grand nombre à la rejoindre afin d'appeler les candidats à l'élection présidentielle pour qu'un véritable « Grenelle pour l'emploi et le travail » se tienne. Le Grenelle permettrait de mobiliser dans une unité de lieu et de temps les acteurs et parties prenantes de ces sujets complexes tout en garantissant la pluridisciplinarité des délibérations autour d'un consensus. Il permettrait aussi de dépasser les postures partisans, les positions idéologiques et le poids des lobbys.



FIGURENT PARMIS LES PREMIERS SIGNATAIRES DE CET APPEL

- › **Jean-Louis Bancel**, président du groupe Crédit coopératif
- › **Michel Bernard**, président délégué Alliance villes emploi
- › **Xavier Bertrand**, président LR de la région Hauts-de-France
- › **Marie-Pierre Establie d'Argencé**, déléguée générale Alliance villes emploi
- › **Cynthia Fleury**, philosophe
- › **Jean-Baptiste de Foucauld**, coordinateur du Pacte civique
- › **Louis Gallois**, président de la Fédération des acteurs de la solidarité
- › **Jean-Claude Guillebaud**, écrivain, essayiste
- › **Alexandre Malafaye**, président de Synopia
- › **Maria Nowak**, économiste, ancienne présidente de l'Adie
- › **Alain Rousset**, président PS de la région Nouvelle-Aquitaine
- › **Jean-Marc Vittori**, économiste





ANALYSE

LE CPA, UN OUTIL DONT L'AVENIR EST ENCORE À ÉCRIRE

Le Compte Personnel d'Activité (CPA), lancé en début d'année, et qui regroupe le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte engagement citoyen, a pour objectif de rattacher les droits sociaux à la personne et non plus au statut.

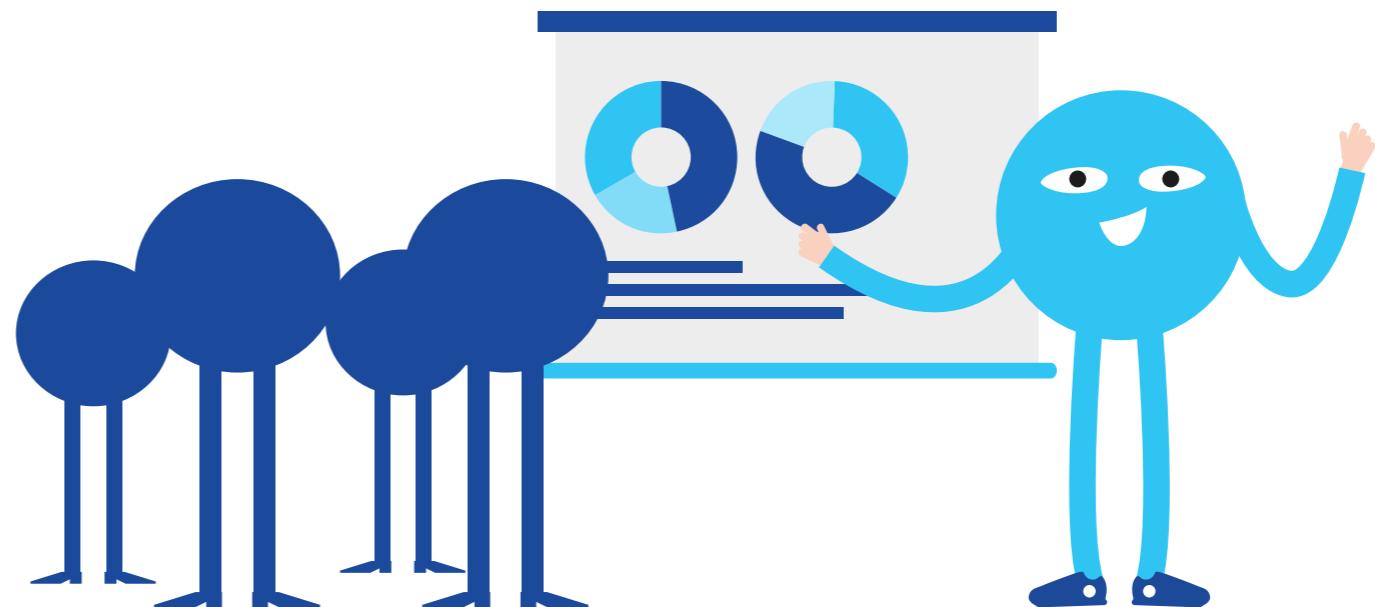
Ce dispositif est conçu « *en évolution* » et va faire l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. Les cinq organisations représentatives ainsi que les organisations patronales doivent ainsi se retrouver à plusieurs reprises au printemps pour donner leur « *vision de l'avenir du CPA* ». Une synthèse sera présentée le 25 avril.

En amont de cette concertation, le *think-tank* Terra Nova, proche du Parti Socialiste, s'est penché sur l'avenir du CPA pour analyser les directions possibles que pourrait prendre le dispositif pour progresser. Les auteurs ont ainsi dégagé trois directions vers lesquelles le CPA devra progresser.

Un compte emploi et formation

C'est l'orientation générale retenue par le CPA actuel. Mais sa version existante ne permet pas encore de lutter contre les inégalités d'accès à la formation. Les experts consultés proposent donc de renforcer l'accompagnement des bénéficiaires de ce compte. Afin que le dispositif ne profite pas uniquement aux mieux informés, il y a une nécessité d'encourager des innovations pédagogiques en matière de formation pour les adapter aux publics faiblement qualifiés.

Le deuxième volet de ce scénario est porté sur le développement d'une « *vision augmentée* » de la formation, orientée vers les compétences, encourageant et valorisant l'acquisition de « *blocs de compétences* » combinables et transversaux. L'anticipation et la mobilité doivent permettre la sécurisation des parcours par le biais d'informations, de conseils et de simulations pour permettre aux personnes de faire des choix éclairés. La prise en compte des freins à l'emploi passerait par l'information sur les emplois à pourvoir, les métiers en croissance, les aides existantes en matière de mobilité, de garde d'enfants, de soins.





Une banque du temps

Cette seconde orientation vise à permettre aux individus de mieux articuler leurs différents temps de vie. Il s'agit de redonner plus de libertés aux personnes dans le choix de la conduite de leur vie, et de concilier la vie professionnelle et personnelle au sens large, qu'il s'agisse de

s'occuper de ses parents, de ses enfants, de s'engager dans des activités extra-professionnelles ou de faire face à des moments de rupture. Il y a un enjeu de compétitivité en repensant l'organisation du travail autour d'une plus grande flexibilité tout en offrant aux salariés le même avantage.

Le temps épargné peut avoir plusieurs origines, des jours de RTT aux heures supplémentaires ou encore le compte-épargne temps des salariés qui en disposent. Cette extension du CPA vers une banque du temps passerait par une négociation interprofessionnelle nationale, déterminant le nombre et la nature des congés épargnés. Elle permettrait aussi d'intégrer les dispositifs d'épargne salariale.



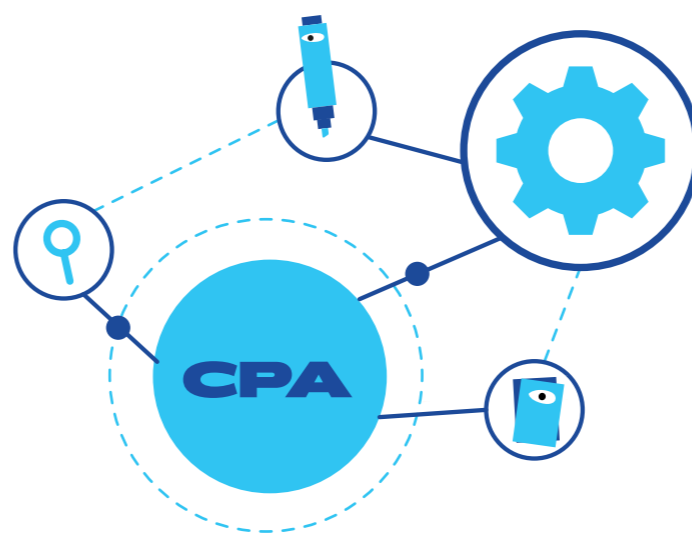
« Quel avenir pour le CPA dans les cinq ans à venir? »,
Terra Nova, 13/03/2017



ANALYSE

Un portail unique pour faciliter un accès effectif aux droits

Cette vision est axée sur la lisibilité et l'information sur les droits sociaux. Elle conduirait le CPA à être entendu comme un portail permettant d'avoir une vision complète de ses droits dans tous les domaines. Le CPA doit alors être un outil simple, facilitateur et accessible à tous, en devenant un lieu de centralisation des données et d'interconnectabilité des systèmes d'information pour éviter de les chercher à de multiples endroits. Le CPA a aussi vocation à devenir une source d'information sur les droits sociaux existants mais plus généralement sur tout ce qui permet d'être aidé dans ses prises de décision. Il sera alors possible d'anticiper les conséquences de ses choix sur ses droits. Mais pour arriver là, il sera nécessaire de clarifier les règles de la fongibilité entre tous les droits présents via ce portail.



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.



VU D'AILLEURS

AU ROYAUME-UNI, UN PLEIN-EMPLOI EN TROMPE-L'ŒIL

L'économie du Royaume-Uni présente toutes les caractéristiques du plein emploi tant désiré par les candidats à l'élection présidentielle: un taux d'emploi record combiné au taux de chômage le plus faible de ces dernières années.

Seulement, les salaires, eux, n'ont pas augmenté comme prévu alors que le plein emploi devrait permettre aux travailleurs de négocier face à des employeurs manquant de main-d'œuvre.

Quand on se penche sur les données, on remarque que la hausse des revenus a ralenti, alors qu'une hausse de l'inflation grignote le pouvoir d'achat des consommateurs. Une seule conclusion s'impose alors : le Royaume-Uni n'est pas vraiment en situation de plein emploi, d'autant que le taux de chômage pourrait encore baisser (il n'est déjà que de 4,8 %) sans déclencher pour autant la remontée des salaires.

La qualité des emplois est également en question. Le bureau des statistiques nationales britannique (ONS) met en exergue que la part des employés à temps partiel, qui ne trouvent pas de poste à temps plein,

se situe bien au-dessus de la moyenne habituelle. Ils sont aujourd'hui 8,5 millions de travailleurs à temps partiel contre 23 millions à temps plein, ce qui signale l'existence d'un vivier de main-d'œuvre exploitable par les employeurs désireux d'augmenter leur production à moindre coût. Parallèlement, ils peuvent piocher dans la masse des travailleurs indépendants dont les effectifs ont augmenté de presque 300 000 en deux ans. Les 4,8 millions d'indépendants du Royaume-Uni n'ont pas tous nécessairement choisi ce statut et on peut se demander s'ils ne subissent pas cette situation faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein correctement rémunéré.

Les employeurs peuvent aussi compter sur les travailleurs étrangers qui accentuent ce déséquilibre. Quand on se penche sur les 300 000 créations d'emplois de l'année 2016, on remarque que 70 000 sont revenues aux Britanniques et les 230 000 autres à des travailleurs étrangers de toutes nationalités. Quand on sait que les créations d'emplois ont été divisées par quatre entre le deuxième et le quatrième trimestre 2016,

se pose la question de l'effet néfaste que pourrait avoir la diminution des embauches sur les salaires.

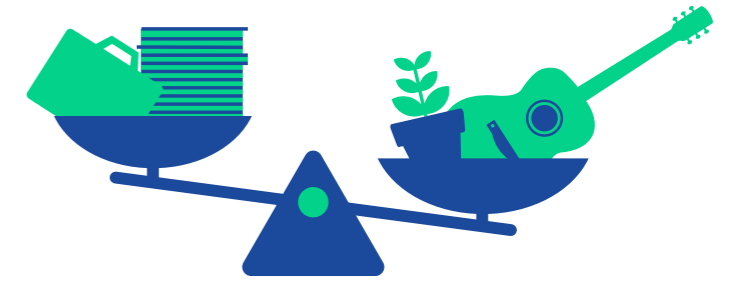


 **Source**

« Un plein emploi en trompe-l'œil », *Courrier international*, numéro 1374 du 2 au 8 mars 2017, p.34



TENDANCES



Les congés illimités : une opération gagnant-gagnant

Tandis que certains redoublent d'ingéniosité pour optimiser leurs jours de congés avec les ponts, d'autres s'en désintéressent car il peuvent partir quand ils veulent et autant qu'ils le souhaitent. Initialement vu aux États-Unis chez Virgin et Netflix, le concept des congés illimités arrive en France. C'est le cas de PopChef, start-up de cuisine et de livraison de repas, dont les fondateurs se sont fait accompagner par un avocat pour connaître la législation. Le mot d'ordre des dirigeants était de responsabiliser les salariés, tout en limitant les contraintes pour valider les absences. Il est ainsi désormais possible pour un(e) salarié(e) épuisé(e) de prévenir le matin même qu'il/elle sera absent(e) la journée.

La clé de la réussite de ce modèle de congés illimités repose sur la définition d'objectifs clairs à atteindre : « Remplir ses objectifs est le seul critère d'appréciation du travail. » Un an après la mise en place du concept, aucune défaillance n'a encore été enregistrée et les dirigeants n'ont jamais pris la peine de tenir compte des

jours pris par chacun. Malgré le coût du dispositif sur le court terme, l'entreprise est donc gagnante, avec une mesure permettant d'avoir des salariés en pleine forme, pleinement impliqués dans leur travail, et d'attirer les meilleurs talents.¹



À Lyon, les habitants décident de ne pas mettre le travail au centre de leur vie

Lilian, ingénieur lyonnais dans la fonction publique territoriale à temps partiel, a créé la Coopérative d'inactivité pour porter la reconnaissance du droit au temps partiel choisi, assorti de l'instauration du revenu universel. Son objectif est de permettre la mise en avant de ce qu'il appelle le « temps libéré », qui permet de « développer la création et de créer du lien ».

Il a été rejoint par Samuel Dos Santos, menuisier et architecte de formation, qui s'est mis à son compte pour dédier deux après-midis par semaine à une association qui apprend aux habitants à bricoler. Car pour lui, le « modèle » de croissance « ne marche pas » et pour réduire les inégalités, il faut consommer moins et « réapprendre à faire soi-même ».

Nicolas, qui était préparateur de commande pendant dix ans, fait parti des gens aidés par la coopérative. Aujourd'hui, il a arrêté de travailler et vit avec une allocation de solidarité qui s'élève à 500 euros par mois. Il partage son temps entre le musée, ses amis, et le dessin après avoir cherché un sens à son travail.

Ces trois habitants du quartier de la Croix-Rousse s'accordent sur le revenu universel de Benoît Hamon, partageant l'idée que l'emploi ne doit pas nécessairement être placé au centre de la vie sociale. La solidarité prend alors tout son sens : « Quand on voit des gens se relever, juste parce qu'ils ont mis un coup de blanc dans leur appart, on se dit qu'on sert à quelque chose. »²



1. « Les congés illimités, comment ça marche ? », *BFM Business*, 12/03/2017
2. « À la Croix-Rousse, ils tentent de travailler moins », *Le Monde*, 09/03/2017



TENDANCES

Quand la journée de 30 heures par semaine (payée 40) convient à tout le monde

À Göteborg en Suède, travailler moins n'est pas une utopie. Jens, employé d'une plateforme téléphonique, commence sa journée à 8 h et la termine à 14 h pour travailler 30 heures par semaines, payées 40. Il profite de ce temps libre pour s'occuper de ses enfants et de lui-même. Son entreprise a mis en place ce concept pour améliorer la productivité de ses employés tout en augmentant leur bien-être. Depuis l'instauration de la mesure, la compagnie d'assurance qui l'emploie a augmenté ses bénéfices chaque année, avec des pics de +21 % et +23 % les deux premières.

Les objectifs sont tenus et la plateforme est plus active: elle a dû embaucher pour combler les vides et créer deux équipes de 6 heures se succédant plutôt qu'une seule de 8 heures. Meilleure productivité journalière et nouvelles marges pour l'entreprise sont au rendez-vous. Les salariés apprécient de ne plus faire du travail l'élément central de leur vie. La seule ombre au tableau de cette initiative vient du secteur public: la mairie a expérimenté la formule dans une maison de retraite médicalisée. L'amélioration du bien-être des salariés s'est traduite par la chute du taux d'absentéisme, mais les 14 embauches nécessaires au fonctionnement ont miné les économies réalisées.



Source

« Comment la journée de 6 h de travail convient à tout le monde à Göteborg »,
Le Huffington Post, 07/03/2017



EXPERTISE - CONSEIL - FORMATION

AU SERVICE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
CE | CCE | CHSCT | DP | DUP | OS



BULLE TWITTER



MÉTALLURGIECFECCG @METALCFECCG - 29 MARS 2017

#80CFECCGMetal: Aujourd'hui c'est les 80 ans de la Métallurgie CFE-CGC! **#metallurgie @gabfd**
<https://www.metallurgie-cfecgc.com/>



RÉGIS DOS SANTOS @DOSSANTOSREGIS - 30 MARS 2017

Le **@SNB_CFECCG**, partenaire du Colloque sur les vrais enjeux de l'Intelligence Artificielle organisé par la **@CFECCG**!



COURRIER CADRES @COURRIERCADRES - 29 MARS 2017

Pour les **#cadres**, le bien-être au **#travail** prime sur le **#salaire**
<http://courriercadres.com/> @Hays_France



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 31 MARS 2017

La **@CFECCG** progresse de 17% en 4 ans. Un grand bravo à nos militants pour ce superbe résultat. Marque d'un engagement exemplaire.



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





AGENDA

VENDREDI
07/04

Rassemblement intersyndical dont la CFE-CGC pour le maintien de l'emploi au siège de Vivarte (Paris, 75019).

MERCREDI
12/04

Concertation sur l'avenir du Compte Personnel d'Activité (CPA)

DIMANCHE
23/04
ET DIMANCHE
07/05

Premier et deuxième tours de l'élection présidentielle.

MERCREDI
12/04

Annnonce de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale des organisations patronales

MARDI
25/04

Séminaire «*Mutations digitales et dialogue social*» organisé par France Stratégie à Paris.

DU MERCREDI
26/04

AU MARDI
20/06

Réunions entre partenaires sociaux sur le télétravail et le travail à distance.



CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECCG #cfecgc**