

CFE
CGC



@

001101001
10111011100001
001000111010010100
1010010
1011
10



PHP

HTML5

.COM



CSS3



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL

HTTP://



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 L'INFO MILITANTE - « QUEL AVENIR POUR L'ENTREPRISE ET SES SALARIÉS ? » : LA DÉCLARATION DE LA CFE-CGC**
- P. 5 L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : QUE RETENIR DU PROJET DE LOI ?**
- P. 9 L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC VENT DEBOUT CONTRE LA FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)**
- P. 10 L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU COMPTE PÉNIBILITÉ : LA CFE-CGC DÉNONCE LA NON PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ PSYCHIQUE**
- P. 11 POINT DE VUE - LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE PASSE PAR LE RENFORCEMENT DE LA PLACE DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION**
- P. 13 PORTRAIT DE DÉCIDEUR - ANTOINE FOUCHER, DIRECTEUR DE CABINET DE LA MINISTRE DU TRAVAIL**
- P. 14 FOCUS - RÉSEAUX, SOURCING ET PETITES ANNONCES : COMMENT LES ENTREPRISES RECRUTENT-ELLES LEURS CADRES ?**
- P. 15 VU D'AILLEURS - UBER ET SES CHAUFFEURS : LES CONFLITS SE MULTIPLIENT DANS LE MONDE**
- P. 17 TENDANCES**
- P. 19 BULLES TWITTER**
- P. 20 AGENDA**





EN BREF

Portage salarial : la convention collective de branche est entrée en vigueur

Signée en mars dernier par les partenaires sociaux, la convention collective de branche pour encadrer le portage salarial est entrée en vigueur le 1^{er} juillet. Objectif : sécuriser le parcours professionnel des salariés portés. Une activité en pleine croissance qui pourrait concerner, à terme, plusieurs centaines de milliers d'emplois.

La CFE-CGC déplore le gel du point d'indice des fonctionnaires

Le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérard Darmanin, a annoncé le gel des rémunérations des fonctionnaires en 2018. Une décision que déplore la CFE-CGC, pour qui « cette mesure n'est rien d'autre qu'une punition collective infligée à une population engagée au quotidien sur le terrain de ses missions, au seul alibi du poids de la dette ».

Les écarts de salaires entre hommes et femmes diminuent lentement

Selon l'Insee, les femmes salariées du secteur privé gagnaient en moyenne 14% de moins de l'heure que les hommes en 2014. En 1995, cet écart s'élevait à 16,8%. L'étude souligne « la moindre valorisation de l'expérience professionnelle des femmes » et le fait qu'elles occupent plus souvent des postes « moins favorables » dans des secteurs « moins rémunérateurs ».

Équilibre des temps de vie : une préoccupation majeure des salariés

Selon le 9^e baromètre de l'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise (OPE), 93% des salariés considèrent que l'équilibre des temps de vie est un sujet « important, voire très important ». 71% des salariés disent manquer de temps au quotidien (+3% sur l'année). Une proportion qui monte à 88% pour les parents d'enfants de moins de 3 ans.

Emploi : vers un record d'embauches de cadres en 2017

Les recrutements de cadres vont atteindre des niveaux inégalés entre 2017 et 2019, selon l'Apec. Le nombre d'embauches devrait s'établir à 215 000 en 2017, dépassant le seuil des 225 000 en 2018 et des 236 000 en 2019. En 2016, 204 000 cadres ont été recrutés (+12% par rapport à 2015).

LE CHIFFRE



C'EST LE NOMBRE DE FEMMES QUI VONT SIÉGER À L'ASSEMBLÉE NATIONALE PENDANT LES CINQ PROCHAINES ANNÉES. UN RECORD DANS L'HISTOIRE DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE.



« Un record de femmes élues à l'Assemblée nationale »,
Les Échos, 19/06/2017



L'INFO MILITANTE

« **QUEL AVENIR POUR L'ENTREPRISE ET SES SALARIÉS** » : **LA DÉCLARATION DE LA CFE-CGC**

La confédération CFE-CGC et l'ensemble de ses fédérations ont publié, le 13 juillet dernier sous la forme d'un communiqué dans le quotidien Les Échos, une déclaration sur le projet de réforme du Code du travail qui suscite une inquiétude de plus en plus vive. Nous reproduisons ci-dessous le texte tel qu'il a été publié.

Présentée comme une réforme phare de son quinquennat par le président de la République, la refonte du Code du travail suscite l'inquiétude d'une grande partie de la population.

Avec l'exécutif, nous partageons l'objectif prioritaire d'améliorer l'emploi. À cette fin, la CFE-CGC, considérant que la compétitivité des entreprises passe aussi par un dialogue social équilibré, n'a pas hésité à accepter la méthode en même temps que l'objectif. Nous nous sommes engagés avec confiance dans la phase « inédite » de concertation bilatérale sans remettre en cause le principe d'une loi prise in fine par ordonnances, marquant ainsi notre volonté de contribuer à faire du texte final un projet positif pour l'économie et la société.

Fidèle à son engagement, la CFE-CGC a fait des propositions pour ouvrir le champ de la discussion. Hélas, force est de constater, à l'issue de la quatrième rencontre, que le gouvernement reste sourd aux remarques, critiques et propositions que la CFE-CGC porte au sujet des différents éléments de la concertation. Nous sommes cordialement reçus, poliment écoutés mais absolument pas entendus. Il apparaît, à ce stade, que le projet de l'exécutif est de reprendre un grand nombre des dispositions abandonnées, parce que trop clivantes, des lois Rebsamen et El Khomri. Et de les amplifier encore.

Plus inquiétant, nos interlocuteurs peinent à nous démontrer l'impact réel de ces réformes sur l'emploi. Au contraire, la CFE-CGC redoute

que des dispositions nouvelles de précarisation du travail introduites par la future loi ne dégradent un peu plus la situation de l'emploi et de l'économie.

Nous espérons d'un gouvernement porté par une telle attente de changement, un projet plus juste et plus équilibré : une vision moderne de l'entreprise, cette cellule fondamentale de l'économie qui ne doit plus être considérée sous l'angle exclusif de ses actionnaires. Nous attendions une nouvelle définition de son rôle, de sa gouvernance et de son capital. Un projet faisant de l'entreprise un bien commun. Nous voulions partager une vision sociale et moderne de l'entreprise et on nous présente un énième projet libéral de dérégulation.

À ce stade, rien de nouveau : des attaques classiques contre les corps intermédiaires, des vieilles lunes patronales enfin exaucées, le bien-être des salariés et des citoyens absents du projet. A l'heure où les enjeux économiques de la mondialisation exigent la mobilisation de toutes les intelligences au profit d'une vision partagée mettant l'entreprise au centre du projet de société, on pouvait s'attendre à plus d'écoute.

Non, l'affaiblissement des corps intermédiaires et des contre-pouvoirs sociaux en France ne nous fera pas entrer dans le XXI^e siècle. Pour paraphraser un slogan désormais bien connu : « *Make social democracy great again** ».

* *Rendons sa grandeur au dialogue social*



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : QUE RETENIR DU PROJET DE LOI ?

Le 28 juin, le gouvernement a présenté son projet de loi pour réformer par ordonnances le Code du travail avant la fin de l'été. Objectif affiché : accorder plus de flexibilité aux entreprises.

Accord de branche et d'entreprise, contrat de travail, prud'hommes, licenciement, CDI de chantier, IRP... De nombreux sujets sont sur la table. Décryptage des principales mesures et des positions de la CFE-CGC.

CONTEXTE ET CALENDRIER

Engagée le

09/06,

la concertation avec les partenaires sociaux se déroule sur trois grands thèmes :

- › la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche ;
- › la simplification et le renforcement du dialogue social ;
- › la sécurisation des relations de travail.

La loi d'habilitation est examinée par le Parlement (Assemblée nationale et Sénat) depuis le

10/07

Le gouvernement va ensuite rédiger les ordonnances qui doivent être adoptées en conseil des ministres d'ici au

20/09

Si la CFE-CGC partage les objectifs de renouer avec le développement économique et la création d'emplois de qualité, elle estime que d'autres voies qu'une énième réforme du Code du travail doivent être explorées. L'espoir que suscite ce début de quinquennat, pour ne pas être déçu, passe par le renouveau des approches.

Partenaire social indépendant et exigeant, la CFE-CGC joue le jeu de la concertation, fait des propositions et fixe des lignes rouges. Mais déplore le grand flou entourant les réelles intentions du gouvernement, faute de texte tangible sur lequel discuter, contrairement à une négociation interprofessionnelle.

« Si la concertation sociale se déroule jusqu'ici dans un climat serein, ce n'est que dans la deuxième quinzaine d'août que nous verrons si nous avons été entendus à la lecture des projets d'ordonnances. Mais au fur et à mesure des réunions, cet espoir se restreint... »,

Gilles Lécuelle,
secrétaire national confédéral



L'INFO MILITANTE

LES 12 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

1• Accord de branche et d'entreprise

Ce que prévoit le projet de loi : le texte ouvre la possibilité de définir les conditions où un accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche, y compris dans certains domaines réservés à la branche. Jusqu'alors, cette dernière prédomine dans 6 domaines : salaires minimums, classifications, protection sociale complémentaire, formation, égalité professionnelle hommes-femmes et pénibilité.

La position de la CFE-CGC : le projet de loi va plus loin que la loi El Khomri et finit d'imposer l'accord d'entreprise comme norme de référence. Pour la CFE-CGC, l'accord de branche doit impérativement primer sur 3 sujets qui sont autant de lignes rouges absolues :

- la rémunération (salaires, primes, 13^e mois...),
- les classifications professionnelles dont les cadres,
- la prévoyance.

2• Contrat de travail

Ce que prévoit le projet de loi : le texte affaiblit le contrat de travail et la capacité de résistance d'un salarié face à un accord collectif d'entreprise moins favorable ou modifiant son contrat de travail. Le projet de loi redéfinit le cadre des motifs de licenciement du salarié sans obligation de reclassement pour l'entreprise.

La position de la CFE-CGC : en l'état actuel du droit, la CFE-CGC s'oppose à la démarche du gouvernement. Sauf dans le cas d'un accord de maintien dans l'emploi (AME) avec un impact temporaire sur le contrat de travail assorti de garanties spécifiques.

3• Travail temporaire et CDI de chantier

Ce que prévoit le projet de loi : adapter par convention ou accord collectif de branche les dispositions sur les CDD et l'intérim : motifs de recours au CDD, durée, succession sur un même poste ou avec le même salarié... Le gouvernement souhaite par ailleurs favoriser l'utilisation du CDI dit de chantier conclu pour la durée d'un chantier par accord de branche.

La position de la CFE-CGC : le CDI actuel doit rester la forme contractuelle privilégiée pour les salariés. Sur le CDI de chantier, la CFE-CGC s'oppose à sa généralisation car, au-delà des appellations marketing, il existe déjà sous une forme très proche avec le CDD à objet défini.

4• Prud'hommes

Ce que prévoit le projet de loi : fixation d'un barème obligatoire des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse en fonction notamment de l'ancienneté (sauf dans le cas des licenciements entachés par une faute grave de l'employeur) ; développement du recours à la conciliation prud'homale.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC s'est toujours fermement opposée au plafonnement des indemnités prud'homales qui remet en cause le fondement du droit du travail et fragilise les salariés. En revanche, la CFE-CGC approuve le développement du recours à la conciliation prud'homale.



L'INFO MILITANTE

5• Licenciement économique

Ce que prévoit le projet de loi : modification du périmètre d'appréciation (géographique, sectoriel ?) des difficultés d'un groupe qui souhaite licencier pour motif économique.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC s'oppose à toute tentative de limitation du pouvoir du juge pour apprécier au cas par cas la réalité des difficultés d'une entreprise (groupe, filiale, etc.). La CFE-CGC se prononce contre toute réduction du périmètre d'appréciation des difficultés économiques. Seules des difficultés importantes et durables doivent justifier un licenciement pour motifs économiques et cela dans le but d'assurer la pérennité de l'entreprise.

6• Recours contre les décisions de licenciement

Ce que prévoit le projet de loi : en matière de rupture du contrat de travail, le délai de prescription actuel est de 12 mois. Le texte entend en réduire la durée (à 2 mois ?).

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC reste opposée à cette mesure (déjà demandée et non obtenue par le patronat dans la négociation de l'accord national interprofessionnel de 2013), ne voyant toujours pas en quoi la réduction de délai favoriserait la création d'emplois !

7• Instances représentatives du personnel (IRP)

Ce que prévoit le projet de loi : fusionner dans toutes les entreprises l'ensemble des IRP (DP/CE/CHSCT) avec la possibilité d'inclure, par accord majoritaire, les délégués syndicaux.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC s'oppose à une fusion des IRP qui, si elle s'impose, doit maintenir les prérogatives respectives de chacune des instances. La CFE-CGC s'oppose à une fusion qui inclurait le délégué syndical au sein d'une instance unique. Le DS doit rester indépendant avec des moyens propres : c'est non discutable !

8• Gouvernance d'entreprise

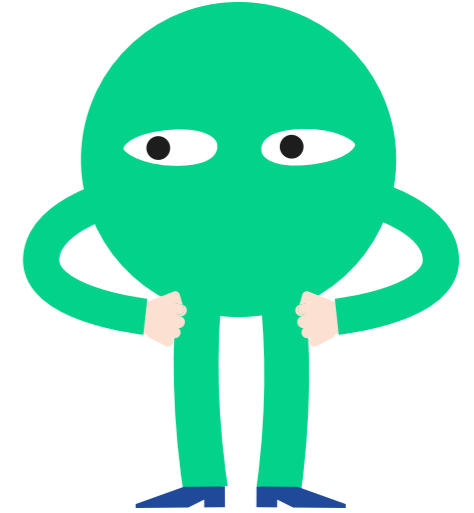
Ce que prévoit le projet de loi : en contrepartie de la fusion des IRP, le gouvernement ouvre la voie à un renforcement de la gouvernance d'entreprise permettant aux salariés d'être davantage partie prenante dans les organes où s'élaborent les stratégies.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC rappelle l'impérieuse nécessité d'améliorer la gouvernance d'entreprise et milite pour l'entrée significative de représentants de salariés dans les conseils d'administration des entreprises, quelle que soit leur taille.





L'INFO MILITANTE



9• Accords majoritaires et referendum d'entreprise

Ce que prévoit le projet de loi : faciliter la négociation collective et les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord. Le texte modifie les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords.

La position de la CFE-CGC : pour contrôler l'irréversible décentralisation de la négociation collective vers l'entreprise, la CFE-CGC prône la généralisation des accords majoritaires à plus de 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives et la suppression de tout recours au referendum. En cas d'absence d'implantation syndicale dans l'entreprise, la CFE-CGC propose l'appui de conseillers (représentants syndicaux et patronaux) issus de la branche.

10• Télétravail

Ce que prévoit le projet de loi : développer le télétravail à distance.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC veut accompagner le développement du télétravail et mieux encadrer le dispositif de plus en plus plébiscité par les salariés, notamment les cadres. Sa mise en place nécessite un accord collectif spécifique au sein de l'entreprise et doit être ouvert à tout le personnel si le travail le permet et si le salarié est suffisamment autonome. La CFE-CGC en appelle désormais à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle sur le sujet.

11• Pénibilité

Ce que prévoit le projet de loi : un accord aurait été trouvé pour prédéfinir les métiers exposés à la pénibilité au niveau des branches et supprimer les seuils de durée et d'intensité d'exposition.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC est favorable à la définition par les branches des métiers exposés à la pénibilité. Surtout, elle souhaite étendre le système de pénibilité à la réparation des conséquences sur la santé de l'exposition à une forte charge mentale.

12• Prélèvement à la source

Ce que prévoit le projet de loi : décaler d'un an la mise en place du dispositif qui doit théoriquement entrer en vigueur en janvier 2018.

La position de la CFE-CGC : la CFE-CGC est favorable à ce report et réaffirme son opposition de principe au dispositif : risque de fusion avec la CSG, individualisation de l'impôt, confidentialité des informations, etc.



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC VENT DEBOUT CONTRE LA FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Le projet de fusion des IRP en une délégation unique cristallise les critiques. La CFE-CGC dénonce une attaque en règle contre les syndicats et exige le maintien des prérogatives des délégués syndicaux dans la négociation d'entreprise.

Au cœur des discussions engagées fin juin dans le cadre de la seconde phase de la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur le projet de réforme du Code du travail, la possible fusion des instances représentatives du personnel fait bondir la CFE-CGC. « C'est une attaque en règle contre les syndicats, fustige François Hommeril, président confédéral. La ministre nous explique que les syndicalistes doivent avoir une vue d'ensemble. Mais si on s'éloigne du terrain, on va avoir des apparatchiks, des experts de tout sauf de la réalité de l'entreprise ! »

Fragilisation du dialogue social

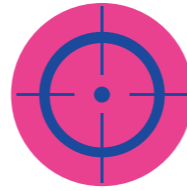
Concrètement, la fusion des IRP, dans toutes les entreprises, concernerait les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). De quoi chambouler et fragiliser les règles du dialogue social en entreprise, chaque instance jouant un rôle bien défini avec ses propres prérogatives et expertises au service des salariés. « Toutes les thématiques abordées lors des lois Rebsamen et El Khomri sont remises sur la table pour aller encore plus loin, détaille Gilles Lécuelle, secrétaire national confédéral. Cela signifie qu'on inverserait la logique actuelle

définie par la loi Rebsamen avec la délégation unique du personnel (DUP). Celle-ci s'applique en deçà de 300 salariés mais à partir de ce seuil, il faut un accord collectif pour rapprocher les différentes instances. Là, ce serait le contraire. L'instance unique deviendrait la règle, sauf accord contraire. »

Pas touche aux prérogatives du délégué syndical !

La CFE-CGC rappelle par ailleurs combien il est indispensable que les délégués syndicaux conservent leurs prérogatives. « La négociation d'entreprise ne peut pas échapper aux prérogatives des délégués syndicaux, souligne Gilles Lécuelle. Sinon, cela posera la question du respect des règles de représentativité. Une organisation syndicale qui aurait réalisé plus de 10 % des voix dans une entreprise sans pour autant avoir d'élu pourrait se voir exclue du champ de la négociation si celle-ci passait sous l'égide d'une instance unique. »

S'agissant du CHSCT, la CFE-CGC a lancé, à l'initiative de la Fédération FIECI, une pétition numérique en faveur du maintien d'une instance indispensable pour une prévention efficace.



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU COMPTE PÉNIBILITÉ : LA CFE-CGC DÉNONCE LA NON PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ PSYCHIQUE

Le gouvernement a annoncé aux partenaires sociaux une réforme du compte pénibilité, prévu pour entrer en vigueur l'an prochain. La CFE-CGC déplore l'absence totale de prise en compte de la pénibilité psychique et de la charge mentale.

Mis en place par étapes depuis deux ans, le compte pénibilité va être réformé. Dans un récent courrier adressé aux organisations syndicales de salariés et patronales, le Premier ministre indique que le dispositif lancé sous le précédent quinquennat sera rebaptisé « *compte de prévention* » pour une entrée en vigueur « *à compter de l'année 2018* ».

Six critères maintenus, quatre modifiés

Dispositif permettant, pour un salarié exposé à des conditions de travail pénibles, d'acquérir des points cumulés (1 point par trimestre d'exposition) pouvant lui servir à partir plus tôt à la retraite, à se former ou à opter pour un temps partiel en fin de carrière, le compte pénibilité intégrait jusqu'ici dix critères.

Dans la nouvelle mouture gouvernementale, le compte de prévention en conserve six : travail de nuit, répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare, bruit et températures extrêmes. Les quatre autres critères (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques), fortement décriés par le patronat qui n'a eu de cesse de freiner des quatre fers pour les appliquer, sortent du compte à points.

« L'absence totale de prise en compte de la pénibilité psychique, un problème rédhibitoire »

Pour la CFE-CGC, qui a participé depuis 2014 aux diverses missions et travaux instaurant les référentiels de pénibilité, le compte n'y est pas, loin de là : « *Nous avons depuis le début un problème rédhibitoire dans la philosophie du dispositif, à savoir l'absence totale de prise en compte de la pénibilité psychique et de la charge mentale* », fustige Martine Keryer, secrétaire nationale confédérale en charge de la santé au travail et du handicap.

« *Dans une société tertiaire comme la nôtre, il est aberrant que les souffrances psychiques au travail demeurent un continent vierge que l'on refuse d'explorer*, poursuit Martine Keryer. *La CFE-CGC va donc continuer son combat pour des évolutions en la matière, sans oublier d'aborder ces questions de pénibilité sous l'angle de la prévention tout au long de la carrière professionnelle des salariés.* »



POINT DE VUE

LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE PASSE PAR LE RENFORCEMENT DE LA PLACE DES SALARIÉS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Par Christophe Clerc,
avocat



Par Baudouin Roger,
chercheur au Collège des Bernardins

Le président de la République souhaite ouvrir largement le champ des accords d'entreprise « dérogatoires ». L'extension des domaines où les salariés devraient désormais renoncer à leurs protections légales et conventionnelles suppose qu'on leur donne les moyens d'un contrôle accru sur l'usage de cette disposition. Il convient par conséquent de renforcer leur place au conseil d'administration (CA).

Cette idée est-elle nouvelle ou dangereuse ?

En aucun cas. Bénéficiant de plus de soixante-dix ans d'expérience, avec les premières expériences de cogestion en Allemagne, et du soutien de l'église catholique depuis 1931 (encyclique « *Quadragesimo anno* »), elle est mise en œuvre en Europe dans des pays dont la réussite économique et sociale est, sur le long terme, indiscutable. C'est le cas par exemple de l'Allemagne, où les salariés forment la moitié du CA, au Danemark (où ils siègent au conseil dès que l'entreprise a plus de trente-cinq salariés), en Norvège, en Suède, en Finlande, aux Pays-Bas... Elle a été envisagée par Matteo Renzi en Italie et par Theresa May au Royaume-Uni. Ce dispositif apparaît donc comme un des traits de l'Union européenne, qui a d'ailleurs participé à son développement en l'introduisant en 1972 dans son projet de cinquième directive sur les sociétés.





POINT DE VUE

En France, la représentation des salariés dans les conseils d'administration a historiquement joui de soutiens multiples, notamment celui des partis gaullistes, centristes, socialistes et communistes, des syndicats (CFDT, CGT et CFE-CGC). Présente dans les entreprises publiques dès 1946, dans le prolongement du programme national de la Résistance, elle a été renforcée en 1983, confortée en 1993 dans les entreprises privatisées, puis étendue en 2013 aux grandes entreprises privées (plus de 5 000 salariés en France, ou plus de 10 000 dans le monde) ; la loi Rebsamen (2015) prévoit d'abaisser à terme ces seuils jusqu'à 1 000 et 5 000 salariés.

En prenant un peu de recul, les avantages du dispositif apparaissent évidents.

Les débats au sein de l'entreprise sur les fins et les modalités des projets communs qui y sont menés sont une forme d'activité politique. La participation effective des salariés aux plus hautes instances de décision est donc un facteur de vitalité démocratique, au même titre que l'implication dans les mairies ou les associations. Les décisions prises par les conseils d'administration affectent une population (salariés, sous-traitants, communes et territoires...) qui dépasse celle des actionnaires : il est donc difficilement justifiable de réserver ces décisions aux seuls administrateurs représentant les actionnaires.

La présence d'administrateurs salariés a aussi une portée économique. Alors que la concurrence s'est mondialisée, la performance des entreprises repose moins sur les réductions de coûts que sur l'engagement des salariés. Quelle pertinence aurait une stratégie qui ne prendrait pas appui sur les savoir-faire propres à l'entreprise, ou qui serait définie sans impliquer ceux qui les détiennent ? Comment stimuler l'innovation sans susciter la coopération de ceux sur qui elle repose ? Comment développer les compétences, si ceux qui les détiennent ne sont pas incités à les partager ?

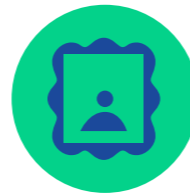
Mais comment espérer un tel engagement des salariés s'ils peuvent penser que, au plus haut niveau, les décisions ne sont définies qu'en fonction de critères financiers de court terme ? Ou que leur travail est considéré comme un simple moyen, et non comme une fin ? Il est établi que les entreprises qui appliquent le mieux la codétermination sont aussi celles qui favorisent l'innovation, la formation, la qualité des produits et le maintien dans l'emploi ; l'exemple de l'Allemagne et de la Scandinavie en témoigne.

L'entreprise est un lieu de mutualisation, de solidarité et d'innovation ; son efficacité participe de l'intérêt général ; elle contribue au bien commun. Donner moins de place au rôle protecteur de la loi et des accords collectifs appelle à minima une gouvernance équilibrée par des administrateurs salariés. Une évolution en ce sens est de nature à redonner vigueur à notre démocratie et à notre économie. En faire une composante du projet politique européen serait en outre de nature à relancer l'Europe en renforçant son enracinement social.



Source

« Il faut "renforcer la place des salariés au conseil d'administration" »
Le Monde, 01/06/2017



PORTRAIT DE DÉCIDEUR



ANTOINE FOUCHER, DIRECTEUR DE CABINET DE LA MINISTRE DU TRAVAIL

Antoine Foucher, nommé au poste de directeur de cabinet de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, n'est pas inconnu des partenaires sociaux. Retour sur une carrière déjà bien remplie.

Le bras droit de la nouvelle ministre du Travail a été directeur général adjoint du Medef, en charge du social entre 2012 et 2016. Il avait démissionné de l'organisation patronale en 2016 pour rejoindre le groupe industriel Schneider Electric en tant que directeur des relations sociales.

L'expérience du dialogue social

Cet expert du dialogue social, âgé de 37 ans, est diplômé de Sciences Po Paris, d'une licence de lettres modernes et d'une autre de philosophie. Il a commencé sa carrière en 2007, en tant qu'administrateur de la commission des affaires sociales du Sénat, avant de devenir le conseiller de Xavier Bertrand au ministère du Travail, sous la présidence de Nicolas Sarkozy. En juin 2012, il intègre le Medef, tout d'abord comme directeur des relations sociales, puis comme directeur général adjoint chargé des affaires sociales à partir de janvier 2015. Le nouveau « Monsieur social » du Medef participe alors aux négociations avec les syndicats sur la loi de sécurisation de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle, aux côtés de Jean-François Pillard, ancien président du pôle social de l'organisation patronale, puis de son successeur Alexandre Saubot.

C'est dans ce contexte qu'il fait partie de la délégation patronale lors de la négociation sur l'assurance-chômage. Un épisode douloureux

puisque les négociations échouent en juin 2016, secouées par le conflit sur la loi Travail et des divisions internes au Medef sur les contrats courts. Respecté des syndicalistes, il prônait une ligne réformiste et s'est retrouvé opposé aux libéraux du Medef, alors en position de force. Denis Gravouil, qui était le négociateur pour la CGT sur l'assurance-chômage, le décrit comme quelqu'un d'ouvert au dialogue, « *mais même s'il appartenait au Medef dit "social", sa nomination à ce poste est un signe de plus de l'ancrage bien à droite du nouveau gouvernement* ».

Après avoir quitté le Medef et intégré Schneider Electric, il s'engage en politique et soutient Alain Juppé pour la campagne des primaires de la droite. En janvier 2016, il rejoint le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) aux côtés de Pierre Ferracci, un expert reconnu du social et père de Marc Ferracci, ami intime du nouveau président de la République. Lors de sa première audition à l'Assemblée nationale dans son rôle, il s'était fait remarquer en proposant une version du paritarisme proche de celle défendue par Emmanuel Macron, avec un rôle de l'État accru.



+ Sources

- « Ministère du Travail : un ex-Medef nommé directeur de cabinet », *Le Point*, 19/05/2017
- « Un ancien cadre du Medef nommé directeur de cabinet du ministère du Travail », *Politis*, 19/05/2017
- « Ministère du Travail : un ancien du Medef directeur de cabinet de Muriel Pénicaud », *Europe 1*, 19/05/2017



FOCUS



RÉSEAUX, SOURCING ET PETITES ANNONCES : COMMENT LES ENTREPRISES RECRUTENT-ELLES LEURS CADRES ?

D'après l'enquête annuelle Sourcing Cadres de l'Apec, publiée début juin, la publication d'une offre d'emploi reste pour les entreprises le moyen le plus efficace pour obtenir des candidatures qui correspondent aux profils recherchés.

Un poste de cadre sur deux a été pourvu par le biais d'une offre d'emploi et 87 % des entreprises ont diffusé une offre lors de leur dernier recrutement. Pourtant, en parallèle, les entreprises n'hésitent pas à activer des « canaux de sourcing » comme les candidatures spontanées ou le réseau de contact de l'entreprise.

La candidature spontanée reste un canal privilégié

Contrairement aux idées reçues, le marché caché (soit les cas où le recruteur fait uniquement appel à son réseau de relations et à la cooptation) ne représente que 6 % des recrutements, et la candidature spontanée reste un canal privilégié par 64 % des recruteurs. Quant au processus de sélection des candidats, il demeure protéiforme : 52 % des recrutements donnent lieu à une présélection téléphonique, dans 33 % des cas pour vérifier des informations factuelles et dans 19 % des cas pour réaliser un véritable entretien d'embauche. Des tests sont effectués dans près d'un tiers des

recrutements de cadres et les diplômes ou références sont vérifiés neuf fois sur dix.

De son côté, l'utilisation des réseaux sociaux a été multipliée par trois entre 2008 et 2016 pour atteindre 36 %. C'est d'ailleurs un canal souvent activé par les recruteurs des activités informatiques et de l'ingénierie R&D. Au final, les réseaux sociaux ne sont à l'origine que de 6 % des recrutements de cadres. La différence entre le taux d'utilisation et le taux de recrutement peut s'expliquer par la diversité des usages de cette technologie : 70 % utilisent les réseaux sociaux pour rechercher directement des candidats potentiels, 60 % pour atteindre des candidats que l'on ne trouve pas habituellement sur les sites d'emplois, et 42 % pour vérifier ou compléter les informations mentionnées dans le CV.

Les candidats doivent aussi prendre conscience du développement des progiciels de recrutement, utilisés par 27 % des entreprises, mais avec un taux d'équipement plus fréquent dans les grandes entreprises. Ces outils informatiques permettent de gérer l'ensemble du processus de recrutement. Le progiciel est utilisé pour recueillir les candidatures dans 90 % des cas, mais aussi pour formaliser et suivre le processus (85 %) et pour trier les candidatures (83 %).



Source

« Sourcing Cadres, Comment les entreprises recrutent leurs cadres ? » Apec, 02/06/2017



VU D'AILLEURS

UBER ET SES CHAUFFEURS : LES CONFLITS SE MULTIPLIENT DANS LE MONDE

Après avoir annoncé qu'il se mettait en congé d'entreprise, le PDG d'Uber, Travis Kalanick, a démissionné le 20 juin de son poste sous la pression croissante de ses propres investisseurs. Il laisse derrière lui une entreprise qui a besoin de redorer son image, relancer sa rentabilité et apaiser les conflits mondiaux qui la menacent.

De San Francisco à Tokyo, en passant par Rio de Janeiro et Hong Kong, là où Uber s'est implanté, les taxis ont répondu, protesté, voire mené des actions en justice. À raison, car l'application mène une concurrence directe aux taxis professionnels en contournant toutes les règles du salariat, de cotisations sociales, de sécurité et de formation qui s'imposent aux taxis. La justice et les autorités politiques se sont saisies de la question et ont décidé d'interdire ces services, comme à Rio de Janeiro par le biais d'une loi de prohibition, ou à Bruxelles où UberPop est désormais interdit. En France, UberPop est allé jusqu'au Conseil constitutionnel, qui a fini par interdire le service en septembre 2015. Au final, la Fédération internationale des travailleurs des transports a recensé des actions en justice ou des interdictions prononcées contre Uber dans 49 pays.





VU D'AILLEURS



L'Allemagne a par exemple poussé la procédure judiciaire jusqu'à la Cour fédérale allemande afin de condamner Uber. Cette dernière attend la décision de la Cour de justice de l'Union européenne pour se prononcer. L'avocat général de la Cour a déjà publié ses recommandations sur l'affaire : Uber doit être considéré comme un service de transport et donc, respecter les obligations de licences et d'autorisations qui s'imposent aux entreprises de transport dans les différents pays européens. Mac Utara de la Fédération internationale des travailleurs des transports est confiant : « Dans 80 % des cas, la Cour de justice de l'Union européenne suit les recommandations de l'avocat général. »

L'intersyndicale des chauffeurs Uber monte au créneau

Au-delà des batailles juridiques initiées par les taxis et les autorités, un autre front de travailleurs du transport se dresse face au géant : les chauffeurs Uber eux-mêmes, qui s'organisent pour obtenir de meilleures conditions de travail et de rémunération. Félix, chauffeur Uber à Paris, rapporte que « depuis qu'Uber a baissé les tarifs des courses, nous n'arrivons pas à joindre les deux bouts, même en travaillant 12 ou 14 heures par jour ». Il estime que l'interdiction d'UberPop en France a poussé Uber à revoir ses tarifs à la baisse pour contrer une baisse de

clientèle. « Uber a aussi augmenté ses commissions. Le travail était déjà dur il y a deux ans. Aujourd'hui, c'est catastrophique », témoigne le chauffeur. Face à ces conditions, les différentes organisations représentatives des chauffeurs Uber en France ont entamé des négociations avec l'entreprise, qui se sont soldées par un échec. Aucune des demandes des chauffeurs, ni l'augmentation des tarifs, n'a été prise en compte. Aujourd'hui, la plateforme continue d'intégrer de nouveaux chauffeurs. Ce que regrette Félix, c'est qu'Uber n'a jamais voulu négocier. « À chaque fois ils disaient qu'ils ne pouvaient pas bouger les tarifs parce que, sinon, ils ne faisaient pas d'argent. En gros, ça veut dire qu'eux ont le droit de gagner de l'argent mais pas nous ».

L'intersyndicale des chauffeurs Uber en France a finalement interpellé les clients de la plateforme pour leur demander de la boycotter tant qu'elle refusait de négocier avec eux. Les chauffeurs ne baissent pas les bras : ils vont lancer, avec l'aide de l'association française de chauffeurs de VTC « Actif-VTC », leur propre application ainsi qu'une coopérative indépendante pour espérer continuer de travailler, sans avoir à le faire avec Uber.



« Par voie judiciaire et syndicale, un front mondial se lève contre Uber », Equal Times, 13/06/2017



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





TENDANCES

Le codage : la future compétence indispensable des professionnels

Alors que la digitalisation touche l'intégralité des secteurs économiques, l'évolution de la technologie amène les travailleurs à gagner continuellement en compétences. Aujourd'hui, les profils à compétences multiples rassurent les employeurs sur l'adaptabilité des candidats. La mutation digitale modifie l'organisation des entreprises et des métiers, et les directions doivent collaborer étroitement pour s'y adapter. Par exemple, la direction technique doit s'ouvrir à la stratégie, et la direction marketing à la technique. Ce socle commun collaboratif est l'un des nouveaux enjeux du monde du travail, qui engendre progressivement de nouveaux métiers.

La croissance du Big Data entraîne par exemple un recrutement tourné vers des profils agiles avec les données. Parmi ces nouveaux métiers, mobilisant des compétences à la croisée de la technique, du design, du marketing ou de la stratégie, on retrouve des Products Manager, des Creative Technologists ou autres Data analysts, très recherchés par les recruteurs. Autre exemple, les Growth Hackers, croisant marketing et développement, et qui permettent une croissance accélérée pour les entreprises.

Ces compétences hybrides liées à l'informatique avec des profils marketing, graphistes et stratégiques du secteur numérique est en passe de devenir la garantie d'une durabilité professionnelle. Pour acquérir ce socle technique, les professionnels peuvent recourir aux Moocs et tutoriels en ligne, pour se former de manière autonome, mais aussi se tourner vers les Coding Bootcamps, des formations accélérées au code informatique.

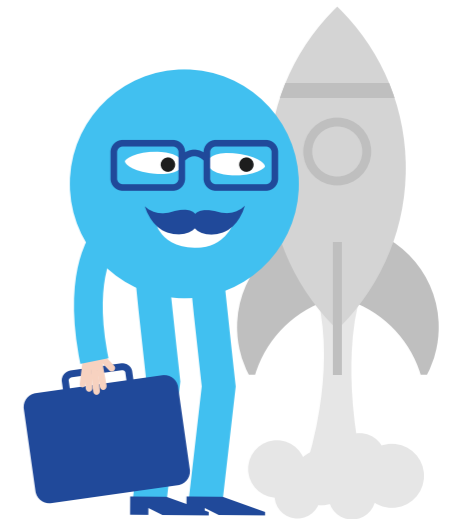


Source

« Dans 10 ans, il sera impensable qu'un professionnel ne sache pas coder »,
Courrier Cadres, 21/06/2017



TENDANCES



Dans l'emploi bancaire, moins de postes mais plus de cadres et de femmes

Le secteur bancaire subit actuellement une mutation profonde. L'emploi poursuit sa baisse malgré les 41 100 recrutements réalisés en 2016. Avec 370 300 personnes travaillant dans le secteur en France, la banque demeure l'un des premiers employeurs du privé en France. La qualité des nouveaux emplois est d'ailleurs au rendez-vous, les deux tiers des recrutements se font en CDI (20 % en moyenne au niveau national). Ce sont principalement les métiers de l'informatique et de la conformité qui sont moteurs d'embauches, traduction du poids grandissant de la réglementation des banques.

Deux tiers des recrues ont été embauchées en statut cadre, et la part de ces dernières dans la banque est passée de 54,9 % en 2012 à 61,1 % en 2016. Parmi elles, la part des femmes a augmenté pour atteindre 47,1 % de l'encadrement bancaire en 2016 (44,6 % en 2012). À titre de comparaison, les femmes constituent 39,9 % des professions cadres de la population active. Pourtant, les conditions de travail sont difficiles. Régis Dos Santos (SNB/CFE-CGC) soulève l'existence d'un « *turn-over élevé* » sur les postes de chargés de clientèle. Ces recrutements importants sont d'ailleurs « *en partie destinés à compenser ce fameux turn-over* ».¹

Quand les start-up recrutent des seniors pour encadrer leurs jeunes équipes

Dans une start-up en plein cœur de Roubaix, la moyenne d'âge des collaborateurs ne dépasse pas les 27 ans. Cette entreprise, créée il y a trois ans par deux jeunes ingénieurs, connaît une croissance fulgurante en s'appuyant sur la conception, la fabrication et la commercialisation d'imprimantes 3D. Au milieu de cette jeunesse, on trouve Vincent Fournier, ancien directeur logistique de 55 ans, embauché pour encadrer le développement ultra-rapide de la start-up.

« *La difficulté est de mettre le curseur au bon endroit pour ne pas être castrateur et conserver l'innovation et la rapidité* », assure le responsable production et information. Son rôle peut être parfois perçu comme « *rabat-joie* » mais ses 30 ans d'expériences professionnelles et sa connaissance de l'environnement s'avèrent très précieux pour la jeune entreprise.²



Sources

1. « Les cadres augmentent et se féminisent dans la banque », *Le Figaro*, 15/06/2017
2. « Emploi : les start-up recrutent désormais des seniors » *France Info*, 17/06/2017



BULLES TWITTER



EMMANUELMACRON @EMMANUELMACRON - 5 JUILLET 2017

La grandeur de Simone Veil est celle de ses combats qui ne furent ni plus ni moins que les combats du siècle.



CFE-CGC @CFECGC - 5 JUILLET 2017

« Être délégué syndical, c'est aider les gens et les salariés. C'est la plus belle mission au monde ! » @tyackfa



LCP @LCP - 5 JUILLET 2017

« Il n'est pas nécessaire de précariser pour créer de l'emploi », selon la @CFECGC, qui est contre l'extension du contrat de chantier #directAN



CFE-CGC @CFECGC - 5 JUILLET 2017

#LoiTravail 2^e démarque ! Signez la pétition pour sauver le CHSCT ! C'est ici : <http://www.cfecgc.org/actualite/tout/signez-la-petition-non-a-la-disparition-du-chsct/> ... #JeSigne



Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.
 Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur macif.fr

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 75000 Paris.



Essentiel pour moi



AGENDA

du **10/07**
au **21/07**

3^e volet de la concertation sociale sur la réforme du Code du travail sur la thématique « *la sécurisation des relations de travail* ».

DEPUIS LE
10/07

Examen à l'Assemblée nationale du projet de loi d'habilitation du gouvernement à réformer par ordonnances le Code du travail.

DU
01/09
AU VENDREDI
11/09

71^e édition de la Foire de Châlons-en-Champagne, en présence de la CFE-CGC.

MARDI
12/09

L'UR CFE-CGC Île-de-France et la Confédération organisent à Paris un colloque intitulé « *Le logement intermédiaire : clés d'entrée et mode d'emploi* ».

JEUDI

28/09
ET VENDREDI
29/09

L'UR CFE-CGC Île-de-France reçoit à Paris la direction confédérale dans le cadre de la tournée des 13 régions.

Le Bulletin confédéral marque une pause estivale.

Rendez-vous à la rentrée pour le prochain numéro !

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc