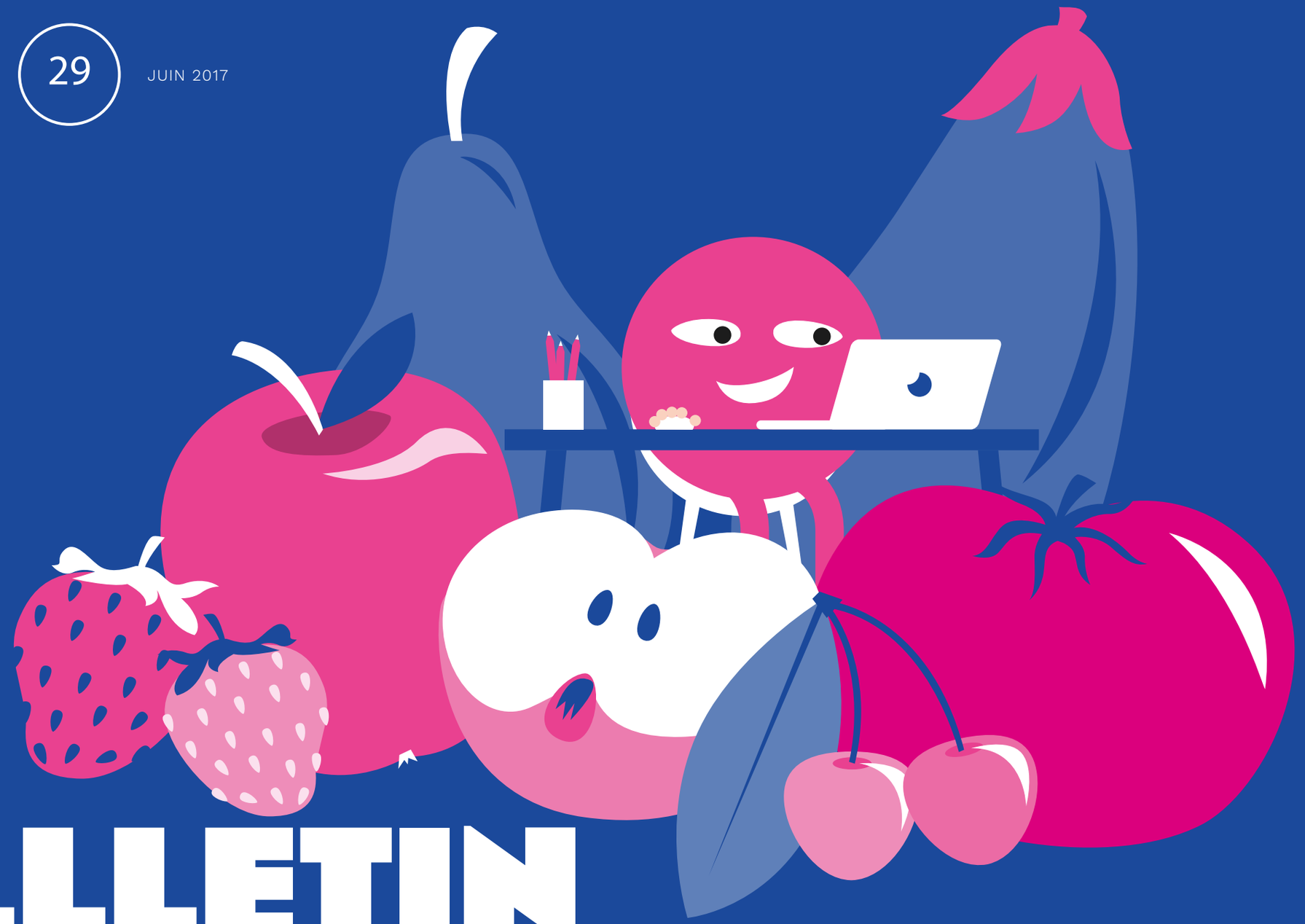
VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE 29 JUIN 2017

CFE CGC



LE BULLLETIN CONFÉDÉRAL

SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 L'INFO MILITANTE - RÉFORME DU TRAVAIL : LA FEUILLE DE ROUTE DÉVOILÉE

P. 6 L'INFO MILITANTE - CONCERTATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL : UN PREMIER PAS POUR MODERNISER LE DISPOSITIF

P. 7 REGARDS EMPLOIS : EDITO, PORTAGE SALARIAL, ASSURANCE CHÔMAGE...

P. 11 FOCUS : L'HOMOSEXUALITÉ RESTE ENCORE UN SUJET TABOU EN ENTREPRISE

P. 13 POINT DE VUE : LES JEUNES GÉNÉRATIONS EN DEMANDE DE RETOURS POUR MIEUX S'INTÉGRER EN ENTREPRISE

P. 14 PORTRAIT DE DÉCIDEUR : MURIEL PÉNICAUD, NOUVELLE MINISTRE DU TRAVAIL

P. 16 PROSPECTIVES : QUAND L'ÉQUILIBRE ALIMENTAIRE S'INVITE DANS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

P. 17 VU D'AILLEURS : LES ATTENTES DE BRUXELLES SUR LA LOI TRAVAIL

P. 18 TENDANCES

P. 19 BULLES TWITTER

P. 20 AGENDA

EN BREF

Reporté, le prélèvement à la source entrera en vigueur en janvier 2019

Le gouvernement a annoncé le report d'un an du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Une réforme préparée sous le précédent quinquennat et vivement critiquée par plusieurs organisations syndicales, en particulier la CFE-CFC, opposée au dispositif. Avant l'entrée en vigueur en janvier 2019, un audit doit être réalisé avec une expérimentation de la mesure auprès d'entreprises volontaires.

Secteur bancaire : des salariés sous pression craignant pour leur emploi

Réalisée par des universitaires pour le syndicat SNB/CFE-CGC, une enquête nationale sur les risques psychosociaux révèle que 37 % des salariés du secteur bancaire (en pleine mutation avec la révolution digitale) estiment la sécurité de leur emploi menacée. Trois salariés sur quatre déplorent un alourdissement de leur charge de travail et jugent que leurs conditions de travail se dégradent.

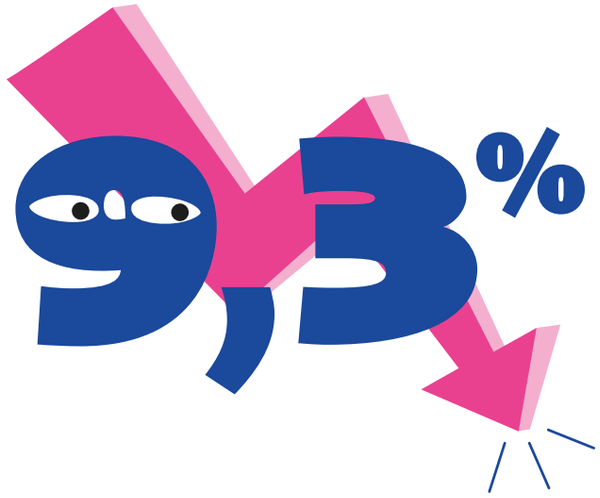
Le CESE en appelle à une refondation de la cohésion territoriale

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a publié, fin mai, son rapport annuel sur l'état de la France. *« La France se trouve manifestement à un moment de son histoire qui appelle un sursaut collectif »*, souligne le rapport, basé sur 10 nouveaux indicateurs de richesse. S'inquiétant de la montée des inégalités territoriales, le CESE propose diverses pistes *« pour refonder la cohésion sociale et remobiliser la société »*.

Un front intersyndical contre la retraite par points

Neuf organisations et syndicats de retraités (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, FGR-FP, Ensemble et Solidaires, LSR) ont fait part de leur opposition à la mise en place d'un système de retraite par points dans une lettre ouverte adressée le 7 juin à Emmanuel Macron. Le président de la République n'a pas caché son intention, courant 2018, de *« réformer en profondeur »* le système de retraites.

LE CHIFFRE



C'EST LE TAUX DE CHÔMAGE EN MÉTROPOLE AU PREMIER TRIMESTRE 2017, SELON L'INSEE. LE CHIFFRE LE PLUS BAS DEPUIS 2012.[1]

Sources

1. « Le taux de chômage diminue de 0,4 point au premier trimestre 2017 », Insee, 18/05/2017

L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU TRAVAIL : LA FEUILLE DE ROUTE DÉVOILÉE, LA CFE-CGC À LA MANŒUVRE

Le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux son programme pour réformer le Code du travail par ordonnances d'ici *« à la fin de l'été »*. Indemnités prud'homales, fusion des IRP et négociation d'entreprise sont notamment au menu d'une concertation durant laquelle la CFE-CGC fera entendre sa voix au service des salariés de l'encadrement.

Le contenu et le calendrier de la réforme du travail, promesse électorale d'Emmanuel Macron durant la campagne présidentielle, prennent forme. Le Premier ministre, Edouard Philippe, et la ministre du Travail, Murielle Pénicaud, ont dévoilé le 6 juin dernier la feuille de route gouvernementale sur la rénovation du droit du travail, qui doit déboucher sur la publication d'ordonnances d'ici *« à la fin de l'été »*. Concrètement, l'exécutif tablerait sur un projet de loi d'habilitation examiné en conseil des ministres le 28 juin, puis des ordonnances envoyées au Conseil d'État fin août, avant leur adoption au 20 septembre.

« La rénovation de notre modèle social ne pourra se faire qu'en étroite concertation avec les organisations syndicales et patronales. La méthode suivie sera celle de la concertation et de la négociation, en garantissant une égalité de disponibilité et de dialogue pour chaque partenaire », indique le programme de travail transmis aux partenaires sociaux. Cette indispensable phase de concertation prévoit pas moins de 48 réunions entre le 9 juin et le 21 juillet, puis une nouvelle série de concertations d'août à début septembre.

François Hommeril : « Penser que le chômage est dû au Code du travail est un pur fantasme »

« Aujourd'hui, le sujet n'est pas d'être rassuré ou d'être inquiet par rapport à cette feuille de route, déclare François Hommeril, président de la CFE-CGC. *Par rapport à ce que le Premier ministre s'était engagé à faire quand on l'a rencontré le 24 mai dernier, ce qui est proposé est assez conforme. Mais l'essentiel demeure ce qu'il y aura dans le texte final. On ne peut pas faire le constat avant l'accident. Il y désormais un calendrier avec beaucoup de rencontres, un dispositif propice à ce que, au travers des échanges, les préoccupations de chacun soient respectées, les propositions soient entendues. C'est au résultat qu'on devra juger. »*

La CFE-CGC a par ailleurs rappelé combien c'est la compétitivité des entreprises, les compétences des salariés et les investissements qui créent le dynamisme nécessaire à créer des emplois. *« Penser que le chômage en France est dû au code du travail est un pur fantasme »*, souligne François Hommeril.

L'INFO MILITANTE

Trois grands thèmes au centre des débats

À partir du 9 juin, les discussions porteront sur trois thèmes : la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective ; la simplification et le renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs ; la sécurisation des relations de travail, tant pour les employeurs que les salariés. Autant de larges champs couvrant divers sujets, dont le barème des indemnités prud'homales, le référendum d'entreprise ou encore la fusion des instances représentatives du personnel (IRP).

Farouchement opposée au plafonnement des indemnités prud'homales, la CFE-CGC fait savoir que ce dispositif est à la fois inefficace et inacceptable. S'agissant de la fusion des IRP, le président confédéral plaide en faveur *« d'une réflexion à mener sur l'évolution des instances et, peut-être, la création d'une instance nouvelle mieux adaptée aux enjeux économiques du XXIe siècle. » « Si on prend le sujet sous l'angle de la simple fusion pour simplification, alors on le prend sous le mauvais angle*, ajoute François Hommeril. *On ne peut pas faire une quasi-révolution conceptuelle sur les instances de représentation du personnel en ayant pour seul objectif de réduire le nombre de réunions ! »*

Sur la négociation d'entreprise, la CFE-CGC considère qu'avant toute chose, il faut impérativement mettre le dialogue social et ses acteurs à l'abri du rapport de forces économique qui s'exerce aujourd'hui sur les entreprises. *« Ce n'est pas à la relation "donneur d'ordres - sous-traitant" dans la chaîne économique de production de la valeur de guider la norme sociale dans l'entreprise »*, justifie François Hommeril.

Assurance chômage, formation, apprentissage et retraites à suivre

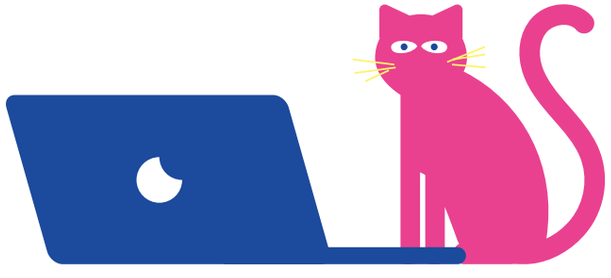
Par ailleurs, le gouvernement a d'ores et déjà fait savoir que dès septembre prochain, une deuxième séquence sera consacrée à la sécurisation des parcours professionnels pour prévenir et lutter contre le chômage (apprentissage, assurance chômage, formation professionnelle), avec l'examen au Parlement d'un projet de loi dédié au printemps 2018. Un troisième temps sera ensuite dédié, courant 2018, à la rénovation du système de retraites.

L'INFO MILITANTE

CONCERTATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL : UN PREMIER PAS POUR MODERNISER LE DISPOSITIF

À l'issue d'une concertation rondement menée, les partenaires sociaux ont remis au gouvernement un rapport dressant un bilan des pratiques et des nouveaux enjeux afin de faire évoluer le télétravail. La CFE-CGC en appelle désormais à l'ouverture d'une négociation nationale interprofessionnelle.

Le 7 juin dernier, les organisations syndicales de salariés et patronales ont remis un rapport sur le développement du télétravail et du travail à distance, accompagné d'une lettre d'intention commune à la ministre du travail, Muriel Pénicaud. Fruit de plusieurs mois d'une concertation efficace unanimement saluée, ce rapport dresse un bilan partagé des pratiques et définit de nouveaux enjeux : clarification des règles juridiques, articulation entre télétravail régulier et occasionnel, organisation du temps de travail, droit à la déconnexion, impact sur l'encadrement de proximité…



Objectif : moderniser un dispositif qui gagne du terrain et trouve un écho de plus en plus favorable dans l'opinion publique et auprès des salariés, notamment chez les cadres. Deux tiers des salariés se déclarent en effet aujourd'hui intéressés par la possibilité de télétravailler. Selon diverses sources, le taux de télétravailleur varierait de 2 % à 6 % pour le télétravail encadré par un avenant au contrat de travail, *« mais il est probablement de l'ordre de 16 à 20 % pour le télétravail informel »*, selon le rapport.

Jean-François Foucard : « Redonner de la perspective sur le télétravail »

« Nous avons voulu redonner de la perspective sur le télétravail, résume Jean-François Foucard, secrétaire national CFE-CGC. *Nous avons identifié les freins* (voir aussi p.19) *organisationnels et législatifs qu'il faudrait lever, idéalement dans le cadre d'une future négociation nationale interprofessionnelle. »* Ces avancées sont nécessaires puisque de nombreuses entreprises freinent encore des quatre fers pour mettre en place le télétravail. *« Il y a beaucoup de "télétravail gris" qui se fait à la tête du client dans l'entreprise, sans accord ni avenant au contrat de travail »* souligne Jean-François Foucard.

« La mise en place du télétravail nécessite donc 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 moteur et force de propositions

Moteur sur toutes ces problématiques, la CFE-CGC rappelle qu'il est indispensable de trouver le bon équilibre entre la souplesse dans l'organisation de son travail et le nécessaire maintien d'un collectif de travail. Autres points de vigilance : la mesure de la charge mentale de travail et la formation des acteurs dans la mise en place opérationnelle du télétravail. S'agissant de la santé des salariés, la CFE-CGC s'oppose au fractionnement des temps de repos, proposant notamment de négocier une plage de travail élargie qui permette le fractionnement du temps de travail.

À l'issue d'une concertation qui va dans le bon sens et dont elle approuve les conclusions, la CFE-CGC réitère son souhait de voir s'ouvrir une négociation interprofessionnelle sur le télétravail. Si l'agenda social est certes des plus copieux en ce début de quinquennat, le sujet mérite incontestablement un traitement à la hauteur des enjeux.

ÉDITO

Jean-François Foucard,

secrétaire national en charge de l'emploi,
la formation, la digitalisation et l'égalité professionnelle

Avec la naissance de cette nouvelle rubrique « Regards Emplois » porté par le secteur Emploi-Formation-Digitalisation-Egalité professionnelle, je souhaite que le secteur emploi-formation apporte des informations pertinentes aux militants CFE-CGC de façon régulière, sous une forme accessible.

Les thématiques de l'emploi, de la formation, du digital et de l'égalité professionnelles connaissent de très nombreux changements législatifs et se situent au cœur de la relation travail… Il n'y avait pas de support de communication pour les évoquer. Voilà un vide comblé.

Cette communication est là pour vous préciser les principales informations et positions de la CFE-CGC sur le secteur et vous donner envie d'aller plus loin grâce aux liens fournis.

Bien que les sujets traités soient souvent arides, voire très techniques, ils ont généralement un impact à plus ou moins court terme dans votre activité professionnelle (temps de travail, mode de rémunération, formation, évolution professionnelle, congés, contrat de travail…).

Aussi, il me semble primordial de vous fournir les informations ainsi que les positionnements confédéraux sur les sujets traités afin que vous soyez en capacité d'appréhender les évolutions le plus tôt possible et d'en tirer vos propres conclusions pour votre propre action syndicale.

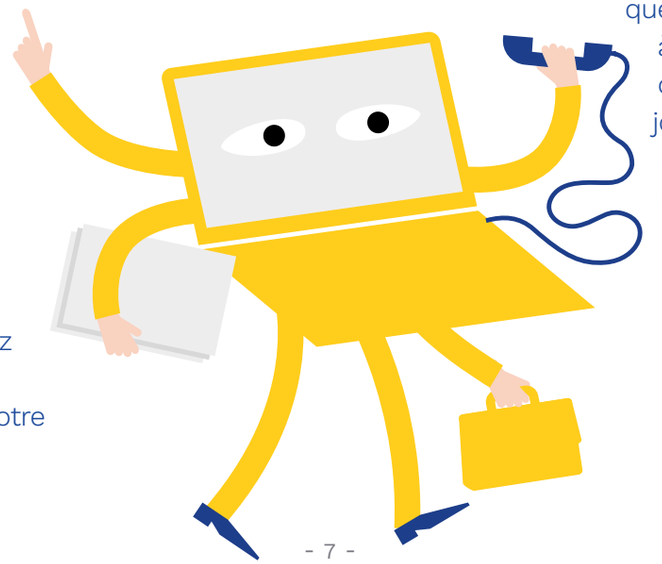
Cette rubrique vise à vous permettre d'être au cœur des changements, avec une coloration CFE-CGC.

Les mois qui vont venir devraient nous « gâter » en évolutions importantes, voire structurels dans ce secteur en ce début de mandature présidentielle, gouvernementale et parlementaire.

Comme le prouve la création d'une nouvelle branche professionnelle (exceptionnelle dans un environnement où on ne parle que de destruction massive) du portage salarial, le 21 mars dernier, et l'accord sur l'assurance-chômage du 28 mars avec sa déclinaison en une convention le 14 avril. L'accord sur le portage salarial a été étendu le 30 avril et la convention d'assurance-chômage a été agréée le 4 mai.

La nouvelle branche peut favoriser les transitions professionnelles tandis que l'accord chômage risque avoir un impact, suite à la fin d'un contrat de travail, sur le mode de calcul de l'indemnité chômage, du nombre de jours couverts ou des délais de carence à observer suivant les caractéristiques d'emploi, d'âge ou de convention collective concernée.

Bonne lecture.



EN BREF

Portage salarial

2017 est décidément une bonne année pour le portage salarial ! Après la signature unanime de la **convention collective le 22 mars dernier**, qui a permis la création d'**une branche d'activité propre au secteur**, le ministère du travail a, par un arrêté d'extension du 28 avril 2017, rendu obligatoires les dispositions de cette convention collective pour tous les employeurs et tous les salariés de ce secteur d'activité.

Enfin encadré, le dispositif peut prendre son envol, et les salariés portés, travailler en toute sécurité.

Preuve de la volonté des partenaires sociaux d'en faire une branche dynamique et innovante, les discussions et les négociations vont reprendre dans les prochaines semaines, pour parachever la sécurisation des parcours professionnels des salariés portés. Plusieurs thèmes seront abordés dans les prochains mois, et notamment la protection sociale, la formation professionnelle, le temps de travail, la communication syndicale... La CFE-CGC est déjà dans les starting blocks, prête à reprendre la plume et à défendre au mieux les intérêts de cette nouvelle typologie de salariés !

Contacts

Jean-François Foucard, secretaire national chargé de l'emploi, la formation, la digitalisation et l'égalité professionnelle
Franck Boissart.: franck.boissart@cfecgc.fr
Fabrice Richard : fabrice.richard@cfecgc.fr

ZOOM SUR

NOUVELLE CONVENTION CHÔMAGE : LA VOIE DE LA PÉRENNITÉ

Le 28 mars 2017, les organisations syndicales de salariés (CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO) et d'employeurs (Medef, CPME, U2P) ont conclu un accord relatif à l'assurance chômage, transposé dans une nouvelle convention signée le 14 avril 2017 et agréée le 4 mai 2017.

Cet accord entend inciter à la reprise d'un emploi durable et permettre aussi le désendettement de l'assurance chômage et ainsi garantir sa pérennité.

Pour la CFE-CGC, cet accord, signé dans un contexte préélectoral particulier et face à une situation économique dégradée, a permis aux partenaires sociaux de démontrer leurs responsabilités et préserver le rôle d'amortisseur social du régime.

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

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

PRINCIPALES MESURES :

- **Diminution du différé spécifique d'indemnisation**
  La CFE-CGC a obtenu que cet accord corrige le différé spécifique d'indemnisation que la convention de 2014 avait fixé à 180 jours. En le limitant à 150 jours et en modifiant sa formule de calcul, cela améliore la situation du personnel que nous représentons.

- **Modification de la filière séniors**
  Le projet d'accord recule la borne d'âge de la filière séniors à 55 ans, avec un palier intermédiaire, entre 53 et 55 ans.
  Les chômeurs de 50 à 55 ans voulant entrer en formation bénéficieront d'un abondement de leur compte personnel de formation (CPF) pouvant aller jusqu'à 500 heures.

Age	Dispositions spécifiques
50 – 52 ans	• Durée d'indemnisation de 24 mois • Abondement de 500 h du CPF
53 à 54 ans	• Durée d'indemnisation de 30 mois • Période de référence d'affiliation de 36 mois • Abondement de 500 h du CPF • Allocation de retour à l'emploi formation dans la limite de 6 mois supplémentaires
55 ans et plus	• Durée d'indemnisation maximale de 36 mois

- **Assouplissement des conditions d'affiliation au régime**
  Aujourd'hui, pour bénéficier de l'assurance chômage, il faut avoir travaillé 610 heures ou 122 jours au cours des 28 derniers mois.
  Le projet d'accord conserve le curseur des 610 heures mais remplace les 122 jours calendaires par 88 jours effectivement travaillés, ce qui permettrait aux travailleurs enchaînant les contrats très courts d'accéder plus facilement à l'indemnisation.
  Ce système permettrait à 34000 personnes supplémentaires d'être indemnisées chaque année.

- **Nouvelle formule de calcul des allocations**
  La formule de calcul de l'indemnisation est modifiée pour mettre fin à la situation actuelle qui avantage, à travail et salaire égaux, les personnes enchaînant les contrats de moins d'une semaine par rapport à celles qui ont des contrats plus longs.

- **Hausse des cotisations patronales**

L'accord prévoit une augmentation des cotisations patronales de 0,05 % le temps de la durée de la convention. Les cotisations patronales passent ainsi de 4 % à 4,05 %. Cette mesure représente une augmentation des recettes du régime de 270 millions d'euros.

- **Négociation au niveau des branches sur la question des contrats courts**

Afin de lutter contre l'intensification du recours des contrats très courts, l'accord prévoit que les partenaires sociaux des secteurs les plus concernés négocient sur ce sujet. Cette négociation au niveau des branches doit permettre d'identifier les raisons du recours à ces contrats, les solutions en matière de conditions et d'organisation du travail dans un objectif de sécurisation des parcours.

Dans ce cadre, les branches devront aussi définir les mesures de régulation du recours aux CDD d'usage (CDDU).

- **Suppression des mesures de l'articles 4 de l'ANI de 2013 : modulation et exonération de cotisation**

Les sur-cotisations sur certains contrats de moins de trois mois instaurées en 2013 sont supprimées, de même que les exonérations de cotisations pendant trois mois pour l'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans.

Le projet maintient seulement, pendant 18 mois, une surcotisation de 0,5 % sur les « CDD d'usage » de moins de trois mois. Ces contrats, sans limitation ni de durée, ni de renouvellement, sans délai de carence et sans versement d'indemnité de fin de contrat, sont autorisés dans une trentaine de secteurs. A l'issue de ces 18 mois, le comité de pilotage de l'accord pourra décider de prolonger cette surcotisation.

- **Date d'entrée en vigueur de la convention d'assurance chômage**

La convention s'applique aux salariés involontairement privés d'emploi, dont la date de fin de contrat est postérieure au 1er octobre 2017. Pour les salariés compris dans une procédure de licenciement économique, la convention s'applique uniquement à ceux visés par une procédure de licenciement dont la date d'engagement est postérieure au 1er octobre 2017. Les mesures liées aux cotisations des employeurs entrent donc en vigueur le 1er octobre 2017.

Toutefois, la convention adapte l'entrée en vigueur de certaines mesures ayant un impact opérationnel important.

Ainsi, les mesures liées aux allocations chômage, aux droits et obligations des demandeurs d'emploi, entrent en vigueur le 1er novembre 2017 et s'appliquent aux salariés dont le contrat de travail prend fin à compter du 1er novembre 2017.

Les dispositions relatives au cumul entre l'allocation et le revenu d'une activité non salariée entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2018.

Les impacts de la convention 2017 sur les recettes et les dépenses de l'assurance chômage

Mesures (selon les articles listés dans l'accord du 28 mars 2017)		Effets financiers annuels en régime de croisière (2022)

Article 1	• Calcul de l'allocation :
	  • Adaptation et uniformisation des conditions minimales d'affiliation
	  • Calcul du Salaire Journalier de Référence et de la durée d'indemnisation à partir des jours travaillés
	  • Normalisation du dernier jour de février
	  • Suppression de l'Annexe 4 (intérimaires) et harmonisation avec le régime général
		Dépenses diminuées de 448 M€

	• Déroulement de l'indemnisation :
	  • Arrondi au plus juste du nombre de jours indemnisés en cas de cumul
	  • Non opposabilité de certains départs volontaires
	  • Application du différé spécifique avant le versement de l'ARCE
		Dépenses diminuées de 45 M€

	• Différé spécifique d'indemnisation
	  • Limité à 150 jours
	  • Modification de règle sur le diviseur
		Dépenses augmentées de 36 M€

Article 2	• Contributions employeurs: • Suppression des majorations pour les CDD, hors CDD d'usage, et de l'exonération pour les CDI (jeunes de moins de 26 ans)	Recettes augmentées de 6 M€ au delà de la période de 3 ans
Article 4	• Règles de paiement provisoire d'allocation des activités non salariées	Dépenses diminuées de 28 M€

Article 6	• Mesures concernant les séniors:
	  • Nouvelles bornes d'âge de la filière sénior
	  • Allongement du droit en cas de formation
		Dépenses diminuées de 400 M€

TOTAL		891 M€ d'économie
Article 2	• Contributions employeurs: • Contribution exceptionnelle pendant 3 ans (0,05%)	Recettes augmentées de 280 M€ dès 2018

Source
Unédic

FOCUS

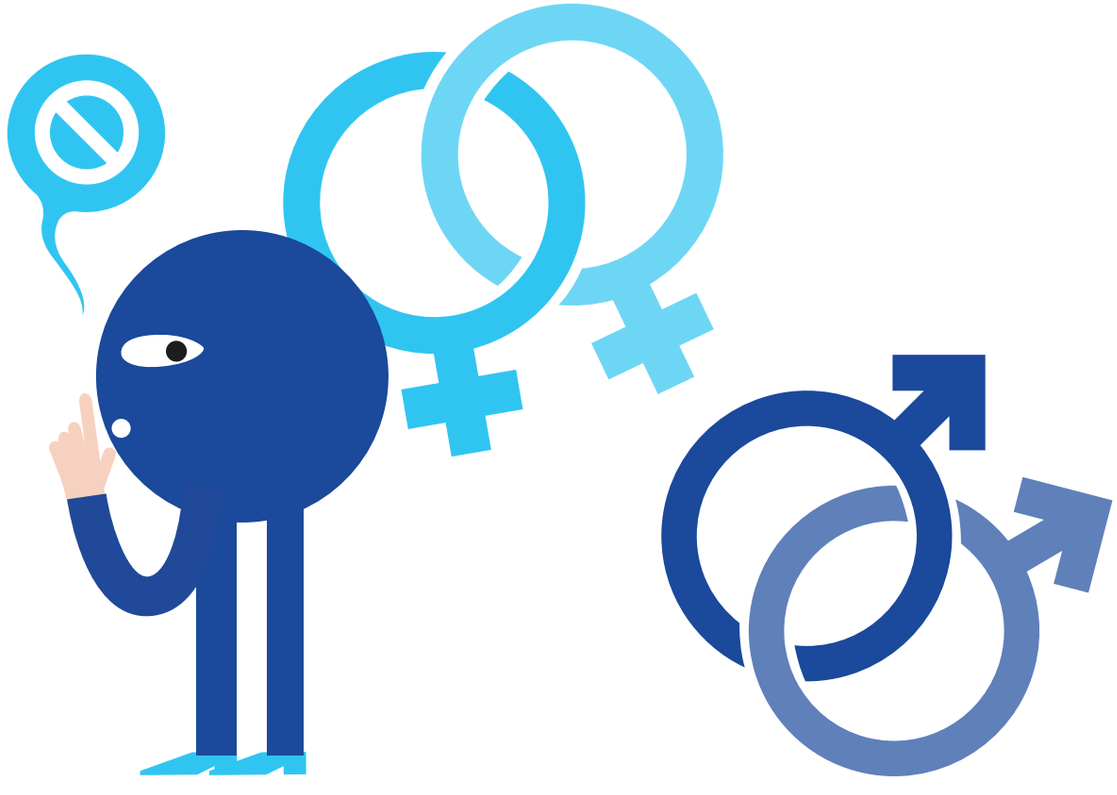
L'HOMOSEXUALITÉ RESTE ENCORE UN SUJET TABOU DANS LES ENTREPRISES

« Maintenant qu'ils peuvent se marier, ils se croient tout permis. » **Paul, juriste de 26 ans dans une multinationale, entend fréquemment de telles remarques dans les couloirs de son entreprise. Selon un guide publié par le Défenseur des droits à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie, le 17 mai dernier, 39 % des personnes LGBT reconnaissent souffrir de ces commentaires et attitudes négatives au travail**.

C'est aussi le cas d'Olivier, ingénieur chez Orange et membre du conseil d'administration de Mobilisnoo, le réseau des LGBT du groupe. Ces remarques blessantes le poussent notamment à faire attention à la manière dont il s'exprime, *« et surtout de devoir éviter d'être finalement soi-même »*, ce qui se révèle particulièrement frustrant. Après s'être inventé une double vie dans un premier temps, Olivier s'est finalement marginalisé pour éviter les questions des autres employés. *« Je mange souvent seul à la cantine, j'évite aussi d'aller boire un verre avec mes collègues après le boulot »*, explique-t-il.

La crainte de nuisances pour sa carrière

Au-delà de cette gêne, Olivier craint que son homosexualité puisse nuire à sa carrière. *« Je travaille dans un milieu très technique, très macho. Si j'en parle, il y a le risque que cela soit mal perçu »*, affirme-t-il. De même pour Paul, qui redoute les réactions de ses collègues et les conséquences sur de possibles évolutions de carrière s'il *« tombe sur un supérieur qui est plutôt homophobe »*. L'un comme l'autre n'ont toujours pas révélé leur homosexualité à leurs collègues. Pour Charline, 30 ans, employée dans le marketing et en couple pendant sept ans avec une femme, le sujet reste délicat à aborder : *« Je suis quelqu'un qui ne parle pas de sa vie personnelle au travail, mais je l'ai dit aux collègues avec qui je me sentais en confiance. »* Elle a tout de même été marquée par la réaction de sa supérieure hiérarchique lorsque cette dernière a appris l'homosexualité d'un collègue : *« Elle est arrivée un jour dans mon bureau en me disant : "J'ai un scoop. Machin c'est un PD, c'est vraiment dégueulasse". »*



FOCUS

Pour le psychothérapeute Pierre Cocheteux, membre de l'association PsyGay, ces remarques homophobes, même dans les cas où elles ne sont pas malveillantes, *«peuvent à la fois blesser les personnes qui ont fait leur coming out et bloquer celles qui n'osent pas le faire».*

Une source de stress et de souffrance

«Psychologiquement, c'est une source de stress, de souffrance. Cela peut générer un repli sur soi, de la réserve.» Pourtant, certaines entreprises se sont penchées sur la question, comme Air France KLM qui lutte contre les discriminations à l'encontre des salariés LGBT par le biais d'un document de référence. Quant au groupe Casino, il veille à utiliser des termes qui ne risquent pas d'exclure des salariés du fait de leur orientation sexuelle, préférant par exemple le terme *«partenaire»* à celui de *«conjoint»* lors des événements d'entreprise.

Au final, ces entreprises sont rares, et seules 7 % d'entre elles disent avoir formalisé une politique de diversité qui cible explicitement l'orientation sexuelle. Olivier explique que Orange a mis en place des kits pour sensibiliser les salariés à cette question, *«mais je n'ai pas l'impression que l'information ait été relayée auprès des salariés. D'ailleurs, sur un groupe de 100 000 salariés, nous ne sommes que 80 personnes à faire partie du réseau LGBT Mobilisnoo».*

Pierre Cocheteux constate que *«certaines habitudes sont tenaces [...] Malgré les efforts faits par les entreprises, les plaisanteries douteuses ont tendance à perdurer».*

Source

«Homophobie en entreprise: *"Je me suis inventé une double vie"*», *Europe 1*, 17/05/2017

Diffuz
Petites actions pour grands défis

Gratuit, ouvert à tous, il facilite l'engagement solidaire et crée du lien entre les associations en quête de bénévoles et les citoyens en quête d'action.

Grâce à Diffuz, chacun a le pouvoir d'agir au service de la solidarité, ponctuellement, où il veut et quand il veut, en fonction de ses centres d'intérêt.

Découvrez Diffuz, le réseau social des défis solidaires

Crédit photo : GrachaObsession

Diffuz, initié par MACIF Essentiel pour moi et soutenu par Les Restaurants du Cœur, samusocial de Paris, Secours Populaire Français, Unis-Cité, France Nature Environnement, unicef France

Inscrivez-vous sur www.diffuz.com

Suivez-nous sur

Diffuz est une plateforme citoyenne et solidaire créée et mise à la disposition de tous par la Macif: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE, Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social: 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.

POINT DE VUE

LES JEUNES GÉNÉRATIONS EN DEMANDE DE RETOURS POUR MIEUX S'INTÉGRER EN ENTREPRISE

Le point de vue de Tien Tzuo, CEO de Zuoras

Tien Tzuo n'est pas un Millennial, mais il travaille avec eux tous les jours. Malgré la mauvaise réputation qui suit cette génération, il a trouvé de nombreuses raisons de les soutenir et certaines manières de les attirer dans son entreprise, spécialisée dans le développement de logiciels de facturation pour abonnement. Selon lui, il est primordial de comprendre ce que la génération Y recherche, et d'y appliquer des réponses en entreprise pour les aider à s'y intégrer.

La plupart d'entre eux ont grandi avec la possibilité de faire des choix : dans l'alimentation, les vêtements, les divertissements ou l'éducation. Aujourd'hui, c'est ce qu'ils veulent retrouver au travail. Ils n'aiment pas être limités, que ce soit par un bureau, des locaux ou des idées préétablies.

A contrario, cette génération a intégré le travail dans sa vie, là où les générations précédentes se contentaient des horaires de bureau classiques. Eux sont capables de travailler toute la nuit, mais ils ont compris une chose essentielle : la vie est trop courte pour faire un travail que l'on n'aime pas. Pour répondre à ces besoins, il est ainsi possible pour l'entreprise d'organiser des activités sportives, culinaires ou bénévoles pour souder les équipes.

Multiplier les interactions et la participation

Autre caractéristique majeure de cette génération : la transparence et les besoins de retours immédiats. Ayant grandi à l'ère du numérique et menant une vie fortement exposée, ils communiquent en toute franchise et ne peuvent attendre jusqu'à l'évaluation annuelle. La mise en place de ces retours fréquents peut avoir un effet positif au sein de l'entreprise, en limitant l'autosatisfaction, et en valorisant le mérite plutôt que la hiérarchie.

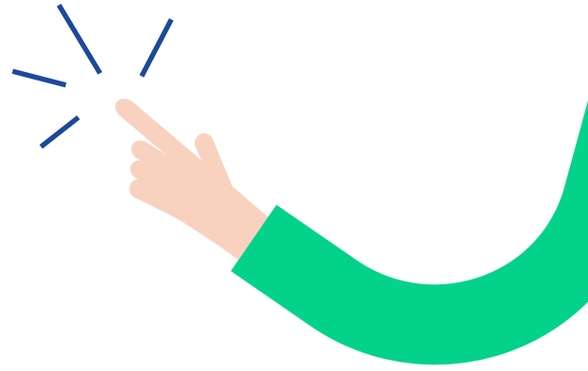
Dans son entreprise, M. Tzuo a adopté cette philosophie, utilisant notamment les nouvelles technologies pour maintenir le dialogue et encourageant les managers à donner des feedbacks en temps réel. En multipliant les interactions, en sollicitant la participation des salariés et en mettant en place un système de motivation, les managers ont fini par apprécier cette possibilité de récompenser les salariés et recueillir des commentaires en temps réel.

Source

« Pourquoi les jeunes générations ont besoin de plus de retours sur leur travail ? », *Les Échos*, 12/05/2017

PORTRAIT DE DÉCIDEUR

MURIEL PÉNICAUD, LA NOUVELLE MINISTRE DU TRAVAIL



Muriel Pénicaud a été nommée le 17 mai ministre du Travail. Celle qui a longtemps été directrice des ressources humaines chez Danone se voit maintenant confier la charge de plusieurs chantiers sociaux majeurs, à commencer par la refonte du Code du travail.

Cette nomination est vue par certains comme un clin d'œil lancé à nos voisins d'outre-Rhin, car rappelant celle d'un autre DRH qui a laissé son nom aux réformes engagées entre 2003 et 2005 en Allemagne pour combattre le chômage, Peter Hartz. Ex-haut cadre de Volkswagen, il avait présidé une commission indépendante dont les recommandations chocs avaient guidé la politique du gouvernement Schröder.

En terrain connu au ministère du Travail

À la différence de sa prédécesseure, Myriam El Khomri, Muriel Pénicaud n'arrive pas en terrain inconnu. Diplômée de l'Insead, titulaire d'un diplôme de psychologie clinique et d'une maîtrise en sciences de l'éducation, la ministre de 62 ans a passé une partie de sa vie professionnelle dans des services liés au ministère du Travail à l'échelon régional, dans les années 1980. En 1991, elle intègre le cabinet de Martine Aubry, alors ministre du Travail, en tant que conseillère chargée de la formation continue. Après deux années passées au gouvernement, Muriel Pénicaud s'engage dans le privé en intégrant les ressources humaines de Danone, avant de rejoindre Dassault Systèmes de 2002 à 2008. Finalement, elle retournera chez Danone pendant cinq ans en tant que directrice générale des ressources humaines. Elle y signera un accord remarqué sur la santé, la sécurité, les conditions de travail et le stress qui concerne les quelque 100 000 salariés de l'entreprise, à travers le monde.

À la tête de l'agence publique Business France depuis 2015, Muriel Pénicaud voyageait d'un continent à l'autre pour promouvoir les entreprises françaises à l'étranger. Ses nouvelles missions au ministère consisteront maintenant à conduire la réécriture du Code du travail et la réforme de l'assurance-chômage. Elle sera également en première ligne sur le front du chômage pour atteindre l'objectif de 7 % de demandeurs d'emploi à la fin du quinquennat, fixé par le président Macron.

PORTRAIT DE DÉCIDEUR

D'après Hélène Deborde, secrétaire nationale de la CFDT-Agroalimentaire, *«elle a la réputation d'avoir été soucieuse de mettre en œuvre le "double projet"»*, du nom du concept forgé par Antoine Riboud, l'ancien patron de Danone, qui souhaitait associer performance économique et utilité sociale. Mais Denis Enfert, délégué syndical CGT dans une usine du géant français, garde des souvenirs plus mitigés : *«Elle était plus sur la ligne du libéralisme.»* Globalement, son arrivée à la rue de Grenelle a été perçue de manière plutôt favorable par les leaders syndicaux : *«Elle a été DRH chez Danone, une entreprise connue pour la qualité de son dialogue social*, souligne Jean-Claude Mailly de Force ouvrière. *C'est quelqu'un qui a une dimension sociale et politique. Et en plus, elle connaît le droit du travail.»* Pour Véronique Descacq, numéro 2 de la CFDT, *«elle a l'expérience de l'entreprise et du dialogue social».*

Une expérience du terrain saluée

Quant à François Hommeril, président de la CFE-CGC, sa *«réaction est plutôt positive»* car Mme Pénicaud *«a l'expérience du terrain et un profil très pluridisciplinaire puisqu'elle a siégé au Haut-Conseil du dialogue social et présidé l'institut qui forme les inspecteurs du travail. Mes collègues qui l'ont croisée disent qu'elle sait faire preuve d'écoute».*

Source

«Muriel Pénicaud, les ressources humaines au ministère du Travail», *Le Monde*, 18/05/2017

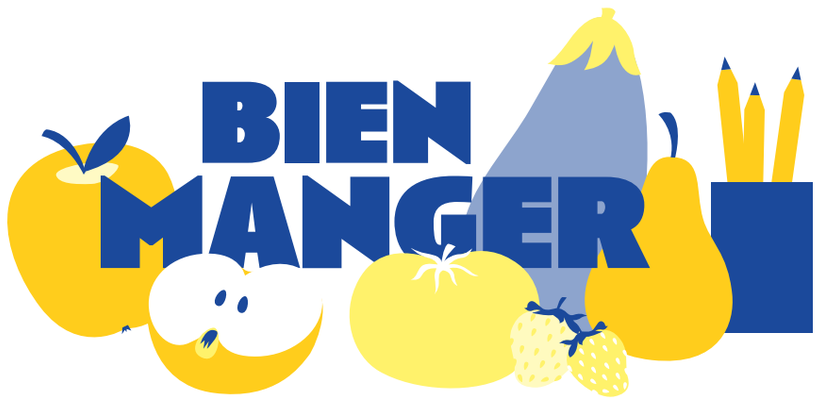
QUAND L'ÉQUILIBRE ALIMENTAIRE S'INVITE DANS LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Chaque hiver et pendant trois mois, les équipes de L'Oréal se voient offrir en accès libre un chariot débordant de clémentines, un condensé naturel de vitamines, calcium et fibres pour lutter contre la grippe et les virus hivernaux.

Emmanuelle Lièvremont, directrice santé et qualité de vie au travail au sein de la direction des relations sociales de L'Oréal France, explique *«qu'il n'y a pas de petites actions, tout est bon pour préserver le capital santé. Et les dispositifs en faveur de l'équilibre alimentaire contribuent eux aussi au bien-être en général».*

Sensibiliser les équipes aux bonnes pratiques

«Bien manger n'est pas inné, cela s'apprend. Et l'entreprise a un rôle à jouer pour sensibiliser ses équipes aux bonnes pratiques», estime de son côté Sophie Gerstenhaber, directrice de la Semaine du goût et déléguée générale de la jeune Fondation pour l'innovation et la transmission du goût. Créée en début d'année par Hopscotch et Sopexa, la fondation cherche à lutter contre toutes les formes d'exclusion, y compris celle du bien-manger. Par-delà les opérations grand public, la fondation identifie des leviers d'action dans les entreprises. Par exemple, *«c'est sur le lieu de travail que se prend le déjeuner, l'un des repas les plus importants de la journée. Il n'est donc pas incongru que l'employeur s'engage pour une alimentation équilibrée».*



Chez L'Oréal, des animations sur le sujet foisonnent et sont couplées avec d'autres problématiques telles que le sommeil, l'arrêt du tabagisme sans prise de poids ou encore la limitation des excès pendant les fêtes. Des temps d'échanges individuels avec un nutritionniste permettent de mettre en pratique ce qui a été évoqué pendant les ateliers, mais la sensibilisation peut prendre aussi des formes ludiques, comme *«La Semaine du goût»* qui propose des ateliers culinaires clés en main aux entreprises. Toute l'année, des prestataires organisent des événements, à l'image de Sodexo qui explique comment composer un plateau équilibré. Il arrive aussi au groupe d'intervenir sur des thématiques très précises comme le sans-gluten, le véganisme, etc. L'entreprise étant un lieu légitime de prévention et d'éducation à la nutrition, le restaurant d'entreprise peut et doit être un levier de santé publique.

L'alimentation s'inscrit dans le cadre de la RSE

Au-delà de l'aspect santé, l'alimentation s'inscrit aussi dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise. Orange a ainsi été la première organisation à déployer nationalement le programme *«Manger bio local en entreprise»*, à l'initiative de la Fédération nationale de l'agriculture biologique (FNAB). D'autres pensent aller encore plus loin. Le professeur en politique alimentaire Tim Lang, de l'université de Londres, estime que les entreprises doivent œuvrer directement pour la promotion d'une alimentation durable. *«Il s'agit d'adopter une alimentation à faible impact. Aujourd'hui, la façon dont mangent les consommateurs occidentaux est en train de saper notre avenir.»*

Source

«Quand le bien-manger s'invite sur le lieu de travail», *Les Échos*, 11/05/2017

VU D'AILLEURS

LES ATTENTES DE BRUXELLES SUR LA LOI TRAVAIL

Avec la publication de ses *« recommandations pays par pays »*, la Commission européenne a confirmé qu'elle attendait avec impatience la future réforme du Code du travail prévue par le président Macron.

Parmi les quatre recommandations adressées à la France par Bruxelles, on trouve ainsi l'amélioration de *« l'accès au marché du travail pour les demandeurs d'emploi, notamment les travailleurs les moins qualifiés, et les personnes issues de l'immigration, y compris en révisant la formation professionnelle »*. Pour l'institution européenne, le taux de chômage français est jugé trop élevé, et elle pointe une grande inégalité d'accès aux formations qualifiantes et aux emplois pour les citoyens nés hors UE.

La Commission prônait déjà une réforme du marché du travail français dans ses *« recommandations »* de 2016 et de 2015, même si elle avait reconnu que l'adoption de la loi El Khomri avait introduit des *« mesures à même d'améliorer la capacité d'adaptation des entreprises aux cycles économiques »*. Face au projet de loi visant à simplifier le droit du travail, de nombreux experts bruxellois estiment que la crédibilité de *« réformateur européen »* d'Emmanuel Macron dépend de sa capacité à faire adopter cette loi. Car la France traîne au niveau européen une réputation de pays *« impossible à réformer »*. Au micro de France Inter, le commissaire à l'économie Pierre Moscovici a précisé que si *« la Commission n'a pas à s'immiscer dans les affaires d'un pays »*, la France *« a besoin de changements et de réformes »*.

La fiscalité française également dans le viseur bruxellois

La Commission a d'ailleurs profité de ces recommandations pour conseiller à Paris de revoir son système fiscal et d'augmenter la part de la TVA dans les prélèvements globaux, tout en poursuivant la baisse de l'impôt sur les profits des entreprises. Enfin, elle a recommandé au gouvernement de continuer à lever les *« barrières »* à l'accès de certains emplois de service comme les architectes, les taxis ou les comptables, tout en simplifiant les mécanismes d'aide à l'innovation.

Le projet de *« refondation »* du président français est considéré comme ambitieux mais suscite beaucoup d'espoir. À la Commission, on estime aussi que M. Macron ne pourra convaincre ses partenaires de soutenir par la suite des réformes européennes qu'à la condition de mettre d'abord la France *« d'équerre »*, c'est-à-dire respecter le pacte de stabilité et que le déficit public repasse sous la barre des 3 % du PIB.

Source

« Bruxelles attend Emmanuel Macron sur sa future loi Travail », *Le Monde*, 22/05/2017

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION
SECAFI Groupe ALPHA
Au service des représentants du personnel
CE I CCE I CHSCT I DP
DUP I OS

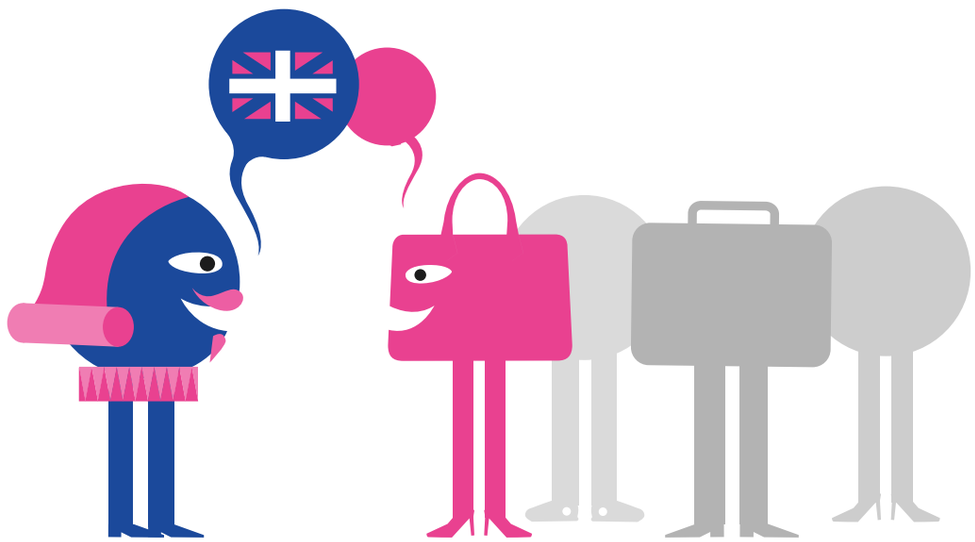
www.secafi.com
contact@secafi.com • Tél. : 01 53 62 70 00

TENDANCES

Le niveau d'anglais des cadres français progresse

Alors qu'ils sont souvent moqués pour leur anglais, une étude Cadremploi révèle que les francophones ont progressé dans la pratique de cette langue. 89 % des personnes interrogées confirment avoir recours à *«au moins une langue étrangère durant leur carrière»* (+3 points par rapport à 2016), et l'anglais reste la plus courante (99 %) devant l'espagnol (25 %, +5 points), l'allemand (18 %, +2,5 points) et l'italien (10 %, +2,5 points). Pour 49 % des sondés, le niveau linguistique demandé dans une offre d'emploi ne les freine pas pour postuler et 51 % estiment que leurs compétences linguistiques ne sont pas un obstacle professionnel.

Mais s'ils sont 40 % à parler couramment anglais, ils ne sont cependant que 32 % à estimer que leur niveau est suffisant pour être opérationnels. Des progrès ont été réalisés sur l'écrit : ils sont 76 % à se sentir capables d'écrire un courrier ou un email, contre 67 % en 2016. Dans le même temps, ils sont 79 % à reconnaître leur manque de préparation si un recruteur leur demandait de s'exprimer en anglais. Pour remédier à ces lacunes, ils sont 50 % à estimer qu'une formation pourrait leur être utile. Pourtant, 53 % des cadres privilégient l'autoformation et parmi les 18 % qui ont pris des cours, seuls 15 % ont utilisé le compte personnel de formation.[1]



Google lance sa propre plateforme de recherche d'emploi

Le géant Google a dévoilé, lors de sa conférence annuelle, sa plateforme de recherche d'emploi, nommée Google for Jobs. Elle est destinée à accueillir tous types d'offres, pour tous niveaux et secteurs. Google mobilisera ses technologies de machine learning et d'intelligence artificielle pour analyser le comportement des utilisateurs sur la plateforme et ainsi proposer des offres mieux classées et plus pertinentes aux utilisateurs. Sundar Pichai, CEO de la firme, a expliqué que 46 % des employeurs américains déclaraient faire face à une pénurie de talents, alors que de l'autre côté, les demandeurs d'emploi ont un périmètre de recherche peu étendu.

Cette nouvelle initiative vise donc à mieux connecter les employeurs avec leurs futurs employés. Grâce à l'intelligence algorithmique de Google, il suffira de taper des mots clés pour faire remonter des offres : par exemple « retail » proposera des postes de « commis de magasin » ou « manager de point de vente ». Google cherche ainsi à entrer en concurrence directe avec des plateformes comme Indeed ou Pôle emploi, plus qu'avec LinkedIn, qui propose des offres réservées aux candidats ayant un certain parcours.[2]

Sources

1. « Quel est le niveau d'anglais des cadres français ? », *Courrier Cadres*, 17/05/2017
2. « Google for Jobs : le géant lance une plateforme de recherche d'emploi », *Siècle Digital*, 19/05/2017

TENDANCES

Selon les DRH, il y aurait trop de freins au télétravail

D'après une étude de l'ANDRH (Association nationale des DRH), 63 % des professionnels des ressources humaines considèrent que le cadre légal du télétravail doit évoluer. Tandis que la concertation sur le télétravail prévue par la loi El Khomri est en passe de s'achever, les DRH expriment un désir de flexibilité, de clarification et de simplification. Ils jugent notamment les dispositifs actuels trop contraignants, alors que le sujet est de plus en plus présent dans les accords de QVT et que la demande des salariés augmente. Les DRH demandent une charte des bonnes pratiques et des précisions en matière de santé, de sécurité et de temps de travail.

Pourtant, la pratique est présente dans 69% des entreprises consultées. Dans 29% des cas, elle est même encadrée par un accord collectif. 70 % des entreprises privilégient cependant des avenants individuels au contrat de travail. Parmi les freins cités, reviennent en priorité le refus ou la réticence du management (41 %) et l'incompatibilité des fonctions ou de l'activité (37 %). Néanmoins, le télétravail est perçu de manière très satisfaisante pour 77 % de l'ensemble des parties prenantes comme les salariés, les IRP, les managers et la direction.

Source

«Les DRH veulent faire évoluer le cadre légal du télétravail», *Ze Village*, 16/05/2017

INPC

Nos **missions** :

Initier la réflexion
Nourrir les débats
Partager l'actualité
Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs de la protection sociale

Le partenaire des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale collective et solidaire

Abonnez-vous à L@ lettre de l'INPC et recevez par courriel mensuel l'actualité de la protection sociale

Abonnement sur notre site www.inpc.fr

Institut de Protection sociale Collective

BULLES TWITTER

RÉGIS DOS SANTOS @DOSSANTOSREGIS - 7 JUIN 2017

Enquête du SNB/CFE-CGC: les salariés de la #banque ont le moral en berne ! @EricBeal2 http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/99867/les-salaries-de-la-banque-ont-le-moral-en-berne-.html ...

LES ECHOS @LES ECHOS - 7 JUIN 2017

Formation professionnelle : patronat et syndicats défendent leur rôle >> http://trib.al/qWpN6Ud

FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 8 JUIN 2017

C'est évident. La discrimination syndicale est souvent larvée, parfois même assumée. C'est le mal qui ronge le dialogue social « de terrain ».

CFE-CGC @CFECGC - 9 JUIN 2017

Burn-out: quand la Haute autorité de la santé montre sa méconnaissance de la santé au travail #BurnOut #RPS http://ow.ly/BGIC30crSoF

AGENDA

MARDI
20/06
La CFE-CGC reçue au ministère du Travail (concertation sociale pour la réforme du travail).

DU MARDI
20/06
AU JEUDI
22/06
Salon Préventica (Santé, sécurité au travail, qualité de vie eu travail…) à Paris (Porte de Versailles) en présence de la CFE-CGC.

JEUDI
22/06
Forum national RESET - La RSE pour innover autrement - à Marseille (Parc Chanot) avec une délégation CFE-CGC.

MERCREDI
28/06
Examen en conseil des ministres du projet de loi autorisant le gouvernement à réformer le Code du travail par ordonnances.

JEUDI
06/07
ET VENDREDI
07/07
L'UR CFE-CGC Grand Est reçoit à Strasbourg la direction confédérale dans le cadre de la tournée des 13 régions.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC **#cfecgc**