

N°01

AVRIL 2018

**TOUTE
L'INFORMATION
DES ADHÉRENTS**

À LA UNE

Données personnelles, secteur bancaire, télétravail, risques psychosociaux...

LE GRAND TÉMOIN

Emmanuel Dockès, professeur et spécialiste du droit du travail

EN IMMERSION

Reportage au centre technique PSA de Vélizy

POUR OU CONTRE

Le travail du dimanche



LE MAGAZINE



ENQUÊTE

**INTELLIGENCE
ARTIFICIELLE :
QUEL IMPACT
SUR LE TRAVAIL
ET NOTRE
QUOTIDIEN ?**

P.23

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**

C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



05 ÉDITO

Représentativité et responsabilité

06 OPINIONS

Raphaëlle Bertholon, Régis Dos Santos

08 À LA UNE

- 08** . Protection des données personnelles ; télétravail
- 09** . Santé au travail ; changer le regard sur le handicap psychique
- 10** . Retraites ; égalité professionnelle
- 11** . Entreprises

12 LE GRAND TÉMOINEmmanuel Dockès : *“Un dialogue social de qualité est une des clés de voûte de la réussite de l’entreprise”***16 EN IMMERSION**

Plongée au cœur du centre technique PSA de Vélizy (78) avec la section CFE-CGC

20 MODE D'EMPLOI

Élections professionnelles 2018 dans la fonction publique : ce qu'il faut savoir

23 ENQUÊTE**S'adapter aux grands défis posés par l'intelligence artificielle**

- 24** . L'intelligence artificielle en cinq questions
- 27** . La CFE-CGC en première ligne sur l'IA
- 28** . Interview de Laurence Devillers, chercheuse au CNRS
- 29** . Encadrer et réguler l'IA : une problématique de taille

30 PORTRAITS

. Nicolas Blanc, délégué syndical (Engie)
 . Élisabeth Jacques, déléguée syndicale (Arc International)

**34 POUR OU CONTRE**

Le travail du dimanche

38 VIVIERS

- 38** . La CFE-CGC et les jeunes : créer du lien en apportant des réponses concrètes
- 39** . Les attentes des millennials envers l'entreprise
- 40** . Recrutements : à la pêche aux talents !
- 41** . La réforme de l'apprentissage sur les rails

43 FENÊTRE SUR LE MONDE

Égalité salariale en Islande, Pacte mondial, Global Deal, Vu d'ailleurs

46 QUESTIONS PRATIQUES

- 46** . Comment bénéficier du télétravail ?
- 47** . Quels dispositifs d'aides aux transports pour les salariés ?
- . Peut-on faire don de ses RTT à un collègue ?

**48 CULTURE**

Sorties, musées, expositions : les choix de la rédaction

50 INDICATEURS

Allocations familiales, salaires, Sécurité sociale, retraites complémentaires...



LE MAGAZINE Édité par la Confédération française de l'encadrement-CGC
 59 rue du Rocher, 75008 (Paris) - Tel : 01 55 30 12 12

Tous droits de reproduction réservés.

Directeur de la publication : François Hommeril

Rédacteurs en chef : Mathieu Bahuet et Fabienne Hilmoine

Rédacteur : Gilles Lockhart

Ont contribué à ce numéro : Emérance de Baudouin, Valérie Bouret, Léa Dury, Renan Francastel, Bérangère Lacombe-Mattéoli

Comité éditorial : Karina Aitoufollah, Anne Bernard, Alain Giffard, Laurence Matthys

Conception-réalisation : Caillé associés

Photos : Frédéric Briois, Valérie Jacob, Istock2018

Régie annonceurs et partenaires : Laurence Vallégeas

Impression : ITF Imprimeurs, Z.A. Le Sablon - CS40051 Mulsanne (72230)

Dépôt légal : en cours - Numéro ISSN : en cours

www.cfecgc.org



**ON EST PRÊTS
À VOUS DÉFENDRE !
VOTEZ CFE-CGC**



Pour les prochaines élections professionnelles, choisissez des candidats prêts à s'engager à fond pour défendre vos droits. Votez utile et constructif, votez CFE-CGC.



«CONCILIER LE SOCIAL ET L'ÉCONOMIE, EN VALORISANT LE CAPITAL HUMAIN»

REPRÉSENTATIVITÉ ET RESPONSABILITÉ

C

chers collègues,

Informers nos adhérents et promouvoir les actions de la CFE-CGC sont indispensables pour consolider nos positions militantes et notre rôle d'acteur incontournable du dialogue social au niveau national interprofessionnel et dans les entreprises. Ce premier numéro du magazine se veut à l'image de la CFE-CGC et de toutes ses composantes : une organisation représentative, responsable et créative.

Grâce au travail remarquable de nos militants et des sections, les résultats 2017 de la représentativité syndicale ont confirmé la montée en puissance, sur tous les terrains, de notre organisation qui est celle qui a le plus progressé lors du dernier cycle électoral.

Souhaitons à la CFE-CGC de continuer à se développer au service des populations de l'encadrement du secteur privé et de la fonction publique. C'est le mandat au long cours qui guide invariablement nos missions quotidiennes, peu importent les desiderata gouvernementaux et les inévitables soubresauts de l'agenda social.

En lien avec ses fédérations, la Confédération œuvre assidûment à ce que nos sections soient les mieux armées et formées pour s'adapter au nouveau contexte induit par les ordonnances. Nous souhaitons par-dessus tout la réussite des entreprises. Pour cela, les directions doivent travailler avec leurs salariés et leurs représentants pour concilier le social et l'économie, en valorisant le capital humain et en faisant de l'entreprise un bien commun.

Face à la désaffection croissante des salariés vis-à-vis de la prise de responsabilité, il s'agit aussi de redonner collectivement envie aux salariés de l'encadrement, rouages essentiels des entreprises, d'en être des acteurs engagés.

1

La banque de réseau en France subit-elle une baisse inexorable de ses effectifs ?

La banque n'est pas épargnée par la révolution digitale qui touche l'ensemble des secteurs d'activité et tous les métiers. Aujourd'hui, les clients ne se rendent plus en agence. Ils veulent une proximité opérationnelle à partir de leurs terminaux mobiles. En outre, la banque de réseau voit ses deux principales sources de revenus - la marge d'intérêt sur les crédits et les commissions - diminuer du fait de la baisse des taux et de la concurrence des nouveaux entrants. À partir de ce constat, l'option que je privilégie consiste à accompagner la mutation profonde, tout en restant combatif et vigilant. En tant que citoyen, cela m'arrache le cœur que les banques n'embauchent pas davantage de jeunes diplômés. Mais en tant que responsable syndical, je pense qu'on ne peut pas continuer à embaucher de la même manière qu'il y a cinq ou dix ans car ce serait préparer des plans sociaux à court terme.

2

En quoi l'arrivée des nouveaux acteurs technologiques bouscule-t-elle la banque ?

Les grandes banques de réseau sont des "paquebots" qui ont besoin de temps pour s'adapter. Elles ont pris la mesure des banques en ligne : de Fortuneo à Boursorama, il n'y en a plus une seule qui ne soit la propriété d'un grand groupe. Désormais, les grandes banques de réseau doivent composer avec les fintechs, ces start-up du domaine de la finance. Face à ces

«LA BANQUE N'EST PAS ÉPARGNÉE PAR LA RÉVOLUTION DIGITALE»

Propos recueillis par
Gilles Lockhart

DEPUIS LA CRISE FINANCIÈRE DE 2008, QUELQUE 600 000 EMPLOIS ONT ÉTÉ SUPPRIMÉS DANS LES BANQUES EUROPÉENNES. LE POINT SUR LA SITUATION FRANÇAISE AVEC RÉGIS DOS SANTOS.

trublions, les dirigeants du secteur bancaire n'ont pas vraiment de vision claire, ils s'adaptent au coup par coup. La plupart de ces fintechs ne sont d'ailleurs pas rentables, l'objectif de leurs fondateurs étant de lancer une innovation qui fasse peur aux banques afin que celles-ci les rachètent. La caricature en est le Compte Nickel, dont le slogan initial était "Ayez un compte sans avoir de banque", aujourd'hui intégré au premier groupe bancaire français.

TROIS QUESTIONS À



RÉGIS DOS SANTOS,
président de la Fédération CFE-CGC
des métiers de la Banque

3

Quels sont vos moyens d'action face à ces évolutions ?

Nous mettons trois conditions à l'accompagnement de la réduction des effectifs. Premièrement, nous voulons des actions fortes de la part des entreprises pour que les salariés retrouvent des conditions de travail normales et ne soient plus victimes de troubles psychosociaux, voire de burn-out, à cause de l'augmentation de la charge de travail et de la grande violence psychologique qui règne dans les agences. Deuxième exigence : la mobilité. Nous voulons une vraie politique de mobilité, avec un accompagnement du salarié par des prestataires de service dans toutes les étapes du déménagement, incluant la recherche d'un emploi pour son (sa) conjoint(e). Enfin, cela fait des mois que nous réclamons un "plan Marshall" de la formation professionnelle dans le secteur bancaire. Il y a là un vaste chantier, mal appréhendé par la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) au niveau de la branche.

**RAPHAËLLE
BERTHOLON,**
déléguée nationale
CFE-CGC en charge
de l'Économie



TRIBUNE

DONNÉES PERSONNELLES: CONSTRUISONS LE SYNDICALISME DU 21^E SIÈCLE

Fruit d'une collaboration inédite entre une association de start-up, le LabRH, et la CFE-CGC, la charte Éthique et Numérique RH traduit une vision partagée de refus du déterminisme technologique. C'est à nous, à nos organisations, qu'il appartient de maîtriser les avancées technologiques et d'en penser les bons usages. Encore plus quand il est question de ressources humaines. À l'ère de l'entreprise numérique, poser les garde-fous indispensables à l'utilisation des données personnelles (qui demain conditionneront l'exercice de nos métiers tout comme nos évolutions de carrière) participe à l'édification d'une nouvelle relation de confiance.

L'actualité juridique, avec l'entrée en vigueur, le 25 mai, du Règlement Général de Protection des Données (RGPD), offre à notre charte une formidable rampe de lancement. Nous ne pouvions saisir plus belle occasion. En réalité, c'est presque d'une transformation syndicale dont il s'agit. Le RGPD responsabilise les entreprises dans leur traitement des données avec de lourdes sanctions financières prévues en cas de manquement (jusqu'à 20 millions d'euros ou 4 % du CA). Les syndicats de salariés sont, eux, autorisés à exercer des "class-action". À l'inverse du droit du travail, très amaigri par les ordonnances, le droit de la donnée est en plein essor. Il est une formidable opportunité de rééquilibrage du rapport de force syndical.

Qu'en est-il des plateformes, modèle des entreprises du 21^e siècle ? Elles se nourrissent de "data", souvent décrites comme le nouvel or noir. Mais cette valeur ne s'affiche que collectivement, raison pour laquelle les données personnelles sont appelées à s'inscrire dans un engagement tel que nous l'exprimons syndicalement. Aux États-Unis, des collectifs se sont créés pour négocier les fameuses CGU (conditions générales d'utilisation) des plateformes numériques. En France, des chercheurs viennent d'appeler à la construction "d'un cadre de négociation collective sur les données". Le collectif de la donnée est lancé. Avec ses militants, la CFE-CGC entend y jouer pleinement son rôle pour construire le syndicalisme du 21^e siècle.

25%

C'EST LA PROPORTION DES SALARIÉS DU PRIVÉ QUI PRATIQUENT LE TÉLÉTRAVAIL DONT SEULEMENT 6% DE FAÇON CONTRACTUALISÉE AVEC LEUR EMPLOYEUR, SELON UNE ÉTUDE DU GROUPE MALAKOFF MÉDÉRIC.



Conséquence de l'entrée en vigueur des ordonnances Macron, l'employeur n'est plus tenu de prévoir la mise en œuvre du télétravail dans le contrat de travail ou un avenant. Le dispositif est désormais mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique (CSE), si celui-ci existe. Afin de permettre à ses militants de négocier au mieux, dans les entreprises, la mise en place du télétravail - une organisation à laquelle aspirent de plus en plus les salariés - la CFE-CGC a publié un guide complet disponible sur l'intranet confédéral.



LA CFE-CGC S'ENGAGE POUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

LE SYNDICAT DE L'ENCADREMENT ET LE LAB RH ONT PRÉSENTÉ UNE CHARTE POUR ENCADRER LES BONNES PRATIQUES.

Alors que le Règlement européen sur la protection des données (RGPD) entrera en vigueur le 25 mai, la CFE-CGC et l'association pour la promotion de l'innovation RH ont co-produit une charte éthique et numérique. Objectif : encadrer les bonnes pratiques en matière de données personnelles dans les ressources humaines afin de garantir le respect des droits de chacun.

Collecte, traitement et restitution des données, algorithmes, principes de loyauté, de neutralité et de précaution, donnée sensible et transformée, matching affinitaire et prédictif : cette charte dresse un large état des lieux et fourmille de propositions pour éviter les dérives potentielles.

“Jusqu'à présent, nous formions nos militants sur les domaines sociaux et économiques. Demain, la CFE-CGC les formera également sur ce nouveau droit relatif aux données. Cela répond à notre volonté de professionnalisation de nos militants”, explique François Hommeril, président confédéral.

Applicable dans les 28 états membres de l'UE, le RGPD va obliger toutes les entreprises et les administrations à respecter des règles en matière de traitement des données à caractère personnel. La nouvelle législation vise notamment à renforcer les droits des personnes avec la création d'un droit à la portabilité des données personnelles et des dispositions propres aux mineurs.



SANTÉ AU TRAVAIL : LA DANGEREUSE PROGRESSION DES TROUBLES PSYCHOSOCIAUX

LES CAS D'AFFECTIONS PSYCHIQUES RECONNUS COMME MALADIE PROFESSIONNELLE ONT ÉTÉ MULTIPLIÉS PAR SEPT EN CINQ ANS.

Lent et insidieux poison, les troubles psychosociaux touchent un nombre croissant de salariés dans le privé et la fonction publique. En 2016, plus de 10 000 cas d'affections psychiques (troubles anxieux, dépressions, stress post-traumatique...) ont été reconnus comme accidents du travail, soit une multiplication par sept en cinq ans, selon l'Assurance maladie. Les salariés touchés sont en moyenne arrêtés presque deux fois plus longtemps que pour les accidents du travail en général (112 jours contre 65).

Si les employés sont la catégorie avec la fréquence la plus importante d'affections psychiques, ce sont les populations de l'encadrement - cadres,

techniciens et agents de maîtrise - qui connaissent, en proportion, la plus grande part d'affections psychiques prises en charge en accidents du travail/maladies professionnelles.

Alertant depuis des années sur ces sujets, la CFE-CGC se bat pour une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques et pour l'indispensable reconnaissance en maladie professionnelle du syndrome d'épuisement professionnel (burn-out), "un broyeur silencieux dont les principales victimes sont les salariés de l'encadrement", rappelle Martine Keryer, secrétaire nationale en charge du secteur Santé au travail et Handicap.

HANDICAP : LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA CONCERTATION



Le gouvernement a lancé avec les partenaires sociaux une concertation sur le premier semestre pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Mobilisée face à toutes les formes de handicap, la CFE-CGC y défend notamment la sécurisation des parcours professionnels et la prise en compte du handicap psychique.



CHRISTOPHE ROTH,
délégué national CFE-CGC
Santé au travail et Handicap

TRIBUNE

CHANGEONS LE REGARD SUR LE HANDICAP PSYCHIQUE !



Conséquence directe de troubles psychiques souvent liés à des situations d'épuisement professionnel, le handicap psychique va concerner 20% des individus en 2020 selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Si la loi de 2005 a reconnu ces troubles comme pouvant être à l'origine d'un handicap, la pathologie demeure méconnue. Et les obstacles nombreux à l'accès et au maintien dans l'emploi. Pouvoirs publics, syndicats, entreprises, société civile : il est urgent de changer le regard sur le handicap psychique et de construire une société réellement inclusive !

Alors que le gouvernement souhaite la mise à mort de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFPF), la CFE-CGC, mobilisée 365 jours par an face à toutes les formes de handicap, s'opposera à toute fusion ou disparition de ces fonds.

L'exécutif doit se montrer à la hauteur des enjeux. Impulsons un "plan Marshall" de la politique handicap avec une véritable politique de maintien dans l'emploi des personnes du privé et du public. Plus que des paroles, la CFE-CGC exige des actes pour mettre l'humain au cœur du sujet et stopper la politique statistique et financière !



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

VERS LA FIN DE L'ÉCART DE SALAIRE HOMMES-FEMMES À TRAVAIL ÉGAL ?

En concertation avec les partenaires sociaux, l'exécutif entend élaborer "un plan d'action sur l'égalité salariale" pour lutter contre les inégalités en la matière et supprimer, d'ici 2022, l'écart de 9% à poste égal qui existe aujourd'hui entre les hommes et les femmes. "Cette question doit devenir un sujet prioritaire du dialogue social", a indiqué Muriel Pénicaud, ministre du Travail.

PROTECTION SOCIALE

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : LE NOUVEAU RÉGIME UNIFIÉ ENTRERA EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2019

Conformément à l'accord signé par les partenaires sociaux fixant les modalités de fusion des régimes de retraites complémentaires Agirc (cadres) et Arrco (tous les salariés du privé), le nouveau régime unifié sera mis en place le 1^{er} janvier prochain. Celui-ci sera toujours régi par répartition (les cotisations financent les pensions actuelles) selon des règles pérennisant l'équilibre financier du régime.

LA RÉFORME DES RETRAITES FINALISÉE D'ICI L'ÉTÉ 2019 ?

S'exprimant devant la Cour des comptes, le président de la République a annoncé que le chantier des retraites sera ouvert courant 2018. Emmanuel Macron souhaite que la réforme soit finalisée "avant l'été 2019". Celle-ci viserait notamment à simplifier le système en remplaçant la trentaine de régimes de retraite existants par un système universel par répartition.

61 ANS ET 10 MOIS

C'est l'âge moyen de départ en retraite des Français en 2016, en progression d'un trimestre depuis 2010 d'après la Drees, le service statistique des ministères sociaux.

EMPLOI

ASSURANCE CHÔMAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DES DEUX ACCORDS

Après consultation de ses instances, la CFE-CGC a signé en mars dernier les deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) auxquels étaient parvenus les partenaires sociaux sur les deux réformes voulues par le gouvernement. La balle est désormais dans le camp de l'exécutif et des parlementaires pour un projet de loi débattu au printemps.

DIALOGUE SOCIAL

40%

C'est, en 2012, la part de femmes parmi les élus aux comités d'entreprise ou d'établissement (CE) et aux délégations uniques du personnel (DUP), selon une étude de la Dares (ministère du Travail).

Cela représente une progression sensible de 8 points entre 2001 et 2012. La féminisation accrue des IRP pourrait toutefois être freinée par la mise en place du comité social et économique (CSE), souligne la Dares, sous l'effet de la centralisation et de la réduction du nombre de mandats.



TELELEX



PSA : LA CFE-CGC ET LES SYNDICATS ONT SIGNÉ L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Signé en début d'année par cinq organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et GSEA) représentant 78% des salariés au sein du groupe automobile, le projet de rupture conventionnelle collective (introduit par les ordonnances sur la réforme du Code du travail) prévoit 1 300 départs cette année sur la base du volontariat, sans plan social, et 6 000 mobilités internes. L'accord stipule également 1 300 embauches nouvelles en CDI et l'accueil de 2 000 jeunes apprentis en contrat en alternance d'ici fin 2018.

“Ce n'est pas du tout un PSE déguisé car le dispositif est basé sur le strict principe de volontariat du salarié, avec

des conditions d'éligibilité et des commissions de suivi bien définies”, explique Anh-Quan Nguyen, délégué syndical central CFE-CGC (fédération métallurgie) chez PSA. “L'accord signé est une adaptation légale de mesures déjà négociées devant s'appliquer entre 2017 et 2019. Outre les 1 300 embauches en CDI, nous avons obtenu des avancées pour améliorer la mobilité interne des salariés : renforcement de la formation, reconnaissance des parcours professionnels, meilleur suivi de l'impact de la charge de travail et des risques psychosociaux associés. Tous ces thèmes seront pris en compte dans la prochaine négociation relative à la qualité de vie au travail.”

L'ÉVALUATION DES SALARIÉS FRANÇAIS DOIT SE FAIRE EN FRANÇAIS

Une récente décision du tribunal de grande instance de Nanterre a donné raison à la CFE-CGC, la CFDT et la CGT en invalidant le dispositif d'évaluation mis en place en 2016 par l'entreprise Alcatel-Lucent, le déclarant *“inopposable aux salariés”* au motif que celui-ci leur était *“soumis en langue anglaise”*. Pour la justice, *“les salariés français travaillant sur un site français doivent avoir accès dans leur langue maternelle à des documents ayant un impact sur leur vie professionnelle.”*

EMPLOI : UNE ANNÉE 2018 RECORD POUR LE RECRUTEMENT DE CADRES ?

Avec de nombreux indicateurs économiques au vert, l'Apec table sur 248 000 à 271 000 embauches de cadres cette année (+13% par rapport à 2017), en particulier dans les services, le commerce, la construction et l'industrie.

LOI PACTE : LA CFE-CGC VEUT FAIRE DE L'ENTREPRISE UN BIEN COMMUN

En amont du projet de loi débattu au Parlement relatif au plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte), la CFE-CGC a formulé de nombreuses propositions pour améliorer la gouvernance d'entreprise, développer l'actionnariat salarié et mieux associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Comme l'explique Gérard Mardiné, secrétaire national, *“il y a urgence à réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général. La nécessaire compétitivité de nos entreprises n'a de sens que si les ressources générées sont d'abord utilisées à bien préparer leur avenir en investissant, et non en augmentant le retour vers les actionnaires.”*

LE GRAND TÉMOIN

PARCOURS

1966

Naissance à Tassin-la-Demi-Lune (69)

-

1992

Auteur de la thèse "*L'application des règles de droit du travail dans le temps : contribution à l'étude du droit transitoire*"

-

2007

Directeur de la publication "*Au cœur des combats juridiques : pensées et témoignages de juristes engagés*"

-

2008-2015

Directeur de l'École doctorale de droit et science politique (Université Paris-Nanterre)

-

2015

Fonde le Groupe de recherche pour un autre Code du travail (GR-Pact) réunissant des universitaires et des spécialistes du droit du travail

-

2017

"*Proposition de Code du travail*" (Daloz), rédigé par le GR-PACT
Publication du livre "*Voyage en misarchie : essai pour tout reconstruire*" (éditions du détour)

EMMANUEL DOCKÈS
Professeur de droit du travail

«UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ EST UNE DES CLÉS DE VOÛTE DE LA RÉUSSITE DE L'ENTREPRISE»

Propos recueillis par **Mathieu Bahuet**
Photos : **Frédéric Briois**

PROFESSEUR DE DROIT DU TRAVAIL À L'UNIVERSITÉ PARIS-NANTERRE, COORDINATEUR DU GROUPE DE RECHERCHE POUR UN AUTRE CODE DU TRAVAIL (GR-PACT), **EMMANUEL DOCKÈS** ANALYSE LES CONSÉQUENCES DES ORDONNANCES MACRON ET DÉCRYPTE LES GRANDES MUTATIONS DE L'ENTREPRISE. ENTRETIEN.

Quel regard portez-vous sur les ordonnances réformant le Code du travail qui doivent, selon le gouvernement, permettre de libérer les énergies et de favoriser l'emploi ?

Utiliser le vocabulaire de la liberté et de la libération pour qualifier l'évolution du droit du travail réalisée par les ordonnances Macron devrait, par décence, être interdit. Ces ordonnances dégradent la négociation collective, affaiblissent le rôle des représentants du personnel, instaurent de nouveaux contrats précaires et facilitent les licenciements. Ce sont toutes des mesures d'intensification du pouvoir dans les entreprises, lesquelles conduiront à une plus grande soumission des salariés. C'est le contraire d'une libération des énergies. Penser qu'intensifier encore le pouvoir créera des emplois est une erreur. Des dizaines de lois sur le Code du travail sont déjà allées dans ce sens et n'ont pas créé d'emplois.

Vous êtes très sévère sur les nouvelles modalités d'indemnités de licenciement.

En cédant à des revendications patronales bas de gamme et en se soumettant aux lobbies les plus avides, les ordonnances font tomber toutes règles de décence et

«LA DIMINUTION DES ÉLUS DU PERSONNEL ET DES MOYENS NE PEUT QU'ÊTRE PRÉJUDICIALE À L'ENTREPRISE.»

d'humanisme. Le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse permet dorénavant à un employeur d'indiquer purement et simplement la porte à un collaborateur, sans entretien préalable ni justification, en lui jetant un chèque d'un montant modeste et plafonné. Cette nouveauté va générer de la crainte, de la défiance. Elle risque de démobiliser les salariés, de

les rendre moins productifs, alors que la productivité des salariés français est un des principaux avantages concurrentiels de notre économie.

La fusion imposée des instances représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) en une instance unique - le comité social et économique (CSE) - a cristallisé les critiques durant la concertation avec les partenaires sociaux. Quel va en être l'impact dans les entreprises ?

Cette centralisation et cette baisse de moyens vont engendrer une diminution très importante du nombre d'élus du personnel. De nombreux militants syndicaux vont perdre leurs protections. Est-ce que ceci va concourir à améliorer l'efficacité du dialogue social ? On peut en douter. Certains DRH de grandes entreprises ont seulement à l'esprit les économies substantielles en matière d'heures de délégation. C'est une vision à très court terme. Un dialogue social de qualité est une des clés de voûte de la réussite de l'entreprise. L'absence de représentants du personnel sur divers sites ne peut qu'être préjudiciable. Les représentants de proximité sont en effet garants du contact avec les salariés, au plus près des problématiques du terrain. Se couper de la base, c'est perdre l'essentiel.

La disparition du CHSCT inquiète beaucoup d'acteurs de terrain.

Qu'en pensez-vous ?

La fin du CHSCT a quelque chose d'effrayant car elle abaisse la protection des salariés en matière de santé et de sécurité au travail. Sans compétences spécifiques sur ces sujets fondamentaux, le futur élu, déconnecté du terrain, aura beaucoup moins d'impact sur la sécurité dans l'entreprise que ses prédécesseurs. Le risque est de voir les atteintes à la santé au travail se développer.

Que vous inspire le nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC), qui permet à une entreprise, par accord majoritaire, de fixer des plans de départs volontaires ?

La possibilité de négocier par accord collectif les conditions de plans de départs volontaires n'a rien de nouveau en soi, même si l'on risque désormais d'en voir davantage. Il y a toutefois une régression dans la mesure où les salariés perdent certaines des protections liées aux licenciements économiques dont bénéficiaient jusqu'ici les salariés dont le contrat était rompu dans le cadre d'un plan de départs volontaires. Avec la RCC, on peut aussi craindre que les montants des indemnités soient revus à la baisse eu égard à la "concurrence" du licenciement sec sans justification, lequel est désormais à coût réduit et limité.

Quelles sont les évolutions à attendre en matière de négociation collective dans les entreprises ?

Les ordonnances dégradent la négociation collective et en accentuent le caractère unilatéral. On peut craindre, dans les petites entreprises, la mise en place, sous l'impulsion d'organisations patronales, d'accords types généralisés potentiellement destructeurs. Ces accords pourront être unilatéralement imposés, avec un vague référendum. Les ordonnances vont aussi permettre, même dans les grandes entreprises, de signer des accords en l'absence de toute présence syndicale, voire contre les organisations majoritaires présentes. Dans ces conditions, il est difficile de donner crédit au gouvernement quand

il prétend défendre le dialogue social. Il n'y a pas de dialogue sans un interlocuteur doté de capacités de négociation, suffisamment informé, protégé, et capable d'être un contre-pouvoir. La possibilité d'avoir un tel interlocuteur est fragilisée par les ordonnances.



«LES CADRES SONT TROP FRÉQUEMMENT TRAITÉS COMME DES BAÏONNETTES IDIOTES.»

Avec les partenaires sociaux, le gouvernement a ouvert le chantier de l'objet social de l'entreprise (gouvernance, participation, intéressement...). Par quels leviers peut-on en améliorer le fonctionnement ?

Il n'y a pas de solution productive sans partage du pouvoir. L'entreprise court un grand danger lorsque la totalité des pouvoirs est exercée par les détenteurs de capitaux. Souvent, ces derniers ne connaissent pas l'entreprise. Ils n'en connaissent que les bilans financiers et ne cherchent qu'à maximiser les profits. Nous devons sortir de ces gestions à court terme, prédatrices et destructrices. Pour cela, il est indispensable d'améliorer la participation des salariés dans la gestion de l'entreprise en augmentant la présence des administrateurs salariés. Ce qui suppose de modifier le droit des sociétés en réformant notamment la société par actions simplifiée (SAS) pour en restreindre les facultés frauduleuses. La

participation effective des salariés à la gestion des entreprises suppose qu'il y ait un minimum de correspondance entre la forme juridique et sociale et l'entreprise réelle.

Dans une entreprise en pleine mutation, quelle doit être la place des salariés de l'encadrement, de plus en plus sous pression ?

La France est un pays qui a l'originalité d'avoir cette qualification de cadre et assimilé. Comme le reflète la CFE-CGC, cette population de salariés est riche et diverse dans les entreprises avec plusieurs niveaux de qualification, de compétences et de responsabilités. Il est donc difficile d'en faire une généralité. Ce qui est essentiel, c'est de préserver les qualifications et les classifications professionnelles, qui sont un bien précieux. Sans celles-ci, les salariés deviennent des travailleurs sans qualités.

Face à la désaffection croissante vis-à-vis de la prise de responsabilités en entreprise et pour redonner du sens à ces fonctions, la CFE-CGC défend la formalisation de nouveaux droits pour les salariés de l'encadrement, dont celui à exercer un esprit critique. Qu'en pensez-vous ?

Plus proche de la direction, le cadre est souvent mieux informé de la globalité du fonctionnement de l'entreprise, tout en travaillant au contact du terrain. Ces populations de salariés ont donc une excellente position pour avoir un avis sur la gestion de l'entreprise. Or ce jugement est souvent bridé, par despotisme. Les cadres sont trop fréquemment traités comme une "baïonnette idiote" devant appliquer les consignes sans états d'âme. C'est catastrophique. Cette conception est à la fois une nuisance économique et une atteinte à l'expression démocratique. Les cadres et assimilés doivent pouvoir jouir de cette indispensable liberté d'expression - sous différentes formes, dont le droit d'alerte - qui doit être particulièrement protégée eu égard aux pressions subies.

STRESSÉ ? FATIGUÉ ? PRENEZ GARDE AU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL



Un mal à prévenir ou à traiter
avec le guide SEP de la CFE-CGC.

PLONGÉE AU CŒUR DU CENTRE TECHNIQUE PSA DE VÉLIZY, OÙ NAISSENT LES VÉHICULES DU GROUPE

Reportage : **Mathieu Bahuet**
(avec les équipes CFE-CGC)
Photos : **Frédéric Briois**
et **Julien Duhem**

FOCUS SUR LE PRINCIPAL SITE DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT (STYLE, PROJETS, ATELIERS, PROTOTYPES, APRÈS-VENTE...) DU CONSTRUCTEUR AUTOMOBILE FRANÇAIS. UN CENTRE D'EXCELLENCE OÙ LA CFE-CGC, GRÂCE À SES MILITANTS, S'EST IMPOSÉE COMME LA PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE.

CI-CONTRE : Anh-Quan Nguyen (délégué syndical et délégué syndical central CFE-CGC ; à gauche) aux côtés de Laurent Mauguy, responsable de la section syndicale CFE-CGC, délégué syndical et secrétaire du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT). Lors des dernières élections professionnelles, en mai 2015, la CFE-CGC, première organisation syndicale du site, a obtenu 40% des voix.



CI-DESSUS : Photo aérienne du Centre technique PSA de Vélizy, dans les Yvelines (78). C'est ici que naissent les véhicules du groupe. Créé en 1966, le site est le principal centre de recherche et développement du constructeur automobile français développeur des marques Peugeot, Citroën, DS Automobiles, Opel et Vauxhall. Il regroupe 5 600 collaborateurs (92% d'ingénieurs et de techniciens), melting-pot de 47 nationalités.



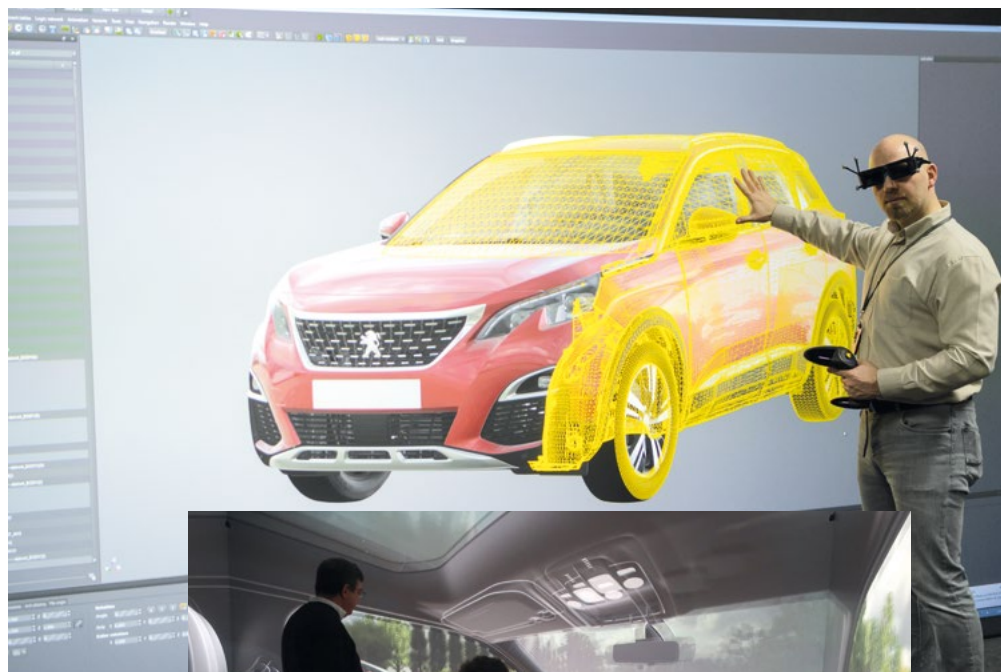


CI-CONTRE : Croquis de la Peugeot EX1, un prototype concept car 100% électrique issu des activités style, innovation et avant-projets. Roadster biplace 4x4 roues motrices, la Peugeot EX1 a été conçue pour célébrer les 200 ans de la marque Peugeot.

CI-CONTRE : Au sein du centre de réalité virtuelle (simulation produit et process), Julien Duhem, adhérent CFE-CGC et membre CHSCT, vérifie la représentativité d'un modèle numérisé en 3D.

Le pôle de réalité virtuelle met à disposition des moyens immersifs en haute définition pour évaluer le style, la conception et la qualité des véhicules grâce à des maquettes numériques au rendu hyper réaliste. Objectif : orienter, voire valider, un emplacement, une pièce, des volumes, des principes d'architecture. Cet outil de travail est utilisé dès l'amont des projets jusqu'au "gel de style", et permet la réduction des prototypes physiques même si ces derniers restent indispensables.

CI-DESSOUS : Au sein des projets véhicules, Nicolas Garcia, adhérent CFE-CGC, travaille sur la modélisation en 3D dans la maquette numérique.





CI-DESSUS : Dans l'atelier des prototypes, André Subirana (accroupi) et André-Roch Vidal, membres du CHSCT, effectuent une évaluation des risques et des moyens. Opérations manuelles, tests (habitacle, tests thermiques, mesures acoustiques/vibration, endurance des ouvrants, matériaux...) et montage final : cet atelier permet de réaliser les premiers exemplaires réels des futurs véhicules.

CI-CONTRE : Aude Neildez (troisième en partant de la gauche), déléguée du personnel CFE-CGC, est responsable d'une UEC (Unité Élémentaire de Conception). Elle anime ici une séance projet avec son équipe. Philippe Dumarché (premier en partant de la droite), délégué syndical CFE-CGC, y assiste en support. Il est chargé d'assister les équipes au déploiement du PSA Excellent System (management control, résolution de problèmes, optimisation processus...).

CI-CONTRE : Claudie Seité (adhérente CFE-CGC), coordinatrice du véhicule 308, avec Jean-Christophe Nicol (responsable liaison au sol), analysent une solution permettant de supprimer un bruit de train arrière. Un exemple concret pour illustrer l'incidentologie, une activité fondamentale qui consiste à détecter les incidents techniques (en associant les bureaux d'études et des fournisseurs automobiles) et à rechercher les solutions après-vente les plus efficaces en lien avec les 16 000 réparateurs agréés PSA dans le monde.



CI-DESSUS : Les équipes du comité d'entreprise réunies autour de Michel Moutenet (deuxième en partant de la gauche), secrétaire du CE. L'instance propose de nombreux services (voyages, chèque-vacances, billetterie, bons d'achats, coupons sport, événements familiaux...) avec également un espace conseil : assurance, fiscalité, etc. Ceci pour 13 200 ayant-droits.

CI-CONTRE : À l'entrée d'un des deux restaurants d'entreprise, distribution de tracts - le geste militant par excellence - par Anh-Quan Nguyen (DSC CFE-CGC). Les prochaines élections professionnelles sur le site de Vélizy se tiendront en 2019 dans le cadre de la mise en place du Conseil social et économique (CSE).



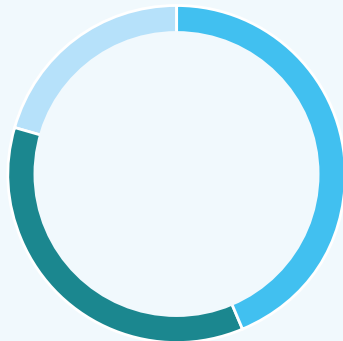
LES FONCTIONS PUBLIQUES

1,18
MILLION

d'agents dans la
fonction publique
hospitalière

1,98
MILLION

d'agents dans la fonction
publique territoriale



2,47
MILLIONS

d'agents dans la fonction
publique d'État

TOTAL

5,65
MILLIONS

Le nombre d'agents (titulaires et contractuels)
qui composent les trois versants de la fonction
publique : État, territoriale et hospitalière

(source : rapport annuel 2017 sur l'état de la fonction publique).

200 000

Le nombre de contrats aidés qui sont des
contrats de travail dérogatoires au droit commun,
pour lesquels l'employeur bénéficie d'aides.

62% DE FEMMES

(contre 44% dans le privé)

avec 54% dans la fonction publique d'État,
61% dans la fonction publique territoriale
et 77% dans la fonction publique hospitalière

3 CATÉGORIES

CATÉGORIE A
(BAC+3)

34% des agents

CATÉGORIE B
(BAC À BAC+2)

20% des agents

CATÉGORIE C
(EN-DESSOUS DU BAC)

46% des agents



**1 SALARIÉ
FRANÇAIS
SUR 5 TRAVAILLE
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

EN CHIFFRES

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 DANS LA FONCTION PUBLIQUE: CE QU'IL FAUT SAVOIR

QUI VOTE ?

Tous les agents publics, titulaires et contractuels, à l'exception des fonctionnaires en disponibilité. Soit 5,6 millions de personnes réparties dans les trois versants de la fonction publique :

- l'État et les établissements publics sous sa tutelle, par exemple : Centre national de recherche scientifique (CNRS), les agences régionales de santé (ARS), l'Office français de protection des réfugiés et des apatrides (OFPRA)...
- les collectivités territoriales : régions, départements, communes, divers : pompiers (SDIS), centres de gestion...
- les établissements d'hospitalisation publics : hôpitaux, maisons de retraite...

QUAND ?

Suite à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le gouvernement a souhaité faire converger les dates d'élection dans les trois versants de la fonction publique. Celles-ci se déroulent désormais le même jour, tous les quatre ans, contre tous les trois ans auparavant. Après un premier round en 2014, la date du prochain scrutin a été fixée au 6 décembre 2018 par Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes publics.

COMMENT ?

On vote sur son lieu de travail, directement pour une liste, en déposant le bulletin dans une urne. Le vote par correspondance est organisé pour les agents qui ne peuvent être présents physiquement dans leur service au moment du scrutin (maladie, congé maternité, mission à l'étranger...). Le vote électronique est utilisé depuis 2010 par le ministère de l'Éducation nationale et le sera en 2018 par celui de l'Intérieur. Il est encore très marginal à l'échelle nationale.

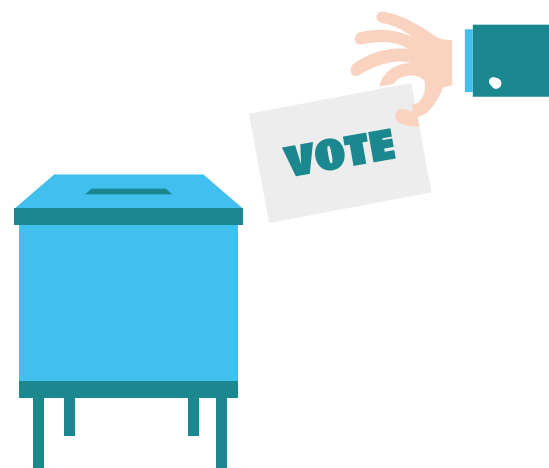
DÉCISIVES POUR LES AGENTS AINSI QUE POUR LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES PROCHAINES ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE SE TIENDRONT LE 6 DÉCEMBRE 2018. EXPLICATIONS.

POUR QUI ?

Le vote consiste à renouveler les membres qui siègent dans 22 000 instances représentatives du personnel, dont les trois principales catégories sont les suivantes :

- les comités techniques (CT) chargés de traiter les questions collectives : organisation des services, fonctionnement, temps et méthodes de travail, nouvelles technologies, formation professionnelle...
- les commissions administratives paritaires (CAP) chargées de traiter les questions individuelles concernant les titulaires : avancement, mutations, révisions de notation, discipline...
- les commissions consultatives paritaires (CCP) chargées des mêmes questions pour les contractuels (inaptitudes, licenciement, discipline).

Le résultat des votes directs pour les comités techniques (CT) détermine ensuite indirectement la composition des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans chaque établissement, ainsi que celle des quatre instances supérieures (Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, Conseil consultatif national pour la fonction publique hospitalière, Conseil commun de la Fonction publique) chargés de tout ce qui concerne le statut de la fonction publique. La CFE-CGC dispose actuellement d'un siège au Conseil commun de la fonction publique et d'un siège au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.



En 2014, lors des dernières élections professionnelles, 2,6 millions d'électeurs avaient voté, soit un taux de participation de

52,9%.

POURQUOI ?

Dans la fonction publique, plus encore que dans le secteur privé, un salarié ne s'exprime pas directement tout seul. Il le fait par l'intermédiaire de ses représentants. Une fois élus, ceux-ci défendent les agents devant les CAP, les CCP, les CT et les CHSCT. Par exemple, un fonctionnaire affecté à Paris et qui souhaite repartir dans sa ville de La Rochelle, s'adressant à la CAP dont il dépend, pourra être aidé par un représentant du personnel.




LE TÉLÉTRAVAIL, ÇA S'ORGANISE !

Découvrez comment en bénéficier et le mettre en place dans votre entreprise avec le guide Télétravail CFE-CGC.



Le syndicat au service de l'encadrement

Techniciens - Agents de maîtrise - Ingénieurs - Cadres - Forces de vente - Services publics



ENQUÊTE

S'ADAPTER AUX GRANDS DÉFIS POSÉS PAR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

SPHÈRE ÉCONOMIQUE ET VIE PRIVÉE : L'IA FAIT IRRUPTION PARTOUT, À UNE VITESSE VERTIGINEUSE. QUELS EN SONT LES IMPACTS ? COMMENT L'ENCADRER ?

Dossier réalisé par
MATHIEU BAHUET
et **GILLES LOCKHART**

SOMMAIRE

24 L'intelligence artificielle en cinq questions

- . Qu'est-ce que l'intelligence artificielle ?
- . Santé, domicile, automobile... : quelle place pour l'IA dans la vie quotidienne ?
- . Quel est le poids économique de la filière ?
- . Sécurité, emplois : faut-il craindre l'IA ?
- . Quels garde-fous autour de l'IA ?

27 La CFE-CGC en première ligne sur l'intelligence artificielle

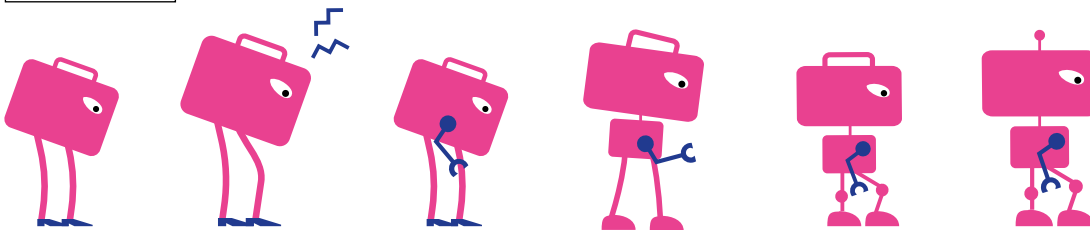
28 Laurence Devillers : *"Détecter l'émotion dans la voix humaine"*

Encadrer et réguler 29 l'intelligence artificielle : une problématique de taille

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN CINQ QUESTIONS

1.

QU'EST-CE QUE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ?



Algorithmes, machine learning, big data... Le glossaire toujours plus fourni de l'intelligence artificielle recèle encore son lot de mystères pour le grand public. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), reprenant une formulation de l'expert américain Marvin Minsky, définit l'IA comme un ensemble de théories et techniques "consistant à faire faire à des machines ce que l'homme ferait moyennant une certaine intelligence" (1).

De son côté, le mathématicien et député LREM Cédric Villani, chargé par le gouvernement d'un rapport sur l'intelligence artificielle, décrit celle-ci comme "l'art de la programmation qui permet à un algorithme, un ordinateur, de réaliser des tâches subtiles en tenant compte de nombreux paramètres" (2). Cette définition peut sembler quelque peu restrictive, dans la mesure où l'intelligence artificielle va bien au-delà de la programmation. En effet, elle se caractérise également et surtout par la capacité qu'ont les logiciels d'apprendre et de progresser par eux-mêmes au fur et à mesure qu'on leur transmet de nouvelles données pertinentes.

IA

=

**l'art de la programmation
qui permet à un algorithme
de réaliser des tâches
subtiles.**

Un exemple de machine learning : le logiciel Watson dans la banque

Preuve en est avec le logiciel Watson, développé par IBM pour aider les conseillers bancaires et adopté par un nombre croissant de grandes entreprises du secteur dont, récemment, le Crédit Mutuel. Si un conseiller de clientèle doit répondre par email à un client, Watson lui propose un texte adapté à la situation. Par la suite, si le banquier modifie le texte avant de l'envoyer, le logiciel va tenir compte de ces changements dans la proposition qu'il fera les fois suivantes. C'est la méthode dite de l'apprentissage statistique (machine learning) : "Vous ne dites pas à la machine ce qu'est une tarte aux fraises, mais vous lui montrez des milliers d'images de tartes pour qu'elle apprenne à les reconnaître", explique Cédric Villani. Le logiciel n'est pas programmé pour reconnaître cette pâtisserie mais il est capable d'élaborer lui-même les critères de reconnaissance, par la confrontation d'un très large volume de données.



2. SANTÉ, DOMICILE, AUTOMOBILE... QUELLE PLACE POUR L'IA DANS LA VIE QUOTIDIENNE ?

Professeure à l'université Paris-Sorbonne et chercheuse au Laboratoire d'informatique pour la mécanique et les sciences de l'ingénieur (Limsi) du CNRS, Laurence Devillers, au début de son livre *"Des Robots et des hommes"*, met en scène Lily, un robot social prescrit par son médecin à une personne victime d'un burn-out. Installé au domicile de la patiente, Lily l'écoute, l'observe et capture ses données physiologiques grâce à un bracelet connecté, puis les envoie au praticien.

Pepper, le robot humanoïde capable de reconnaître certaines émotions

Cette fiction se déroule en 2025 mais se fonde sur des projets des plus actuels. Au Japon, le robot humanoïde Pepper, capable de reconnaître certaines émotions, assiste déjà et tient compagnie à des milliers de particuliers. En France, le robot-aspirateur Roomba, commercialisé par Darty, *"analyse l'environnement à nettoyer 60 fois par seconde grâce à de multiples capteurs et plus de 40 comportements robotiques"*, peut-on lire dans son descriptif. Aux États-Unis, le géant du e-commerce Amazon fait un carton

avec son enceinte Echo qui permet d'accéder à une multitude de services par la voix, grâce à l'assistant Alexa. Dotée de sept micros *"qui ne s'éteignent jamais"*, l'enceinte est ainsi *"capable de vous parler, de vous donner des informations et même d'anticiper vos besoins"*, indique le site spécialisé objetconnecte.net.

L'intelligence artificielle s'invite également dans l'automobile. À l'occasion du récent Salon de Genève, le constructeur automobile allemand Mercedes a proposé, pour sa gamme Classe A, l'interface MBUX (Mercedes-Benz User Experience) reposant sur l'IA. Installé sur le tableau de bord, ce système multimédia équipé d'un assistant vocal va progressivement assimiler toutes les habitudes du conducteur dans l'habitacle afin de l'assister (choix du trajet, de la station de radio etc.).

Moins spectaculaires, d'autres activités et outils reposent désormais largement sur l'intelligence artificielle : citons, pêle-mêle, la classification des spams (dont le système de détection est alimenté en permanence par les signalements des usagers), les traducteurs automatiques, les navigateurs routiers, la recommandation de contenu culturel en ligne ou encore le ciblage publicitaire.

85%

Le chiffre donne le vertige : sous l'effet de la numérisation, de la robotisation et de l'intelligence artificielle, 85% des emplois de 2030 n'existent pas encore, selon le think tank L'Institut du Futur.



3.

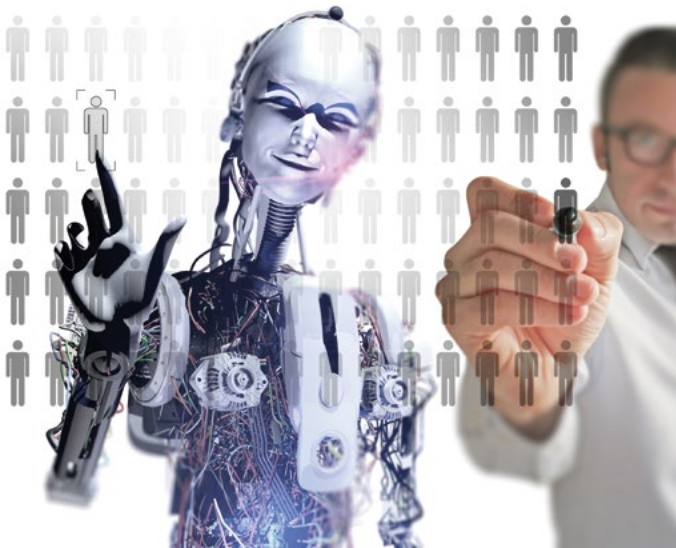
QUEL EST LE POIDS ÉCONOMIQUE DE LA FILIÈRE ?

“Les usages des algorithmes et de l’intelligence artificielle se développent dans tous les secteurs” constate la CNIL, qui fait état d’un “discours porté très énergiquement par les acteurs économiques” (1). Une étude du cabinet CB Insights indique que les GAFA (acronyme désignant les géants du web : Google, Apple, Facebook et Amazon) et autres Intel ont racheté plus de 200 start-up spécialisées dans l’IA depuis 2012. En 2016, plus de 1 600 entreprises mondiales étaient recensées dans un secteur de plus en plus lucratif.

Près de 30 milliards d’euros de chiffre d’affaires d’ici 2025

Tractica, un autre cabinet d’études, estime à plus de 36 milliards de dollars (29,3 milliards d’euros) le chiffre d’affaires que vont générer l’intelligence artificielle et ses dérivés d’ici à 2025. Pour

Cédric Villani (CNIL), les besoins de financement de l’IA dans l’Union européenne sont estimés à “une trentaine de milliards d’euros sur les années qui viennent dont 1 à 2 milliards d’euros par an pour la France” (2). Créée en 2016 par Thomas Clozel et Gilles Wainrib, respectivement chef de clinique en oncologie/hématologie et maître de conférences en mathématiques appliquées à l’École normale supérieure (ENS), la société Owkin illustre l’appétit des investisseurs. Installée à Paris et à New York, cette start-up spécialisée dans le machine learning vient d’annoncer une levée de fonds de plus de 10 millions d’euros. Elle a également scellé avec l’Institut Curie à Paris un accord qui lui permet d’exploiter plus de 10 millions de documents concernant plusieurs centaines de milliers de patients : compte-rendus de consultation, de chirurgie et de radiothérapie, protocoles de chimiothérapie administrés aux patients etc. Un exemple parmi d’autres de la nouvelle ruée vers l’or que constitue l’accès au big data, ces gigantesques masses de données.



«LE SPECTRE D’UNE IA AUTONOME NE M’EFFRAIE PAS.»

CÉDRIC VILLANI
député LREM auteur
d’un rapport sur l’intelligence
artificielle

4.

SÉCURITÉ, EMPLOIS : FAUT-IL CRAINDRE L’INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ?

Les craintes suscitées par le développement spectaculaire de l’IA touchent à divers champs relatifs à la sécurité : pillage des données personnelles, utilisation de véhicules autonomes piégés, déshumanisation de la gestion des ressources humaines du fait de l’utilisation de logiciels. Sans parler des menaces directes que l’intelligence artificielle fait peser sur l’emploi en permettant l’automatisation de tâches de plus en plus complexes. “L’intelligence artificielle et le machine learning modifient le paysage des risques sécuritaires pour les citoyens, les organisations et les états”, lit-on dans une étude thématique produite par les universités de Cambridge et d’Oxford (3). La CFE-CGC l’a bien compris : dans sa contribution au rapport Villani, le syndicat de l’encadrement fait notamment valoir que “le développement du numérique nous confronte, avec une ampleur inédite, à la problématique d’intégration du progrès technologique” (4).

“Nous n’avons vu que 5% de ce que l’intelligence artificielle peut faire”

La relative inquiétude qui transparaît parfois autour de l’intelligence artificielle pourrait finalement se résumer en une phrase : la machine risque-t-elle de dominer l’être humain ? Sur cette question d’ordre métaphysique, les experts se veulent rassurants : “Le spectre d’une IA autonome ne m’effraie pas, nous en sommes tellement loin”, assure Cédric Villani. “L’intelligence artificielle a moins de sens commun qu’un rat”, déclarait récemment Yann LeCun, directeur de la recherche en IA chez Facebook. Ajoutant toutefois que “jusqu’à présent, nous n’avons vu que 5% de ce que l’intelligence artificielle peut faire.”



LA CFE-CGC EN PREMIÈRE LIGNE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

POUR NOURRIR LE DÉBAT ET S'ADAPTER AUX GRANDS DÉFIS POSÉS PAR L'IA, LA CFE-CGC A ORGANISÉ, POUR SES ADHÉRENTS ET MILITANTS, UN CYCLE DE CONFÉRENCES THÉMATIQUES.

Attentive et pro-active, la CFE-CGC a lancé en mars 2017 un riche cycle de conférences sur les impacts de l'IA. *“Les défis posés par la robotisation, l'automatisation des tâches et la révolution numériques sont immenses, explique Alain Giffard, secrétaire général confédéral. L'IA est un phénomène sociétal, social et économique qui touche de nombreux secteurs : l'industrie, la banque, le droit, la santé... Elle a déjà et aura une influence majeure sur de nombreux métiers, sur l'organisation du travail, sur le management et le quotidien des populations de l'encadrement. D'où la nécessité de mettre en place des filets de sécurité et d'investir massivement dans la formation puisque le progrès technique exige toujours plus d'expertises et de compétences.”* Après un premier débat introductif sur *“les vrais enjeux liés à l'IA”* à la Maison de la radio, dont un focus sur le secteur bancaire, la CFE-CGC a organisé trois autres

débats réunissant des experts de haut niveau :

- “IA : l'éthique, à la croisée des RH et du big data” à la Cité des Sciences et de l'Industrie ;
- “IA et robotique dans l'industrie” à l'Aéro-club de France ;
- “IA et santé” à l'Institut Pasteur



5.

QUELS GARDE-FOUS AUTOUR DE L'IA ?

Experts, observateurs : il est communément admis que l'Europe est le continent sur lequel on tient le plus compte de la vie privée. La France, en particulier, dispose d'un arsenal législatif important (voir p. 29). Comme le résume la CNIL, *“les décisions les plus cruciales (diagnostics médicaux, décisions judiciaires, décision d'ouvrir le feu dans un contexte de conflit armé, etc.) qui pourraient être, voire commencent à être (à l'étranger notamment) déléguées à des systèmes automatisés sont – au moins dans certains cas – déjà clairement thématiques par la tradition juridique en France.”*

Développer des instituts pluridisciplinaires sur l'intelligence artificielle et la robotique

L'instance chargée de la protection des données personnelles prend toutefois la mesure de nouveaux risques : *“On annonce que l'intelligence artificielle serait supérieure à l'homme pour le diagnostic de certains cancers (...). Il pourrait donc devenir hasardeux pour un médecin d'établir un diagnostic ou de faire un*

choix thérapeutique autre que celui recommandé par la machine, laquelle deviendrait dès lors le décideur effectif. Dans ce cas, se pose alors la question de la responsabilité.” “L'Europe manque d'instituts pluridisciplinaires sur l'intelligence artificielle et la robotique alors qu'il y en a aux États-Unis et au Royaume-Uni, ajoute la chercheuse Laurence Devillers. Il faut que les européens, qui ont une culture de la philosophie et ont beaucoup travaillé sur l'éthique du vivant, pèsent davantage au niveau mondial.”

Quant à Cédric Villani, il invite *“tous ceux qui ont des idéaux à s'emparer de l'IA, à apprendre à s'en servir, à se muscler et à l'utiliser”,* tout en prônant *“une préférence patriotique et européenne de la part des services publics”* en ce qui concerne les grands contrats touchant à l'intelligence artificielle.

- (1) “Comment permettre à l'homme de garder la main : les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle”, décembre 2017.
- (2) Interview au Journal du dimanche, 4 mars 2018.
- (3) “The Malicious Use of Artificial Intelligence: Forecasting, Prevention, and Mitigation”, février 2018.
- (4) “Établir un cadre éthique et de confiance pour le développement de l'IA”, janvier 2018.

«DÉTECTER L'ÉMOTION DANS LA VOIX HUMAINE»

Propos recueillis par
Gilles Lockhart

En quoi consistent vos recherches ?

Elles portent sur l'informatique émotionnelle, l'interaction homme-machine et l'éthique relative à ces sujets. Ces technologies sont fondées sur des outils de classification tels que les réseaux de neurones, le deep learning et bien d'autres : ce sont donc des techniques d'intelligence artificielle. Concrètement, je cherche à faire en sorte que des logiciels puissent détecter l'émotion dans la voix humaine. En enregistrant des voix et en les transformant en vecteurs numériques, je cherche à modéliser ces facteurs - plusieurs milliers de paramètres ! - et à les coder pour permettre leur "apprentissage" par des machines.

Ces machines sont-elles de bons élèves ?

C'est très variable mais, globalement, les performances du "couple" émotion-détection ne sont pas encore très robustes. Prenons l'exemple d'un jeu que je fais faire à des personnes âgées au sein d'un "living lab" avec l'hôpital Broca de Paris. Certaines d'entre elles ne réagissent pas au jeu. L'outil (le logiciel) est capable de constater que la personne ne s'amuse pas ou bien, au contraire, qu'elle s'amuse. Ce qui lui permet d'interagir en conséquence et d'engager le dialogue. En revanche, le logiciel est incapable de comprendre le contexte de la situation, ni si les émotions sont simulées, et encore moins le deuxième degré.

PROFESSEURE D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À LA SORBONNE ET CHERCHEUSE AU CNRS-LIMSI, LAURENCE DEVILLERS EST L'AUTEURE DE "DES ROBOTS ET DES HOMMES : MYTHES, FANTASMES ET RÉALITÉ" (PLON). ELLE PRÉSENTE LA PORTÉE DE SES TRAVAUX ET ÉVOQUE LA QUESTION FONDAMENTALE DU CADRE ÉTHIQUE.

Quelles peuvent être les applications pratiques de ces travaux ?

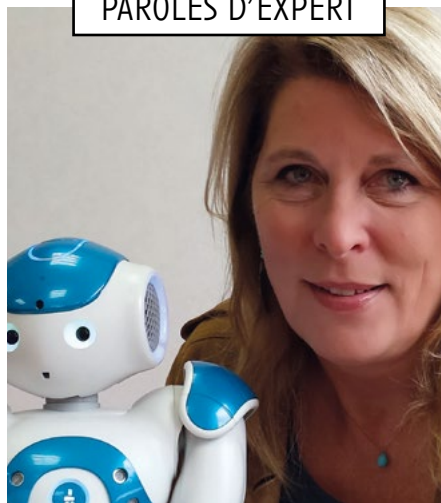
Dans le domaine médical, ces travaux pourraient permettre un suivi de la dépression. Après des personnes âgées, les machines auraient un rôle de surveillance afin de vérifier que tout va bien. Sans oublier la stimulation cognitive : proposer des jeux pour voir comment se comporte la personne afin de l'aider à s'engager, à stimuler sa mémoire et ses émotions.

Quid des questions éthiques relatives à l'IA ?

Considérer ces techniques comme des facteurs de comportements fiables et les utiliser comme moyens d'aide à la décision dans des domaines comme l'assurance, le profilage financier ou l'octroi de droits sociaux me paraît assez peu éthique. Je trouve que d'un point de vue sociétal, on n'explique pas encore assez aux citoyens ce que sont ces systèmes d'IA.

«ON N'ÉLABORE PAS SUFFISAMMENT DE CADRE ÉTHIQUE AUTOUR DE L'IA»

PAROLES D'EXPERT



LÉGISLATION : ENCADRER ET RÉGULER L'IA, UNE PROBLÉMATIQUE DE TAILLE

ENTRE LES DISPOSITIONS DÉJÀ EXISTANTES (LOI INFORMATIQUE ET LIBERTÉ, CODE DU TRAVAIL...) ET LE FUTUR RÈGLEMENT EUROPÉEN SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES, LA LÉGISLATION VISANT À ENCADRER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE S'ÉTOFFE.

Peut-on passer les menottes à un algorithme ? Comment se défendre contre l'intrusion et la puissance de calcul des grands serveurs informatiques friands de nos données personnelles ? Répondre à cette question, en considérant qu'on part de zéro, ne tient pas compte du fait qu'il existe aujourd'hui au moins trois textes de référence protégeant le citoyen :

- **la loi Informatique et Libertés de 1978 ;**
- **la loi pour une République numérique d'octobre 2016**, qui contient deux mesures principales : l'obligation faite à ceux qui déploient des algorithmes d'en informer les personnes concernées ; et le fait que les codes sources des algorithmes utilisés par l'administration sont des documents communicables au citoyen ;
- **le Code du travail dont les articles L1221 et L1222** confèrent respectivement aux candidats à l'emploi et aux salariés le droit d'être informés "des méthodes et techniques d'aide au recrutement" (candidat), "d'évaluation professionnelle" (salarié), "utilisées à leur égard". Et ce "préalablement à leur mise en œuvre".

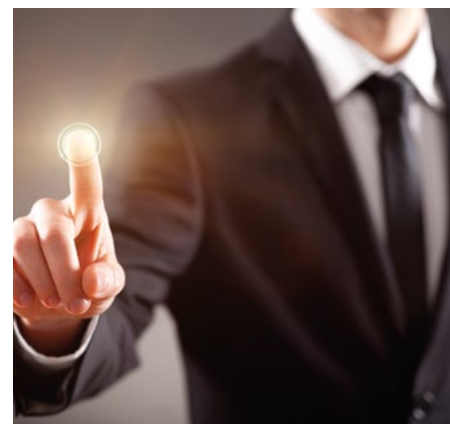
Autrement dit, comme le résume Marie-France Mazars, vice-présidente déléguée de la CNIL : *"Si on utilise un logiciel d'analyse des CV, on doit en informer la personne"*.

Introduction de nouvelles technologies en entreprise : le comité social économique (CSE) doit être consulté

En ce qui concerne les représentants du personnel, le paragraphe 4 de l'article L2312-8 du Code du travail post-ordonnances stipule que le comité social et économique (CSE) d'une entreprise doit être *"informé et consulté"* sur *"l'introduction de nouvelles technologies"*. *"La CNIL considère que cela concerne tous les traitements informatiques"*, indique Marie-France Mazars, laquelle souligne au passage *"le besoin de formation des gens, et notamment des représentants du personnel sur l'intelligence artificielle et sur ce qui est utilisé dans leur entreprise."*

Un encadrement juridique renforcé par le RGPD

Cet encadrement juridique est renforcé par le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) qui doit



entrer en vigueur le 25 mai prochain et dont l'adaptation dans la loi française est actuellement discutée au Parlement. La mise en place du RGPD est un sujet brûlant pour les entreprises. Tous les organismes et toutes les sociétés d'une certaine taille devront en effet avoir un délégué à la protection des données (DPD en français, DPO en anglais pour Data Protection Officer). Celui-ci remplacera, de façon bien plus poussée, l'actuel correspondant informatique et liberté (CIL).

Des opportunités professionnelles pour les cadres

Ce nouveau contexte ouvre d'ailleurs des perspectives professionnelles pour de nombreux cadres. *"Plus de 6 entreprises sur 10 cherchent à recruter de nouveaux profils pour se conformer au RGPD"*, indiquait récemment le cabinet de recrutement Robert Half. Lequel dresse le portrait-robot du candidat idéal : *"Idéalement, le spécialiste RGPD, futur DPO, est un juriste spécialisé dans les technologies de l'information et de communication. Inversement, il peut être un spécialiste du traitement technique des données avec une connaissance approfondie des lois et règlements en vigueur."*



BIOGRAPHIE

1972

Naissance à Toulouse

2008

Rejoint GDF Suez à la direction des systèmes d'information (DSI)

2010

Élu DP, CE et CHSCT

2011

Devient DS au siège d'Engie, secrétaire CE et président de la commission économique du CCE

2013

Obtient gain de cause en justice pour la défense du statut des IEG concernant plusieurs centaines de salariés

2016La CFE-CGC, alliée à l'UNSA, obtient 38,54 % tous collèges confondus (1^{er} OS du siège et 2^e OS du groupe)**2017**

Signature et accompagnement d'un plan de départs volontaires

DE L'ÉNERGIE À REVENDRE

DÉLÉGUÉ SYNDICAL AU SIÈGE D'ENGIE, NICOLAS BLANC (45 ANS) MILITE AVEC DYNAMISME POUR UN **DIALOGUE SOCIAL RESPONSABLE ET PRAGMATIQUE** DANS UN GROUPE EN PLEINE TRANSFORMATION. Par **Mathieu Bahuet** - Photo **Frédéric Briois**

Le logiciel syndical de Nicolas Blanc, manager informaticien devenu en 2011 délégué syndical au siège d'Engie (1 300 salariés), est avant tout tourné vers l'efficacité : *«Cela ne me dérange pas de négocier pendant six mois pour construire correctement les dossiers. En tant que partenaires sociaux, nous devons être fermes sur nos lignes rouges, mais responsables et pragmatiques, dans l'intérêt des salariés.»*

Ces principes ont conduit la CFE-CGC à signer, l'an dernier, un plan de départs volontaires

décliné au plan européen dans le cadre d'une réorganisation des fonctions support du géant de l'énergie. *«Nous avons été moteurs pour négocier un accord responsable avec de bonnes conditions de départs et un accompagnement social sur la durée.»*

En première ligne sur la défense du statut des IEG

L'engagement syndical de Nicolas Blanc trouve sa source en 2010, date à laquelle ce fin connaisseur de la branche Syntec, expert en ingénierie et en numérique (ex-TF1, Thomson...) est élu DP, CE et CHSCT. Alors en charge de la transformation de la direction des systèmes d'information (DSI)

d'Engie, Nicolas Blanc monte au créneau sur la problématique cruciale de la défense du statut des IEG (Industries électriques et gazières), remis en cause par la direction pour les 500 salariés du site de Saint-Ouen. "Nous avons mené une action en justice et obtenu un arrangement en 2013, un moindre mal pour nos collègues", explique le sémillant quadra.

Délégué syndical, secrétaire du CE et président de la commission économique du CCE - "une instance qui permet à la fois de discuter des orientations stratégiques et du volet social" - Nicolas Blanc, détaché à 100%, veille à "rester proche du terrain pour faire remonter les problématiques, surtout dans une énorme structure comme Engie où les managers de proximité ont parfois le sentiment d'être des pions isolés". Comme DP, il a déjà fait usage du droit d'alerte, "un outil important pour rappeler l'employeur à ses obligations."

Intégrer toutes les problématiques de la mise en place du CSE

Dans une entreprise confrontée au bouleversement du secteur européen de l'énergie et aspirant à devenir le leader mondial de la transition énergétique, la CFE-CGC (1^{ère} OS au siège et 2^e OS du groupe avec son alliée, l'UNSA) est en première ligne sur tous les grands dossiers transversaux : regroupement des services achats, juridique et immobilier, transfert de l'activité GNL chez Total, digitalisation, accord sur le télétravail, droit à la déconnexion, prévention des risques psychosociaux, nouvelle législation à venir sur les données personnelles...

«NOUS AVONS ÉTÉ MOTEURS POUR NÉGOCIER UN ACCORD RESPONSABLE AVEC DE BONNES CONDITIONS DE DÉPARTS ET UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL SUR LA DURÉE.»

En toile de fond de ce riche dialogue social : la mise en place du comité social et économique (CSE) imposé par les ordonnances Macron. "Nous menons un gros travail pour en intégrer toutes les problématiques en cadrant la question des moyens, des compétences CHSCT et du rôle

respectif des futurs représentants de proximité et des titulaires suppléants. Avec des élus à qui l'on demande toujours plus de compétences, on va tendre vers des professionnels du syndicalisme. Encore faut-il ne pas leur mettre de bâtons dans les roues et valoriser les parcours syndicaux !"

ENGIE (EX-GDF SUEZ), GÉANT MONDIAL DE L'ÉNERGIE

1^{er}

producteur indépendant d'électricité dans le monde

3

métiers : l'électricité, le gaz naturel et les services à l'énergie

66,6

milliards d'euros de chiffre d'affaires (2016) pour un résultat net de 2,5 Mds€

153 000

salariés dans le monde (plus de 70 000 en France, dont 1 300 au siège du groupe, à La Défense)



«LE SYNDICALISME DOIT ÊTRE AU CŒUR D'UN VRAI PROJET DE SOCIÉTÉ»

SI C'ÉTAIT À REFAIRE, ELLE SIGNERAIT SANS HÉSITER ! DÉLÉGUÉE SYNDICALE CENTRALE (DSC) AU SEIN DU GROUPE ARC, ÉLISABETH JACQUES N'A JAMAIS REGRETTÉ SON ENGAGEMENT SYNDICAL. UNE MISSION AUX MULTIPLES FACETTES, ALLIANT ÉCHANGES, ACTIONS ET RÉFLEXION. RENCONTRE AVEC UNE MILITANTE DE CŒUR.

Par **Fabienne Hilmoine** - Photo **Frédéric Briois**

Les difficultés du monde du travail, Élisabeth Jacques les connaît bien : elle a dû les affronter d'entrée. BTS fabrication mécanique de la chaussure et diplôme de management en commerce international en poche, elle n'a pu échapper aux effets de la crise des années 80. *“Deux licenciements économiques en six mois, ça marque pour un début de carrière ! Mon mari ayant aussi perdu son job, on a décidé de quitter Romans-sur-Isère et de migrer.”*

Élisabeth postule à la Cristallerie d'Arques en 1991 et se retrouve... en Angleterre, sur un poste de responsable commerciale. Nouveau domaine d'activité, nouveau pays : une expérience stimulante pour cette femme qui aime par-dessus tout découvrir et comprendre. Dix ans plus tard, la voilà de retour en France, en poste au siège de l'entreprise à Arques – une bourgade de 9 300 âmes qui abrite le plus grand site de production verrière au monde.

Adhérer, pour soutenir l'engagement des militants

C'est à cette période qu'elle adhère à la CFE-CGC : un geste normal et indispensable, à ses yeux, pour soutenir l'engagement des militants. *“En Grande-Bretagne, on donne facilement un peu d'argent ou de son temps pour aider une cause qui semble juste, alors... j'ai adhéré.”* Peu après, elle se retrouve élue déléguée du personnel suppléante. *“Il fallait des noms sur la liste ; j'ai mis le doigt dans l'engrenage...”*, se souvient-elle avec un petit

ARC INTERNATIONAL EN QUELQUES CHIFFRES

N°1

le groupe Arc est le leader mondial des arts de la table

6 marques

Arcopal, Cristal d'Arques Paris, Luminarc, Éclat, Arcoroc et Chef&Sommelier

939 M€

de chiffre d'affaires en 2017

4,3 millions

de pièces fabriquées chaque jour dans le monde

10 565

collaborateurs, dont 5 265 en France

Le 10^e

plus grand site industriel français (200 hectares de superficie)

rire amusé. *“En deux ans, j'ai additionné les mandats : DS, puis DSC, DP et membre du CHSCT. La conséquence d'une vague de départs en retraite.”* En 2008, elle est élue conseillère prud'homale. *“L'entreprise traversait alors une période compliquée : il fallait une attention, une concentration et une mobilisation de tous les instants. Et je ne pouvais plus cumuler job et mandats.”* Elle fait le choix de consacrer désormais tout son temps au syndicalisme.

Le juste équilibre

Aujourd'hui, elle coordonne au quotidien une section syndicale passée de 5 à 30 militants. En octobre dernier, l'équipe a décroché le siège “cadre” du CE. Un beau plébiscite des salariés, et pour elle, la confirmation d'être sur la bonne voie. *“Notre job, c'est de faire que chaque salarié soit bien dans son travail, tout en ayant une vision efficace de l'entreprise, de sa stratégie, de ses investissements... pour qu'elle puisse fonctionner et être solvable. Nos collègues apprécient de nous voir sur le terrain, au plus près d'eux et de leurs attentes. Nous sommes leur porte-parole, des lanceurs d'alerte. Aux vœux, je suis souvent la seule à poser des questions. Ça dérange, sûrement, mais j'assume !”*

Après des années très difficiles, Arc France va mieux. Ce qui se traduit pour Élisabeth par de nouveaux challenges à relever. *“Entre 2000 et 2015, on n'a embauché presque personne. Là, on voit arriver des vagues de jeunes de 18, 20, 30 ans. Après le rachat par notre actionnaire*

LES GRANDES DATES

1966

Naissance à Strasbourg

- **1991**

Entrée au sein d'Arc International

- **2003**

Adhésion à la CFE-CGC

- **2007**

Deviens DP suppléante au sein du site d'Arques

- **2008**

Deviens DS, DP, membre du CHSCT

- **2008**

Élection aux prud'hommes

- **2017**

Obtient le siège cadre au CE du groupe Arc

- **2017**

Nommée au Comité national de l'Industrie



américain, on se retrouve avec une équipe dirigeante qui a deux ans d'ancienneté dans la maison ; pour les représentants syndicaux, c'est entre 20 et 30 ans. Un gap de générations avec lequel on doit composer...”, dit-elle dans un sourire.

CSE et société de demain : deux défis majeurs

Parmi ses dossiers majeurs : l'aménagement des postes pour limiter la pénibilité d'une activité à forte main d'œuvre, la qualité de vie au travail, la formation... La mise en place du CSE ? *“On n'a pas le choix, il faut faire*

«LE CSE ? ON VA DEVOIR TROUVER COMMENT TRAVAILLER MIEUX AVEC MOINS DE MOYENS.»

avec : on va devoir trouver comment travailler mieux avec moins de moyens. En regardant ce qui se passe ailleurs, en se formant...”

Mais le plus grand défi, à ses yeux, c'est d'anticiper l'entreprise et la société de demain. *“Dans cinq ans, les robots sauront rédiger vos articles de presse. Rien ne nous dit qu'ils ne sauront pas fabriquer nos verres ! Plus que jamais, le syndicalisme doit être au cœur de notre projet sociétal, qui doit être inclusif et reste à inventer.”*

Un nouveau challenge dans lequel Elisabeth est bien décidée à prendre une part active.

LE TRAVAIL DU DIMANCHE

ENTRE POSITIONS DE PRINCIPE ET APPLICATIONS SUR LE TERRAIN, LE DÉBAT SUR LE TRAVAIL DOMINICAL SE POSE AVEC TOUJOURS PLUS D'ACUITÉ. LES DEUX POINTS DE VUE PRÉSENTÉS ICI EN MIROIR ILLUSTRONT LA DÉMARCHÉ DE LA CFE-CGC : RIGUEUR SUR LA DOCTRINE, PRAGMATISME DE TERRAIN.

POUR

“L'accord sur le travail le dimanche et en soirée à la Fnac a été signé par la CFE-CGC l'an dernier, après qu'un premier accord conclu en 2016 ait été dénoncé par les syndicats alors majoritaires dans l'entreprise. Lors des élections de l'automne 2016, la CFTC et la CFE-CGC sont devenues majoritaires, ce qui a permis la conclusion d'un nouvel accord.

Dans ce texte, le principe du volontariat est fermement rappelé dès l'article 1 : les signataires y réaffirment leur opposition à la généralisation et à la banalisation du travail le dimanche. Sont ensuite développées et chiffrées dans les articles suivants toute une série de contreparties salariales et de garanties sociales dont la préservation de la vie familiale. L'article 5, par exemple, stipule des contreparties détaillées pour compenser les frais de garde d'enfant lorsque le salarié travaille le dimanche ou en soirée (entre 21 h et minuit). L'article 6 prévoit une augmentation de 3,1% de la rémunération des employés des établissements concernés. S'agissant des cadres, nous avons obtenu, pour les ouvertures au-delà de 12 dimanches par an, une structure minimale d'encadrement par magasin de sept cadres, ce qui a conduit à l'embauche de quatre cadres (deux à Bercy, deux à Val d'Europe).

Avec le recul, force est de constater que l'accord a été mis en place de manière rigoureuse. Les questions qui se posaient pour les cadres étaient le volontariat et la charge de travail supplémentaire. En région parisienne, où l'encadrement est renforcé, les retours de terrain sont positifs. C'est un peu plus compliqué en province où le nombre de cadres est plus réduit, mais nous suivons cela de près. Pour répartir les dimanches les plus rémunérateurs, une matrice d'équité a été mise en place pour les non-cadres. Les cadres, de leur côté, s'arrangent entre eux. Un bémol : pour le forfait-jours, la direction traîne à mettre en place un suivi des jours travaillés.”



**LAURENCE
GNONLONFOU,**

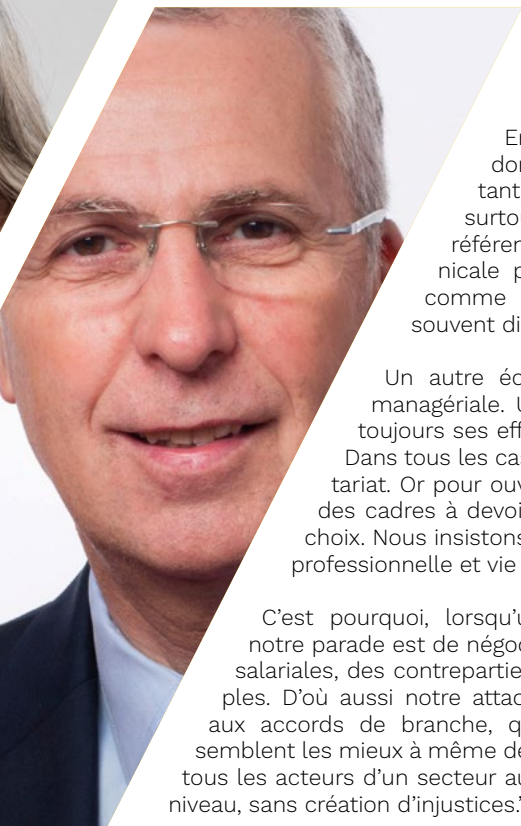
déléguée syndicale centrale CFE-CGC
chez Fnac Relais

L'OUVERTURE DOMINICALE AGITE TOUJOURS LES ENTREPRISES

Voilà plus d'un siècle que la loi du 13 juillet 1906 a fixé le principe du repos dominical. *"Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche"*, édicte ainsi l'article L 3132-3 du Code du travail. Cent ans plus tard, le sujet continue de diviser dans les entreprises. Dans son édition du 4 mars dernier, le Journal du Dimanche révélait que le tribunal administratif de Paris avait annulé la création de la zone touristique internationale (ZTI) à Olympiades, dans le 13^e arrondissement de Paris. Les ZTI sont une des émanations de la loi Macron de juillet 2015 pour faciliter le travail dominical. À Paris, selon Bercy, près d'un tiers des commerces situés dans les ZTI seraient déjà ouverts le dimanche.

De leur côté, les grands acteurs de la distribution s'adaptent en ordre dispersé. Pour un Leclerc qui a *"globalement décidé (de dire) non"* à l'ouverture des magasins le dimanche (déclaration de Michel-Édouard Leclerc en janvier 2017), d'autres multiplient les négociations. Le 1^{er} mars dernier, la direction des Galeries Lafayette a proposé aux syndicats une *"révision de l'accord sur le travail dominical"*, suite à une condamnation par la justice de l'accord signé en mai 2016. Plus largement, en juillet 2017, un accord a été signé entre la Fédération des enseignes de l'habillement (FEH) et les partenaires sociaux, laissant le champ libre à l'ouverture du dimanche pour une centaine d'enseignes de cette branche de plus de 100 000 personnes.

ALAIN GIFFARD,
secrétaire général
de la CFE-CGC



"Sur le fond, la CFE-CGC n'est pas favorable à la généralisation du travail dominical. Nous y sommes hostiles d'un point de vue sociétal et pour des raisons d'efficacité. Pour qu'il s'épanouisse dans sa vie professionnelle et personnelle, le salarié doit disposer d'un espace de "respiration", d'une continuité de coupure hebdomadaire qu'il puisse consacrer à sa famille, à ses loisirs, à des associations ou, tout simplement, à prendre du recul. C'est une question de bon sens.

Ensuite, nous mettons en doute l'intérêt économique du travail dominical. Des patrons de magasins disent que cela n'améliore pas tant que cela leur chiffre d'affaires. Le dimanche, les clients vont surtout dans les commerces pour se promener et pour noter des références, avant d'acheter ensuite sur Internet. Certes, l'ouverture dominicale peut être intéressante pour le petit commerçant qui s'organise comme il veut. Mais dans les établissements plus importants, elle est souvent dictée par une sorte d'alignement moutonnier sur la concurrence.

Un autre écueil majeur à nos yeux réside dans le risque d'insatisfaction managériale. Un cadre qui s'investit dans le travail du dimanche ne verra pas toujours ses efforts reconnus par la direction, ce qui est source de démotivation. Dans tous les cas, le travail du dimanche ne peut se faire que sur la base du volontariat. Or pour ouvrir un magasin, il faut la présence d'un encadrant, ce qui conduit des cadres à devoir travailler le dimanche par une sorte d'obligation plutôt que par choix. Nous insistons sur le fait que les salariés de l'encadrement puissent concilier vie professionnelle et vie familiale.

C'est pourquoi, lorsqu'une entreprise veut mettre en place le travail du dimanche, notre parade est de négocier pied à pied pour obtenir des recrutements, des revalorisations salariales, des contreparties multiples. D'où aussi notre attachement aux accords de branche, qui nous semblent les mieux à même de mettre tous les acteurs d'un secteur au même niveau, sans création d'injustices."

CONTRE

LE COMPTOIR **mm** de la nouvelle entreprise

ASSUREUR EN SANTÉ ET PRÉVOYANCE DE PLUS DE 200 000 ENTREPRISES EN FRANCE, MALAKOFF MÉDÉRIC MÈNE DEPUIS UNE DIZAINE D'ANNÉES DES ÉTUDES ET DES TRAVAUX DE RECHERCHE SUR LE CAPITAL HUMAIN. AFIN D'ALLER PLUS ENCORE LOIN DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES QUI SOUHAITENT METTRE L'HUMAIN AU CŒUR DE LEURS ORGANISATIONS, MALAKOFF MÉDÉRIC A CRÉÉ LE COMPTOIR MM DE LA NOUVELLE ENTREPRISE.

Une étude du
#COMPTOIRmm



malakoff médéric

**LE TÉLÉTRAVAIL EST-IL
GAGNANT-GAGNANT
POUR LES SALARIÉS
ET LES ENTREPRISES ?**

PERCEPTION SUR LE TÉLÉTRAVAIL :
REGARDS CROISÉS
SALARIÉS : DIRIGEANTS



Le comptoir mm est un lieu d'analyse et de décryptage, de production d'études et d'expérimentations mais aussi de partages et de rencontres, de diffusion des connaissances et de publications. La dernière étude du comptoir mm, menée auprès de salariés et de dirigeants, nous apprend que le télétravail concerne déjà un salarié du secteur privé sur quatre. Une proportion qui va très probablement augmenter dans les mois à venir suite aux ordonnances du 22 septembre 2017 qui encouragent son recours dans les entreprises. Conséquence ? Les frontières traditionnelles de temps et de lieux sont brouillées et bouleversent les façons de penser le travail, de le vivre ou encore de le manager. La question se pose alors : le télétravail est-il gagnant-gagnant pour les salariés et les entreprises ?

Le travail à distance est majoritairement pratiqué de manière informelle et non contractualisée

Si 25% des salariés français (d'entreprises de plus de 10 salariés) exercent un travail à distance, seuls 6% sont des télétravailleurs contractuels. En effet, 19% des salariés télétravaillent de manière tacite, c'est-à-dire informelle et non contractualisée. Pour plus de 7 télétravailleurs contractuels sur 10, la possibilité de travail à distance résulte d'un choix personnel. Dans 29% des cas, il s'agit d'une pratique imposée par l'entreprise. La majorité des télétravailleurs travaille dans les services, dans les secteurs de l'information, de la communication et des télécommunications. Parallèlement, les cadres sont eux aussi particulièrement représentés, de même que les managers encadrant plus de dix personnes et les salariés aidants. La mise en œuvre du télétravail dépend, en outre, de la taille de l'entreprise : 31% des entreprises comptant au moins 250 salariés contractualisent le télétravail et 32% l'autorisent tacitement.

Dirigeants comme salariés estiment globalement bénéfique la mise en place du travail à distance...

Les télétravailleurs et dirigeants attribuent de nombreux bénéfices au travail à distance. Pour les télétravailleurs, le travail à distance permet une meilleure autonomie (90%) ainsi qu'une plus grande productivité (87%) et un engagement accru (82%) ; un ressenti



largement partagé par les dirigeants. Les bénéfices du télétravail se mesurent également en matière de bien-être et d'épanouissement personnels en permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (87%), une diminution de la fatigue (86%), une santé améliorée (81%) et un plus grand épanouissement dans le travail (78%). Du côté des dirigeants, l'engagement des salariés (82%) ainsi que la responsabilisation et l'autonomie (80%) arrivent en tête des bénéfices. L'amélioration de l'image de l'employeur est également citée dans ce cadre (68%).

... Mais il ne faut pas en ignorer les risques, sur le plan du relationnel et de la dynamique collective

Une question essentielle se pose aux entreprises : autorisés à travailler sans être forcément présents, les salariés conservent-ils le même rapport à l'entreprise et au groupe ? Du côté des salariés comme des dirigeants ressortent en effet deux craintes : l'une touche au relationnel, l'autre à l'organisation personnelle. Ainsi, la perte de lien social et le risque d'isolement vis-à-vis du collectif sont cités en tête des inconvénients par 65% des salariés et 47% des dirigeants qui ajoutent la difficulté à encadrer des collaborateurs à distance (38%). Il apparaît finalement que la durée de télétravail idéale selon les travailleurs serait de 2 jours.

Le télétravail implique de passer du management de contrôle au management de confiance

Le télétravail soulève un enjeu clé : passer du "management de contrôle" au "management de confiance", en fixant des objectifs mais en laissant aux salariés une autonomie de réalisation. Accepté par le management et les salariés, pensé dans un climat de confiance, le télétravail permet de trouver un équilibre entre souplesse et productivité, entre qualité de vie au travail et performance.

Pour découvrir toutes nos études, rendez-vous sur :

www.lecomptoirmm.com

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉS : PLACE AUX JEUNES !

La CFE-CGC a signé l'appel "Jeunes et responsables !" par lequel il y a quelques mois par 46 organisations (syndicats, organisations étudiantes et mouvements de jeunesse, associations, fédérations professionnelles...) membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE) pour favoriser l'accès des jeunes aux responsabilités dans leurs organisations et pérenniser les efforts menés en la matière.

TROIS GRANDS OBJECTIFS

01

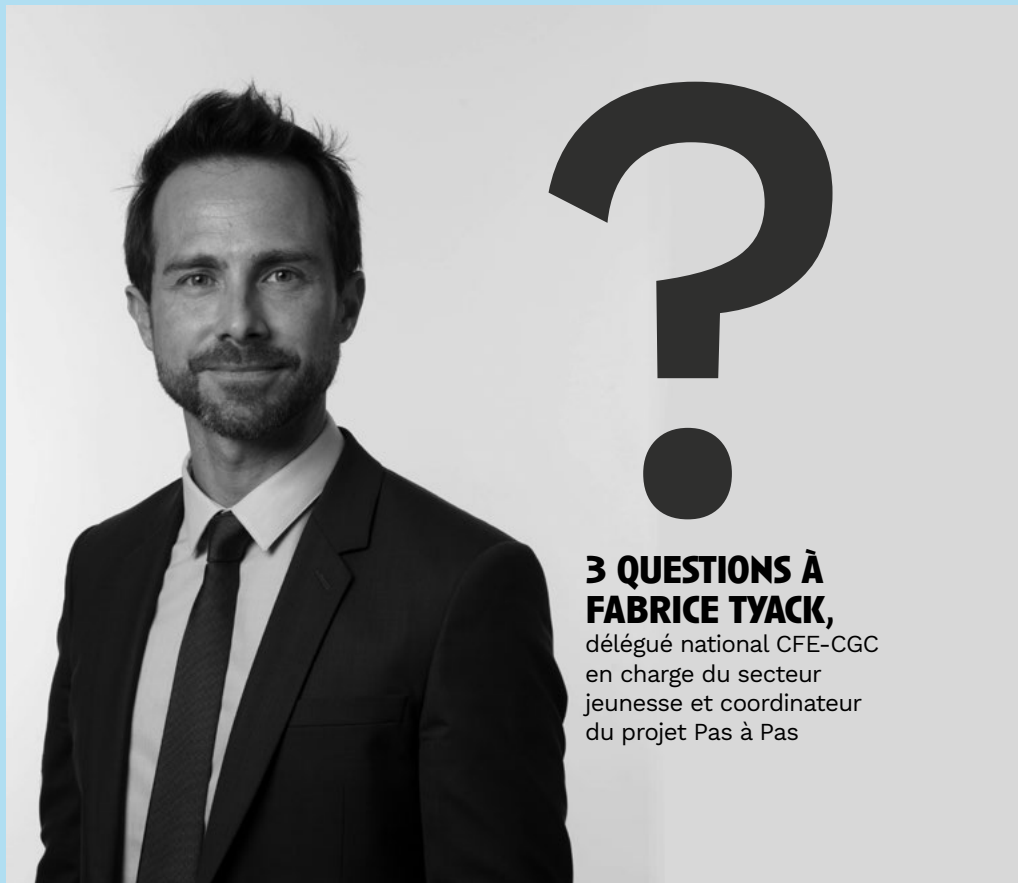
**rendre les organisations
attractives**

02

**former et accompagner
les jeunes à la prise de
responsabilité**

03

**modifier la gouvernance
pour avoir des jeunes en
responsabilités et leur confier
des missions de représentation
extérieure**



3 QUESTIONS À FABRICE TYACK,

délégué national CFE-CGC
en charge du secteur
jeunesse et coordinateur
du projet Pas à Pas

«LA CFE-CGC, LES JEUNES ET LE SYNDICALISME: APPRENONS À NOUS CONNAÎTRE !»

QUELLE EST L'APPROCHE DE LA CFE-CGC VIS-À-VIS DES JEUNES ?

Nous sommes fiers d'être syndicalistes et de créer du lien avec les gens. En tant qu'organisation syndicale, nous devons parler aux jeunes et leur apporter des réponses concrètes. Il s'agit de leur fournir des conseils en matière d'orientation professionnelle et de recherche d'emploi puis de les accompagner dans la vie active. La CFE-CGC dispose de structures, de compétences et d'antennes dans tout le territoire et dans les entreprises. Autant de ressources pour promouvoir auprès des jeunes - peut-être de futurs adhérents et militants - cet indispensable syndicalisme de services à développer !



Soirée Pas à Pas organisée à Nantes le 31 mai 2017, en présence de 200 étudiants et jeunes actifs.

QUELLES ACTIONS MENEZ-VOUS ?

Outre le Guide pratique "Pas à Pas" pour donner aux jeunes les clés du marché du travail (rédiger un CV, préparer un entretien d'embauche, décrypter le contrat de travail...), nous organisons régulièrement des événements étudiants permettant aux entreprises, aux créateurs de start-up et à divers acteurs de la société civile de venir au contact des jeunes diplômés. Objectif : casser les codes et répondre à leurs problématiques pratiques (travail, logement, mentoring...).

COMMENT SE STRUCTURE LE PROJET PAS À PAS ?

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, universités, entreprises, chercheurs...) pour mutualiser les bonnes pratiques et les actions à mener en faveur des étudiants et des jeunes actifs. Guide Pas à Pas prochainement enrichi, nouvelles soirées étudiantes aux quatre coins du pays, workshops, développement de partenariats, création d'un futur Lab Jeunes collaboratif... Les projets ne manquent pas !

QU'ATTENDENT PRIORITAIREMENT LES JEUNES DE LEURS PREMIÈRES EXPÉRIENCES DANS L'ENTREPRISE ?



Source : "Les jeunes et l'entreprise", étude d'opinion CroissancePlus pour Viaoice (novembre 2017).

LES 3 PRINCIPAUX FREINS DES JEUNES À L'ENGAGEMENT SYNDICAL

- la crainte de devoir suivre une ligne politique
- la crainte pour sa carrière
- l'utilité "perçue" des actions syndicales

LES 3 PRINCIPAUX LEVIERS DE MOTIVATION DES JEUNES POUR S'ENGAGER DANS UNE ACTION SYNDICALE

- avoir une visibilité sur les actions de l'entreprise
- s'impliquer dans la vie de l'entreprise
- défendre ses intérêts

Source : Étude présentée en avril 2017 par la fédération de la Métallurgie CFE-CGC avec l'Université Paris Descartes sous la direction de Bruno Bourdon et Fanny Rougier (enquête réalisée auprès de 780 personnes âgées de 18 à 35 ans ; syndiqués et non syndiqués).

RECRUTEMENTS: À LA PÊCHE AUX TALENTS !

DE PLUS EN PLUS D'ENTREPRISES MODERNISENT LEUR IMAGE ET LEURS OUTILS POUR ATTIRER L'ATTENTION DES JEUNES. ZOOM SUR QUATRE D'ENTRE ELLES.

Safran

Une application pour les jeunes sur les métiers de l'aéronautique

"Sky Maker", telle est l'application créée par le groupe français d'aéronautique et de défense pour faire découvrir aux nouvelles générations sous forme ludique et informative (quiz, vidéos, chatbots, contenus sur le réseau social Snapchat...) les formations et les différents métiers du secteur de l'aéronautique. Comme de plus en plus d'entreprises, Safran cherche à moderniser son image et à accroître sa visibilité auprès des jeunes par le biais des nouvelles technologies.

88%

Une écrasante majorité de millenials (18-34 ans) estiment qu'il est indispensable d'établir une frontière entre vie personnelle et vie professionnelle alors que 56% considèrent qu'il est aujourd'hui difficile concilier les temps de vie

(source : Enquête Domplus-BVA de janvier 2018).

La Marine nationale

Surfer sur la vague du Hackathon

En partenariat avec les étudiants de l'École 42 et Thales, La Marine nationale (corps de la fonction publique d'État) a lancé l'an passé son premier Hackathon, un événement de 48 heures réunissant des équipes de jeunes développeurs afin de concevoir "un système innovant de représentation de la situation maritime" en lien avec les enjeux de la création numérique et du big data.

L'Oréal

Un incubateur de projets novateurs dédié aux étudiants

Le géant mondial des cosmétiques a fait évoluer les règles de son traditionnel Brandstorm (un des plus grands concours d'innovation dédié aux étudiants) pour le transformer en un incubateur de talents et de projets. Objectif : offrir aux jeunes talents la possibilité de découvrir l'entreprise, ses challenges et sa culture "de l'intérieur" tout en développant l'employabilité des participants par la mise à disposition de ressources pédagogiques.

Seekube

Des cocktails de recrutement au cinéma

Spécialisée dans l'organisation des forums de recrutement pour aider les jeunes diplômés à décrocher des entretiens avec des entreprises en France et à l'international, la start-up Seekube a mis en place des soirées "jobdating-cinéma" à l'UGC Bercy (75012) réunissant plus 30 entreprises et 400 étudiants à la recherche d'un emploi dans le digital et l'IT (informatique et télécoms).

LA RÉFORME DE L'APPRENTISSAGE EST LANCÉE !

Dans la foulée de la concertation entre partenaires sociaux largement nourrie par la CFE-CGC pour lever les freins et développer la filière, le gouvernement a présenté "vingt mesures concrètes pour transformer l'apprentissage en France", dessinant les contours du projet de loi débattu au Parlement ce printemps.

Alors que la France compte 400 000 apprentis (seulement 7% des jeunes de 16 à 25 ans), la CFE-CGC a salué des mesures pragmatiques qui répondent globalement aux préoccupations des apprentis (pré-apprentissage, permis de conduire, maître d'apprentissage...) et des entreprises (financement, gestion des contrats...).



LES PRINCIPALES MESURES POUR DÉVELOPPER LA FILIÈRE

- Tous les jeunes apprentis de 16 à 20 ans verront leur rémunération mensuelle augmenter de 30 € nets.
- Tous les jeunes apprentis d'au moins 18 ans en apprentissage percevront une aide de 500 € pour passer leur permis de conduire.
- Tous les jeunes qui souhaitent s'orienter vers l'apprentissage, mais ne disposent pas des connaissances et des compétences requises, auront accès à des prépa-apprentissage.
- **L'apprentissage sera ouvert aux jeunes jusqu'à 30 ans, au lieu de 26 ans aujourd'hui.**
- 15 000 jeunes en apprentissage par an pourront bénéficier du programme Erasmus de l'apprentissage pour effectuer plusieurs mois de formation dans un autre pays d'Europe.
- **Les partenaires sociaux co-écriront les diplômes professionnels avec l'État.**
- La durée du contrat d'apprentissage pourra rapidement et facilement être modulée pour tenir compte du niveau de qualification déjà atteint.
- La certification des maîtres d'apprentissage, par voie de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, sera encouragée.
- Les Centres de formation des apprentis (CFA) pourront développer rapidement et sans limite administrative les formations correspondant aux besoins en compétences des entreprises.



RESPIRE TRAVAILLE SOURIS

23 MAI 2018 - 18 H
LA COQUE - MARSEILLE

SOIRÉE ÉTUDIANTS & JEUNES ACTIFS
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Se réaliser au travail comme dans sa vie, c'est possible ! Identifie tes super pouvoirs... Trouve les clés de ton développement personnel... Découvre une approche positive du monde du travail et apprends à t'y épanouir lors de la soirée Pas à Pas.



#PASAPAS

Inscription sur : <https://www.linscription.com/activite.php?P1=10004>



L'ISLANDE IMPOSE L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Annoncée en mars 2017 puis votée en juin, la loi sur l'égalité salariale entre femmes et hommes en Islande est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, faisant du petit État européen (330 000 habitants) le premier pays à légiférer aussi strictement sur l'égalité salariale.

Concrètement, toutes les entreprises privées et publiques de plus de 25 salariées devront appliquer une stricte égalité en matière de salaire. Chaque année, les entreprises se verront ou non décerner un certificat prouvant leurs bonnes pratiques. En cas de non-respect, elles devront s'acquitter d'une amende. La nouvelle loi concerne également les autres types de discriminations salariales : origine ethnique, âge, religion, orientation sexuelle et handicap.

En 2017, l'Islande a été placée, pour la neuvième année consécutive, en tête du classement du Forum économique mondial sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Rappelons qu'en France, Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, a fait part de sa volonté de réunir les partenaires sociaux pour "élaborer un plan d'action" contre les inégalités salariales. Objectif : supprimer, d'ici à la fin du quinquennat, l'écart de 9% existant entre hommes et femmes à poste égal.

RSE : LA CFE-CGC ADHÈRE AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Fortement impliquée sur toutes les problématiques de développement durable et de Responsabilité sociale des entreprises (RSE), la CFE-CGC a officiellement adhéré, en février dernier, au Pacte mondial (ou Global Compact). Régi par l'ONU, ce programme est un cadre d'engagement volontaire par lequel des entreprises, associations ou organisations non-gouvernementales, sont invitées à respecter dix principes universels relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Dans l'Hexagone, le Pacte mondial se décline sous le label Global Compact France avec 1 200 entreprises adhérentes et plus de 100 organisations à but non lucratif. Le Global Compact France offre à tous types d'entreprises et d'organisations un lieu d'échange stimulant pour initier, développer et partager leurs démarches de responsabilité sociale.





DIALOGUE SOCIAL : LE GLOBAL DEAL SUR LES RAILS

LA CFE-CGC A ADHÉRÉ À CE PARTENARIAT MONDIAL POUR FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA RÉGULATION D'UN MARCHÉ DU TRAVAIL MONDIALISÉ.

Les représentants de 15 grandes entreprises françaises (Air France, BNP-Paribas, Danone, L'Oréal, Michelin, PSA...) et d'organisations syndicales (dont la CFE-CGC) ont lancé, sous l'égide du ministère du Travail, la plateforme française du Global Deal. Initié en septembre 2016 par le gouvernement suédois, ce projet mondial vise à renforcer le dialogue social pour mettre fin aux conditions de travail indécentes, garantir les droits des travailleurs et développer la qualité des emplois.

“Les performances des entreprises privées et des structures publiques passent par des démarches volontaires de dialogue social, bien au-delà des prescriptions minimales des législations du travail. Le Global Deal traduit l'engagement des acteurs à faire toujours mieux, en s'appropriant les meilleures pratiques et en proposant une déclinaison intelligente des objectifs du développement durable, de la globalisation et de l'inclusion”, explique Christophe Lefèvre, secrétaire national CFE-CGC.

La plateforme hexagonale du Global Deal sur le dialogue social permettra aux acteurs du projet, en partenariat avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l'Organisation internationale du travail (OIT), d'assurer une veille et une analyse des pratiques.

01. ALLEMAGNE : ACCORD SUR LA SEMAINE DE 28 HEURES DANS LA MÉTALLURGIE

Sous l'impulsion d'IG Metall (le plus grand syndicat allemand avec plus de deux millions d'adhérents), qui avait lancé en début d'année une grève historique dans de nombreuses usines du pays, un nouvel accord de branche a été validé. Celui-ci donne le droit aux salariés de la métallurgie qui le souhaitent, sous conditions et pour un temps limité, de ne travailler que 28h.

02. POUR LA PREMIÈRE FOIS, RYANAIR NÉGOCIE AVEC UN SYNDICAT DE PILOTES

Suite à de nombreux mouvements de contestation l'an dernier, la compagnie aérienne irlandaise à bas coûts a accepté de négocier cette année avec le syndicat britannique des pilotes de ligne (la British Airline Pilots' Association) sur des questions telles que les salaires ou les congés. Il s'agit du premier accord de ce type signé avec un syndicat dans l'histoire de Ryanair, en proie à de fortes tensions sociales.

03. L'ÉCOSSE EXPÉRIMENTE LE REVENU UNIVERSEL

Après quelques tentatives (Alaska, Canada, Inde, Singapour et plus récemment la Finlande), l'Écosse est devenue le premier territoire du Royaume-Uni à tester, avec certaines collectivités locales, le revenu universel. La phase de test prévoit des montants de 150 livres par semaine pour les retraités, de 100 livres pour les actifs et de 50 livres pour les moins de 16 ans.





04. EN NOUVELLE-ZÉLANDE, LA NOUVELLE PREMIÈRE MINISTRE PREND 6 SEMAINES DE CONGÉ MATERNITÉ

Nommée fin 2017 première ministre (la 3^e femme de l'histoire du pays à occuper cette fonction), Jacinda Ardern (37 ans), enceinte de son premier enfant, a annoncé qu'elle prendra six semaines de congés après la naissance de son enfant. Durant son absence, c'est Winston Peters, vice-premier ministre, qui prendra en main les affaires courantes.

05. OPACITÉ FINANCIÈRE : LA SUISSE, LES ÉTATS-UNIS ET LES ÎLES CAÏMANS SUR LE PODIUM

Selon le dernier rapport de l'ONG Tax Justice Network (TJN) sur la base de divers indicateurs (secret bancaire, échange automatique d'informations fiscales, mesures de lutte contre l'évasion fiscale...), la Suisse occupe la première place au classement de l'opacité fiscale et financière. Suivent les États-Unis, les Îles Caïmans, Hong Kong, Singapour et le Luxembourg. La France se classe 25^e. La Slovénie fait office de pays le plus transparent parmi les 112 États mentionnés dans le rapport.

06. AU JAPON, DU RAB DE CONGÉS POUR LES SALARIÉS NON-FUMEURS

À Tokyo, l'entreprise Piala Inc (marketing en ligne) offre six jours de congés payés supplémentaires à ses salariés non-fumeurs en récompense de leur temps de travail plus élevé que celui de leurs collègues fumeurs. "Comme nos bureaux sont situés au 29^e étage, cela prend 10 minutes pour descendre au rez-de-chaussée dans la salle fumeur et de revenir sur son lieu de travail", a justifié un porte-parole de l'entreprise interrogé par l'AFP.





COMMENT BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL ?

PEUT-ON DEMANDER À TÉLÉTRAVAILLER S'IL N'Y A PAS D'ACCORD DANS L'ENTREPRISE ?

Peu importe s'il existe ou non un accord sur le sujet dans votre entreprise : vous pouvez demander à bénéficier du télétravail, que ce soit régulièrement ou ponctuellement pour une journée ou demi-journée (par exemple en cas de grève, d'intempérie ou d'un rendez-vous extérieur à la suite duquel vous n'avez pas besoin de repasser dans votre entreprise). En revanche, sauf circonstance exceptionnelle*, le salarié et l'employeur doivent être d'accord. L'employeur peut donc refuser une demande.

L'EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION D'ACCEPTER UNE DEMANDE DE TÉLÉTRAVAIL ?

Si un accord existe dans l'entreprise, il doit définir les conditions à remplir par les salariés pour bénéficier du télétravail (ex : les postes éligibles, l'ancienneté, l'autonomie...). Un salarié qui répond aux critères établis dans l'accord doit normalement pouvoir bénéficier du télétravail. Si l'employeur refuse, il a l'obligation de motiver sa réponse.

IL N'EXISTE PAS RÉELLEMENT DE "DROIT AU TÉLÉTRAVAIL" : **TOUT SALARIÉ PEUT DEMANDER À TÉLÉTRAVAILLER, MAIS L'EMPLOYEUR PEUT REFUSER D'ACCÉDER À SA DEMANDE. EN REVANCHE, SELON LES SITUATIONS, IL NE POURRA PAS REFUSER SANS DONNER DE MOTIFS.**

QUE SE PASSE-T-IL SI L'EMPLOYEUR ACCEPTE LE TÉLÉTRAVAIL SANS ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE SUJET ?

La loi autorise à télétravailler en l'absence de cadre juridique (accord ou charte), tant que l'accord entre l'employeur et le salarié est formalisé, sachant qu'il peut l'être "par tous moyens". Ainsi, l'important est qu'il existe une preuve de l'accord entre le salarié et l'employeur, que ce soit par la signature d'un avenant ou par un mail.

Le plus pertinent est qu'un accord prévoit comment s'organise le télétravail de manière collective (qui peut y accéder, à quelle récurrence, quels sont les frais pris en charge...), et qu'un avenant précise comment il se décline de manière individuelle pour le salarié qui en bénéficie (le lieu par exemple). De son côté, la CFE-CGC rappelle que le télétravail est un mode d'organisation du travail qui impacte le collectif. Ses modalités doivent donc être prévues par accord collectif.

* Lorsqu'une circonstance exceptionnelle (une épidémie par exemple) ou un cas de force majeure compromet la continuité de l'activité de l'entreprise et la protection des salariés, le télétravail peut être imposé aux salariés par l'employeur.

40 minutes

La réduction, pour les salariés, du temps moyen de trajet domicile-travail, grâce au télétravail

(source : étude du cabinet de conseil RH Kronos - juillet 2016)



QUELS DISPOSITIFS D'AIDES AUX TRANSPORTS POUR LES SALARIÉS ?

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent prendre en charge les déplacements de leurs salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Ces trajets doivent toutefois être effectués au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélo. Les salariés utilisant des moyens de transports personnels peuvent également, sous conditions, bénéficier d'une prise en charge.

JE ME RENDS AU TRAVAIL EN TRANSPORTS PUBLICS : À QUOI AI-JE DROIT ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour les trajets réalisés en transports publics de personnes (bus, abonnements SNCF et RATP...) entre le domicile et le lieu de travail. La prise en charge est de 50% du prix des titres pour les salariés à temps complet, et se calcule en fonction du nombre d'heures travaillées pour les salariés à temps partiel.

J'UTILISE MA VOITURE POUR ALLER AU TRAVAIL : DE QUOI PUIS-JE BÉNÉFICIER ?

L'employeur peut prendre en charge, sous conditions, tout ou partie des frais de carburant pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Le montant est fonction de la distance à effectuer et de la situation des salariés.

JE VAIS À VÉLO AU TRAVAIL : À QUOI AI-JE DROIT ?

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais pour les déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique. L'indemnité kilométrique versée par l'entreprise est fixée à 25 centimes d'euro par kilomètre. Il est possible de cumuler la prise en charge de ces frais avec les abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo, à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer les mêmes trajets.



PEUT-ON FAIRE UN DON DE JOURS DE REPOS ENTRE COLLÈGUES ?

Le don de jours de repos entre salariés d'une même entreprise a été consacré par la loi du 9 mai 2014 au profit des parents d'enfants gravement malades. Ce dispositif, qui donne un cadre légal et sécurisé aux élans de solidarité entre collègues, a ensuite été étendu par la loi du 13 février 2018 aux proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

À QUI EST-IL POSSIBLE DE DONNER DES JOURS DE REPOS ?

Peut bénéficier d'un don de jours de repos le parent :

- qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans ;
- atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Peut également bénéficier d'un don de jours de repos le salarié qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Pour cela, la personne doit être :

- son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- ou l'un de ses ascendants, descendants ou collatéraux jusqu'au 4^e degré ;
- ou un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS ;
- ou une personne âgée ou handicapée avec laquelle le salarié réside ou dont il s'occupe de manière régulière et fréquente.

QUELS SONT LES JOURS DE REPOS QUI PEUVENT ÊTRE DONNÉS ?

Tous les jours de repos non pris sont concernés : RTT, autres jours de récupération, jours offerts par l'entreprise et congés payés. À noter toutefois que le donateur ne pourra renoncer qu'à sa 5^e semaine de congés payés. Le don peut également concerner des jours déjà affectés sur un compte-épargne temps.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DU DON ?

Le don se fait entre salariés d'une même entreprise. Il est anonyme et ne donne lieu à aucune contrepartie. Le don ne peut se faire qu'avec l'accord de l'employeur.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DU DON ?

Pendant son absence, le salarié à qui ont été donnés des jours bénéficie du maintien de sa rémunération. Toute la durée de l'absence est assimilée à une période de travail effectif s'agissant de la détermination de son ancienneté et des droits qui en découlent. Enfin, le salarié conserve tous les avantages acquis avant son absence.

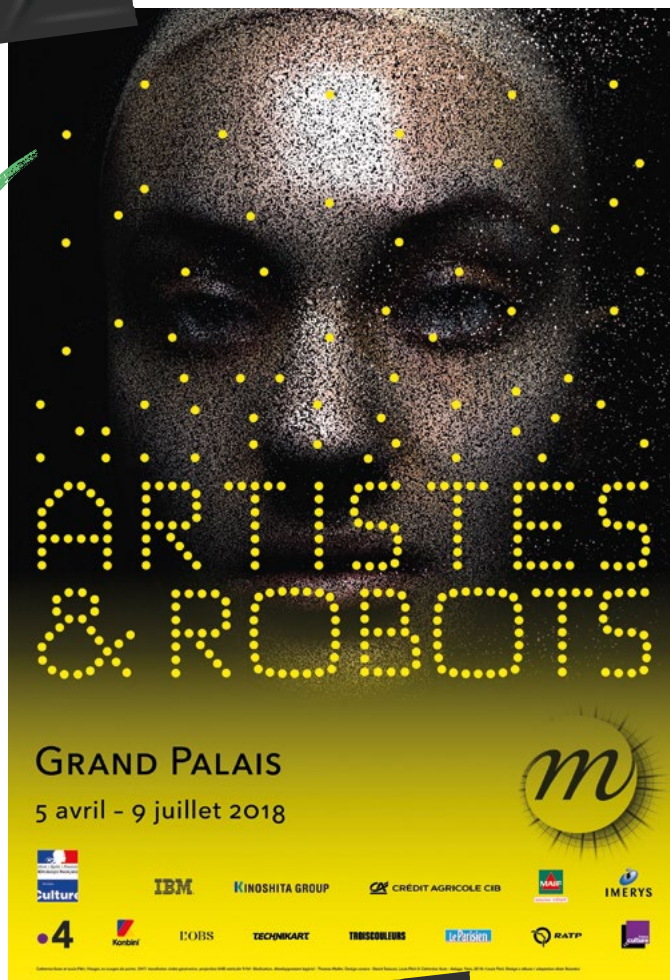
→ SORTIES, MUSÉES, EXPOSITIONS : LES CHOIX DE LA RÉDACTION POUR LE PRINTEMPS



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SERVICE DE L'ART

"Artistes et Robots" au Grand Palais (Paris), du 5 avril au 9 juillet

Au-delà de son impact sur l'industrie, la santé ou notre vie quotidienne, l'intelligence artificielle touche également la culture. Une machine serait-elle capable d'égaliser un artiste ? Un robot pourrait-il se substituer à un peintre ou un sculpteur ? Dans quelle mesure peut-on parler de créativité artificielle ? Autant de questions au cœur d'une des expositions majeures de l'année au Grand Palais. Au menu : œuvres immersives, tableaux, sculptures, cinéma, design, musique... Point commun à ces créations : elles sont toutes le fruit de collaborations entre des artistes et des programmes robotiques inventés et mis au service de l'art.



LES VOYAGES DE PICASSO

"Picasso, voyages imaginaires" au Mucem de Marseille, jusqu'au 24 juin

Avec "Picasso, voyages imaginaires", le musée des civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (Mucem) de Marseille revient sur les voyages réels (Italie, Espagne, ballets russes) ou rêvés (Bohème Bleue, Afrique fantôme, Amour antique, Soleil noir et Orient rêvé) qui ont nourri l'œuvre du maître catalan. Confrontant les œuvres de l'artiste - toiles, dessins, esquisses, maquettes, costumes - et des objets issus des collections du Mucem, l'exposition montre comment Picasso a su assimiler et réinterpréter les traditions figuratives de son temps.



LA 14^È ÉDITION DE LA NUIT EUROPÉENNE DES MUSÉES

Lancée en 2005, la Nuit européenne des musées se tiendra le samedi 19 mai avec l'ouverture exceptionnelle et simultanée (le plus souvent gratuite) de nombreux musées aux quatre coins du Vieux continent. En 2017, l'événement avait mobilisé plus de 3 800 musées dans 30 pays européens (dont 1 800 en France). Objectif de la mobilisation : inciter de nouveaux publics, notamment familial et jeune, à pousser les portes des musées.





LE 50^E ANNIVERSAIRE DE MAI 1968 AU PALAIS DES BEAUX-ARTS DE PARIS

Le Palais des Beaux-Arts de Paris (75006) a donné le coup d'envoi, le 21 février dernier, des nombreuses manifestations culturelles qui vont rythmer le printemps autour des 50 ans de Mai 68. "Images en lutte - La culture visuelle de l'extrême gauche en France (1968-1974)" : tel est l'intitulé de l'exposition qui a pris place dans un des haut-lieux de la contestation étudiante de l'époque. Ouverte jusqu'au 20 mai, l'expo présente des affiches, peintures, sculptures, installations, films, photographies, tracts, revues, livres et magazines, dont quelque 150 publications consultables dans le cadre d'une bibliothèque ouverte.



Photo: Paul
Artiste: sérigraphie de Daniel
Populiste



L'ART NUMÉRIQUE SELON NICOLAS SCHÖFFER

"Exposition Nicolas Schöffer" au Lille Métropole Musée d'art moderne, d'art contemporain et d'art brut (LaM) à Villeneuve-d'Ascq, jusqu'au 20 mai

Considéré comme l'un des pionniers de l'art numérique, le sculpteur et plasticien français d'origine hongroise Nicolas Schöffer (1912-1992) fait l'objet d'une rétrospective au LaM, le musée d'art moderne de la métropole lilloise. L'exposition rend hommage à la démarche visionnaire de l'artiste, "emblématique d'un état d'esprit tourné vers une recherche permanente en phase et en avance avec la culture scientifique et l'environnement technologique de son temps."



LE CORBUSIER DANS TOUS SES ÉTATS

"Le Corbusier, l'Atelier de la Recherche Patiente, un métier" au musée Soulagès de Rodez, jusqu'au 20 mai

En partenariat avec la Fondation Le Corbusier, le musée Soulagès de Rodez (Aveyron) met à l'honneur une des grandes figures de l'architecture et de l'urbanisme du siècle dernier. Avec une scénographie inédite, l'exposition propose une sélection de peintures, sculptures, photographies, maquettes, tapisseries et dessins pour illustrer le fameux concept de "synthèse des arts" cher à Le Corbusier, mondialement connu comme architecte mais beaucoup moins connu comme peintre. L'exposition s'articule autour de "L'Atelier de la Recherche Patiente", l'ouvrage testamentaire publié en 1960, cinq ans avant sa mort.



ALLOCATIONS FAMILIALES

Les montants ont été revalorisés depuis avril 2017.

2 ENFANTS

- Revenus annuels par ménage < 67 542 € : **129,86 €** d'allocation mensuelle
- Entre 67 542 € et 90 026 € : **64,93 €** d'allocation
- Revenus > 90 026 € : **32,47 €** d'allocation

3 ENFANTS

- Revenus annuels par ménage < 73 170 € : **296,23 €** d'allocation mensuelle
- Entre 73 170 € et 95 564 € : **64,93 €** d'allocation
- Revenus > 95 564 € : **74,06 €** d'allocation

4 ENFANTS

- Revenus annuels par ménage < à 78 798 € : **462,61 €** d'allocation mensuelle
- Entre 78 798 € et 101 282 € : **231,31 €** d'allocation
- Revenus > 101 282 € : **115,65 €** d'allocation

ALLOCATIONS HANDICAP

- Allocation aux adultes handicapés (AAH) : **810,89 €**/mois, puis 860 € courant 2018 et 900 € en 2019
- Complément de ressources (qui s'ajoute à l'AAH) : **179,31 €**/mois
- Majoration pour la vie autonome (MVA) : **104,77 €**/mois
- Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) : **130,51 €**/mois (montant de base)

SALAIRES DES CADRES

56 000 €

Rémunération annuelle brute moyenne (fixe + variable) des cadres en 2016

48 000 €

Salaires médians des cadres en 2016 (sources : Apec)

FONCTION PUBLIQUE

Valeur du point d'indice au 1^{er} janvier 2018 : **4,6860 € brut**.
Le traitement mensuel est calculé en multipliant le point d'indice par l'indice majoré propre à chaque fonctionnaire (échelon, grade, cadre d'emploi et ancienneté).

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond 2018 (montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations) : **3 311 € par mois / 39 732 € par an**

SMIC

1 498,47 €
brut mensuel pour 35 heures par semaine (montant au 1^{er} janvier 2018)



RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

0,4352 €
Valeur du point Agirc (tous les salariés) au 1^{er} novembre 2017

1,2513 €
Valeur du point Arrco (cadres) au 1^{er} novembre 2017

**PARFOIS,
ÇA FAIT
DU BIEN
DE SE
SENTIR
SOUTENU**



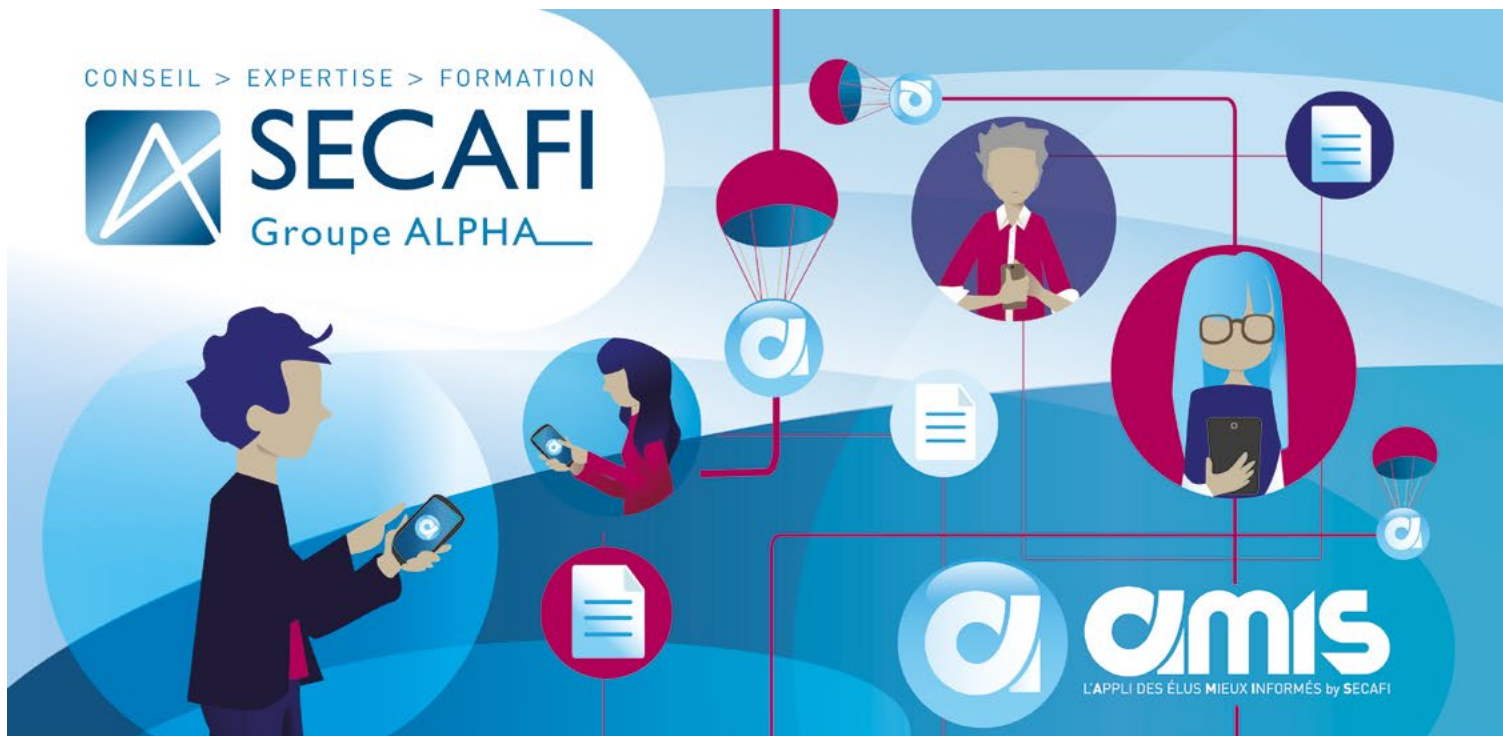
**Perdu dans la complexité du monde de l'entreprise,
du droit du travail et des problématiques de l'encadrement ?
Les élus CFE-CGC vous épaulent au quotidien !**

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



SECAFI

Groupe ALPHA



L'Application des élus Mieux Informés by Secafi

Découvre **AMIS**, le premier réseau social des élus et des représentants du personnel.

Cette application te permet :

- de t'informer sur tous les sujets de ton mandat,
- d'échanger avec d'autres élus sur tes interrogations & d'y trouver des réponses,
- de partager ton expérience & tes pratiques,
- de solliciter l'avis d'un expert.

Retrouvez AMIS sur l'App Store et Google Play depuis mi-Février

**ÇA A L'AIR BIEN !
JE M'INSCRIS**



www.secafi.com

