

LE BULLETIN RÉFORMISTE



INDISCRETS

Pierre Gattaz promeut sa garde rapprochée

Le patron du Medef fait monter deux de ses proches dans l'organigramme du syndicat. Léonard Cox, son chef de cabinet, devient conseiller en charge de la mondialisation, tandis que le communicant Olivier Midière est nommé ambassadeur Medef pour le numérique.¹

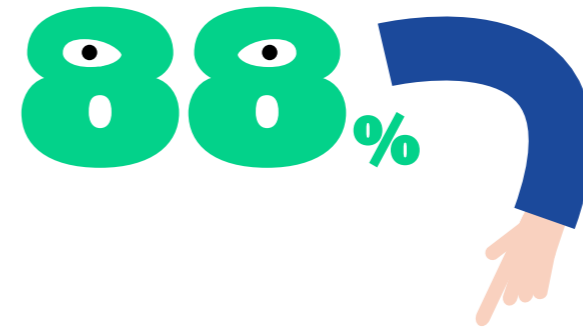
Un groupe de travail sur la protection sociale

L'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy ont créé avec des DRH un groupe de travail à l'Institut de l'entreprise qui réfléchit à la « nouvelle protection sociale à inventer face à l'ubérisation » de l'économie et la multiplication des travailleurs indépendants.²

Intermittents : la CGT à la recherche du bon compromis

Du fait de son hégémonie auprès des intermittents, la CGT a dû défendre des positions tranchées quant à l'objectif d'économie sur le régime des intermittents (150 à 200 millions d'euros) que défend le patronat. Quoi qu'il en soit, 84 millions d'euros par an vont devoir être économisés afin d'assurer la soutenabilité du régime.³

LE CHIFFRE DU MOIS



C'EST LA PROPORTION DE PROFESSIONNELS EN TEMPS PARTAGÉ DISPOSANT DU STATUT CADRE, SELON LE PREMIER BAROMÈTRE DU PORTAIL DU TEMPS PARTAGÉ, PARU DÉBUT FÉVRIER.

Ce mode d'organisation, qui permet de travailler dans plusieurs entreprises en même temps, séduit particulièrement les plus de 40 ans (76%) et attire principalement pour la richesse des missions et la possibilité d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle.⁴



Sources

1. Challenges, semaine du 18/02/2016
2. Challenges, semaine du 25/02/2016
3. L'Express, semaine du 02/03/2016
4. « 88% des professionnels en temps partagé ont le statut cadre », Courrier Cadres, 09/02/2016. Disponible sur : <http://courriercadres.com/economie/marche-de-emploi/88-des-professionnels-en-temps-partage-ont-le-statut-cadre-09022016>



L'INFO MILITANTE



Bernard Salengro : « Les médecins du travail ne pourront plus témoigner du burn out »

L'expert santé CFE-CGC et Président du syndicat Santé au Travail signe une tribune dans laquelle il déplore les mesures concernant la médecine du travail dans le très controversé projet de loi El Khomri.

Le projet de loi El Khomri ne permettra plus aux médecins du travail de témoigner de la réalité de ce qui se passe dans les entreprises. Comme s'il fallait faire taire ces gêneurs ! Pour faire baisser la fièvre, cassons le thermomètre !

En l'état du projet de loi, le tertiaire et l'encadrement ne bénéficieront plus de la médecine du travail. Le projet de loi démantèle la possibilité donnée aux salariés de contacter facilement le médecin du travail

et donc de lui signaler leurs problèmes et maladies tels que le burn out, le harcèlement, les risques psycho-sociaux et les effets (pas encore reconnus) de certains produits chimiques.

Le projet de loi supprime le premier contact par la suppression de la visite d'embauche et met en place un système de suivi qui sera sous l'emprise des directions patronales pour organiser un contact avec les salariés tous les cinq ans, comme le prévoit le rapport Issindou.

Cela désorganisera la médecine du travail et privera l'accès des salariés aux médecins.



L'INFO MILITANTE (SUITE)

Subrepticement, ce projet de loi transformerait les médecins du travail de veilleurs en pompiers et de protecteurs en contrôleurs :

- de veilleur en pompier puisque l'accès de tous les salariés au médecin du travail est cassé et détourné.
- de protecteur en contrôleur car les médecins du travail ne verront que les sujets à risque pour eux-mêmes mais aussi pour la sécurité des tiers, c'est-à-dire des clients et des passants pour peu qu'ils soient dans l'environnement proche!
Or, on ne peut être contrôleur et confident. C'est contradictoire et le Conseil d'État l'a déjà jugé.

Ce projet de loi laisse aux employeurs la gestion des services de santé au travail et la décision du nombre de médecins nécessaires. La conclusion s'impose d'elle-même : les pressions et menaces de licenciement de médecins du travail commencent!

L'université participe à cet étranglement par une politique de resserrement des formations : 94 médecins en exercice sur Paris avaient ainsi postulé pour devenir médecins du travail et seuls 21 ont été retenus sous des prétextes fallacieux. Il est plus facile pour un ministre de changer de ministère que changer de spécialité pour un médecin...

La CFE-CGC santé s'oppose au démantèlement de la médecine du travail et dénonce un projet qui va affaiblir la protection des salariés et aggraver les conditions de travail pour le tertiaire et l'encadrement.

Six tracts CFE-CGC contre le projet de loi El Khomri

Initialement prévue le 9 mars, la présentation du projet de loi El Khomri en Conseil des ministres a été reportée au 24 mars, sous la pression syndicale et citoyenne.

Durant la période de concertation ouverte par le gouvernement avec les partenaires sociaux, la CFE-CGC, fortement mobilisée, a publié 6 tracts thématiques afin d'infléchir un projet de loi inacceptable, déséquilibré, et qui précarise les salariés.

Projet de loi El Khomri

ACCORDS D'ENTREPRISES : IL FAUT UNE CLARIFICATION DE LA JURISPRUDENCE YARA !

Dans le cadre des accords d'entreprises prévus dans le projet de loi El Khomri, la CFE-CGC réclame le règlement de la problématique liée à la jurisprudence Yara.

YARA, C'EST QUOI ?

En 2010, la société Yara et le syndicat national des cadres des industries chimiques et parties similaires CFE-CGC ont signé un accord collectif intercatégoriel sur l'emploi des seniors, contesté en justice.

Par un arrêt du 2 juillet 2014, la Cour de cassation a décidé qu'en vertu du principe de spécialité statutaire, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, n'était pas habilitée à signer seule un accord concernant l'ensemble du personnel, et ce quel que soit son score électoral.

UNE CONCURRENCE DÉLOYALE ENTRE SYNDICATS !

« Il faut donner les moyens à la CFE-CGC de pouvoir signer seule des accords quand elle remplit tous les critères légaux, car il y a aujourd'hui une distorsion de concurrence entre les organisations syndicales », déplore Carole Couvert, présidente confédérale.

Un vote en faveur de la CFE-CGC doit avoir la même portée qu'un vote en faveur de tout autre syndicat !

UN IMPÉRATIF ABSOLU POUR LA CFE-CGC

Alors que le gouvernement a ouvert une séquence de concertation en repoussant la présentation du projet de loi El Khomri au 24 mars, la CFE-CGC fait du règlement de la jurisprudence Yara un impératif absolu et un préalable indispensable à toute discussion.

SANS AMÉLIORATION, NOTRE ORGANISATION N'EXCLUT AUCUN TYPE D'ACTION !




Projet de loi El Khomri

RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE : OU COMMENT DÉCRÉDIBILISER LES SYNDICATS...

Sous couvert de démocratie sociale, le gouvernement souhaite introduire le référendum d'entreprise pour contourner les organisations syndicales qui refuseraient de signer un accord.

Ce changement majeur dans les règles sur le dialogue social porte atteinte à la crédibilité des syndicats.

Le gouvernement doit choisir : soit il renforce la majorité d'engagement, sans possibilité de contournement, soit il maintient le droit d'opposition des syndicats majoritaires. Soumettre au référendum un accord d'entreprise signé par des organisations syndicales, c'est aussi incongru que de soumettre au référendum une loi votée par le Parlement.

Les organisations syndicales tirent notamment leur légitimité de l'élection des représentants du personnel pour être représentatives. C'est la seule condition pour être à la table des négociations et décider ou non de conclure un accord dans l'intérêt des salariés.

Si le gouvernement ne veut plus des syndicats, qu'il le dise et alors il pourra faire du référendum la règle !



La CFE-CGC s'oppose à toute disposition qui affaiblira la négociation collective.

FRAGILISER LE COLLECTIF, C'EST VOUS FRAGILISER.

Projet de loi El Khomri

NON AUX NOUVEAUX CRITÈRES DE LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES !

Le projet de loi El Khomri prédéfinit les conditions que les entreprises pourraient invoquer pour recourir à des licenciements économiques à savoir :

- la cessation d'activité de l'entreprise,
- les mutations technologiques,
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
- des difficultés économiques : baisse des commandes ou du chiffre d'affaires plusieurs trimestres consécutifs, pertes d'exploitation ou tout élément de nature à justifier ces difficultés.

DES CRITÈRES ANTINOMIQUES AVEC LA VOLONTÉ D'INVERSER LA COURBE DU CHÔMAGE !



- La CFE-CGC dénonce une réforme de dernière minute sans concertation préalable.
- La CFE-CGC réfute des critères flous et antinomiques avec la volonté maintes fois affichée par le gouvernement d'inverser la courbe du chômage. À l'heure où la France compte 5,45 millions de demandeurs d'emplois (catégories A, B et C), pourquoi faciliter les licenciements économiques ?
- Cette définition des critères du licenciement économique limite le contrôle du juge sur la réalité et le sérieux du motif économique invoqué par l'employeur.

DE MULTIPLES POTENTIELS LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES FALLACIEUX

Le texte offrirait de multiples possibilités pour se séparer facilement d'un salarié :

- Une entreprise se contentera de présenter un CA en recul ou une baisse des commandes pour licencier.

UNE PORTE OUVERTE
À TOUS LES MONTAGES
FINANCIERS

De quoi ouvrir la porte à une multiplication des montages financiers pour justifier ces licenciements.

- Des multinationales florissantes auraient toute latitude pour licencier à leur guise dans leurs filiales françaises, arguant d'une légère contraction d'activité après des années consécutives de bénéfices consécutifs... Un véritable non-sens !

TROP DE FLEXIBILITÉ, PAS ASSEZ DE SÉCURITÉ POUR LES SALARIÉS

En l'état, le texte est inacceptable et précarise les salariés. C'est un cadeau de plus fait aux entreprises alors que le gouvernement avait parlé de flexibilité pour les employeurs et de sécurité pour les salariés.

Projet de loi El Khomri



FORFAIT-JOURS : FLEXIBILITÉ POUR LES ENTREPRISES, INSÉCURITÉ POUR LES SALARIÉS !

Le projet de loi ne garantit ni les droits fondamentaux des salariés, ni la sécurité juridique des entreprises.

Certaines dispositions constituent une atteinte directe aux droits à la santé et au repos des salariés :

- La loi ne garantit pas une durée raisonnable de travail. Le seul respect des repos quotidiens et hebdomadaires imposés aux employeurs peut donc conduire les salariés à travailler jusqu'à 78 heures par semaine !
- Le contrôle et suivi de la charge de travail, l'articulation vie personnelle / vie professionnelle et le respect du droit à la déconnexion ne pourront pas être négociés.
- Le salarié devient en partie responsable en cas de non-prise des congés payés et des jours de repos !
- Le temps de repos peut être fractionné. Désormais les 11 heures minimum de temps de repos pourront ne pas être prises de manière continue :
 - en dépit de nos engagements internationaux,
 - en dépit du droit à la déconnexion,
 - en dépit du besoin impérieux de maîtriser la charge de travail et la charge mentale des salariés.

Et bien sûr, s'agissant des contreparties pour les salariés, notamment en matière de rémunération, rien, le néant !

**QUEL DROIT AU REPOS ?
QUEL DROIT À LA DÉCONNEXION ?**

Laisser dans ce cadre les employeurs de moins de 50 salariés recourir unilatéralement au forfait-jours est tout simplement choquant.

La CFE-CGC demande la garantie du droit à la santé, au repos, à une durée de travail raisonnable, à une rémunération équitable et à une égalité de traitement des salariés en forfait-jours.

Projet de loi El Khomri

NON AUX ACCORDS DE RÉGRESSION DE L'EMPLOI !

COMMENT PASSER D'ACCORDS ÉQUILIBRÉS POUR LES SALARIÉS...

Jusqu'ici, les entreprises peuvent conclure avec les représentants du personnel des Accords de maintien dans l'emploi (AME) dit « défensifs » afin de moduler le temps de travail et la rémunération des salariés en cas de difficultés conjoncturelles.

Ces accords sont cadrés par le Code du travail :

- Ils doivent être majoritaires et limités dans le temps, l'employeur devant objectiver les difficultés économiques et en discuter avec les syndicats lors de la négociation.
- L'employeur s'engage à maintenir l'emploi en contrepartie des efforts demandés aux salariés. Sans respect de ses engagements, il encourt des sanctions.



... À DES ACCORDS N'OFFRANT PLUS AUCUNE GARANTIE !

Contrairement aux accords défensifs, le projet de loi El Khomri introduirait des accords en faveur de l'emploi dits « offensifs » qui ne comprennent aucune garantie pour les salariés car l'employeur ne s'engage à rien !

- Ce dernier peut négocier un accord en faveur du développement de l'emploi puis licencier tout de suite après. Le dispositif s'apparente dès lors à un marché de dupes où les salariés sont les dindons.
- Si le salarié refuse de voir son contrat modifié, il sera licencié non plus pour motif économique mais pour un motif personnel. Dans ce cas, il n'a pas accès au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et à un accompagnement renforcé vers l'emploi.



La CFE-CGC dénonce vigoureusement les dangers qui découleraient, pour les salariés, de la mise en application de ces accords en faveur de l'emploi qui contribueraient bien davantage à une régression de l'emploi plutôt qu'à son développement !



Projet de loi El Khomri

SANTÉ AU TRAVAIL : POUR FAIRE BAISSER LA FIÈVRE, CASSONS LE THERMOMÈTRE !

Le projet de loi El Khomri est un recul pour la santé des salariés. Les changements prévus, en démantelant la médecine du travail, mettent en péril le suivi des salariés.

EN L'ÉTAT ACTUEL DU PROJET DE LOI :

- la visite d'embauche est supprimée,
- l'accès de tous les salariés au médecin du travail aura lieu tous les cinq ans, et non plus tous les 2 ans,
- le suivi médical passe sous l'emprise des entreprises, qui décideront du nombre de médecins nécessaires,
- la « fiche d'aptitude » pour tous et donc les propositions de reclassement sont supprimées,
- une médecine du travail à deux vitesses est instaurée puisque seuls les « sujets à risque » seront suivis, laissant de côté les salariés du tertiaire et de l'encadrement particulièrement victimes du burn-out et des risques psychosociaux.

**LES MÉDECINS DU
TRAVAIL NE
POURRONT PLUS
TÉMOIGNER DU
BURN-OUT !**

La loi Travail dénature le rôle des médecins du travail, les transformant de veilleurs en pompiers et de protecteurs en contrôleurs.

Démanteler la médecine du travail, c'est affaiblir la protection des salariés et aggraver les conditions de travail pour le tertiaire et l'encadrement soit 80 % des emplois.





PORTRAIT



Qui est Mounir Mahjoubi, le nouveau Président du Conseil national du numérique ?⁷

Mounir Mahjoubi se qualifie de « *gros geek depuis l'enfance* » et assume son parcours autodidacte. « *J'ai appris tout seul, je programmais, je développais. Et j'ai travaillé neuf ans au centre d'appel de Club Internet : j'ai réparé la connexion de milliers de Français.* »

Mais le prodige s'est rapidement engagé sur les voies de l'excellence : diplômé d'une maîtrise de droit et d'un master d'économie et de finance fait à Sciences Po Paris, il a également passé une année à l'université de Columbia, à New York, puis à Cambridge, la prestigieuse université britannique.

Tombé tôt dans la marmite du numérique, M. Mahjoubi a développé plusieurs entreprises spécialisées dans le conseil en innovation numérique et dans l'économie collaborative. Il a entre autres participé à la création de « La Ruche qui dit oui », un réseau de communautés d'achat direct aux producteurs locaux de produits alimentaires.



Dans la droite ligne de son prédécesseur, le nouveau Président est engagé en politique. À 18 ans, il prend sa carte au parti socialiste. Quelques années plus tard, en 2012, Mounir Mahjoubi rejoint l'équipe de campagne de François Hollande en tant qu'expert du numérique.

Pour son mandat au CNNum, M. Mahjoubi entend « *impulser une dynamique d'action au sein de l'ensemble du Conseil. Nous représentons le numérique, nos recommandations doivent pouvoir être mises en œuvre directement par le gouvernement, le Parlement, mais aussi et surtout par les utilisateurs quotidiens du numérique : les citoyens, les entreprises, les associations, les universités* ».

Pour plus d'informations aller sur le site du CNNum :

<http://www.cnnumerique.fr/>



7. « Le Conseil national du numérique change de président », *Le Monde*, février 2016. Disponible sur http://www.lemonde.fr/pixels/article/2016/02/02/le-conseil-national-du-numerique-change-de-president_4857986_4408996.html



PROSPECTIVE

LE « DROIT À LA DÉCONNEXION » OBLIGATOIRE DANS TOUTES LES ENTREPRISES ?

En avril 2014, un premier accord national entre représentants syndicaux (CFDT et CFE-CGC) et patronaux est signé⁸ concernant une obligation à la déconnexion durant les heures de repos pour la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil.

Elle prévoyait notamment une coupure minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail, ainsi qu'un repos d'au moins 35 heures le week-end. Cet accord, passé inaperçu, répondait à la nécessité de prendre en compte une ligne de plus en plus floue entre vie professionnelle et vie privée à l'ère du numérique, mais surtout anticiper une montée des risques psycho-sociaux engendrés par ce phénomène. Michel de la Force, négociateur CFE-CGC pour la branche du conseil et des bureaux d'études, disait à ce titre : « *Il ne peut plus y avoir de forfait-jours sans détermination de son incidence sur le risque santé. Si ce risque se réalise, la responsabilité pénale de l'employeur ne sera pas la même suivant qu'il ait pris, ou non, ses dispositions pour l'anticiper.* »



Source

8. «Les syndicats revendiquent le droit à la déconnexion», Wk-Rh, 04/11/2014. Disponible sur <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/79662/les-syndicats-revendiquent-le-droit-a-la-deconnexion.html>

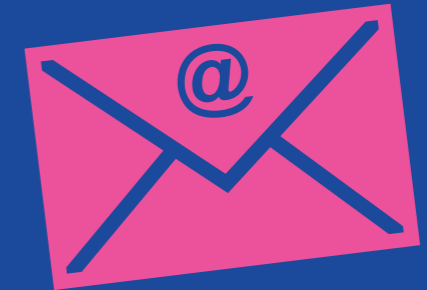


PROSPECTIVE (SUITE)

À quelques jours de sa présentation en Conseil des ministres, l'avant-projet de loi « El Khomri » sur la réforme du Code du travail veut pousser les employeurs à sensibiliser davantage leurs salariés au droit à la déconnexion⁹. Son inscription dans la loi était une demande portée notamment par la CFE-CGC. Les contours du dispositif seront définis à partir du 1^{er} juillet 2017 au sein de chaque entreprise. Dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, devront engager des discussions sur « les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ». Ce droit des salariés à se couper de leur smartphone, tablette ou ordinateur lorsqu'ils ne travaillent pas est un des rares points de la future réforme qui fait consensus. Le Directeur des ressources humaines d'Orange, Bruno Mettling¹⁰, sollicité pour l'élaboration du texte, préconisait déjà dans son rapport sur la transformation numérique remis en octobre dernier au gouvernement un « devoir à la déconnexion » que les entreprises doivent « encourager » par des « chartes », l'« exemplarité des managers » ou « la configuration par défaut des outils ».

Le projet de réforme du Code du Travail fixe l'entrée en vigueur des mesures sur le droit à la déconnexion au 1^{er} janvier 2018.

La France s'est inspirée de son voisin allemand. Avec une explosion des cas de *burn-out* liés au travail à partir de 2008, des grandes entreprises d'outre-Rhin ont en effet décidé de lutter contre les messages électroniques en dehors des heures du bureau dans l'intérêt de leurs cadres : interdiction d'emails entre 18h15 et 7h chez Volkswagen, flexibilité du lieu de travail chez BMW ou encore un « » chargé d'effacer les emails des salariés en congés chez Daimler.¹¹



Sources

9. « Un “droit à la déconnexion” des salariés prévu dans l'avant-projet de loi El Khomri », *Next Impact*, 17/02/2016. Disponible sur <http://www.nextinpact.com/news/98588-un-droit-a-deconnexion-salaries-prevu-dans-l-avant-projet-loi-el-khomri.htm>
10. « Transformation numérique et vie au travail », rapport de Bruno Mettling, septembre 2015. Disponible sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>
11. « Déconnecter après le travail, l'idée fait son chemin en Allemagne et en France », *Huffington Post*, 27/05/2014. Disponible sur http://www.huffingtonpost.fr/2014/05/27/deconnecter-apres-travail-idee-fait-son-chemin-allemande-france_n_5395453.html



VU D'AILLEURS

VU D'ITALIE QUELLES SERONT LES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL ?¹²

**Anna Maria Merlo Poli, correspondante du quotidien italien
Il Manifesto, revient sur la réforme française du droit du travail.**

Selon elle, bien que la France soit l'un des derniers pays européens à entreprendre sa réforme du Code du Travail, il n'est pas dit qu'un tel chantier soit si pertinent. L'Italie, qui, l'an passé, a bénéficié d'une réforme assez similaire, aurait vu les conditions de travail de ses salariés se précariser. Elle prend alors pour exemple les jeunes qui n'ont désormais presque plus accès au CDI.

Celle-ci nuance ainsi les propos du gouvernement italien qui voit en cette réforme une « réussite ». À l'inverse des droits des salariés, le chômage, lui, n'a pas vraiment baissé. Le bilan est décevant.

Quant à la possibilité d'une mobilisation contre le projet, Anna Maria ne sait pas si les Français suivront. En Italie, la situation était bien pire à l'époque. Cependant, vu le contexte après la déchéance de nationalité et les heurts qu'avait suscité le CPE, en 2006, tout est possible.



 Source

12. « Code du travail : la France fait comme tout le monde », *Courrier International*, 24/02/16. Disponible sur <http://www.courrierinternational.com/article/vu-ditalie-code-du-travail-la-france-fait-comme-tout-le-monde>





TENDANCES



Les start-up RH ont le vent en poupe en 2016

Face aux difficultés que rencontrent les dirigeants à recruter de bons profils (2 sur 5 se disent concernés) et à recruter des collaborateurs issus des Générations Y et Z, des start-up RH se sont lancées dans ce secteur.

Geniac, par exemple, vend un outil numérique qui simplifie avec efficacité les démarches administratives. Dans la même lignée, Sleekr propose un logiciel intuitif et agréable de gestion RH gratuit pour les entreprises de moins de cinq salariés. Tout comme Talentsoft, une start-up française qui centralise toutes les informations RH de l'entreprise pour les mettre à disposition des responsables.

L'américaine Hired attribue une shortlist d'offres d'emploi à des candidats qu'elle a pré-sélectionnés pour leur qualité. Recrutement rapide garanti : 19 jours en moyenne avant de trouver un emploi.

Enfin, Clustree permet de gérer la carrière des salariés de façon automatique, selon le profil des individus (Orange et Canal + lui font déjà confiance).¹³

L'automation : nouvel outil des entreprises pour lutter contre la perte de productivité au travail

À l'heure où les moyens de communication se multiplient, il arrive que l'on perde en productivité au travail : surf sur internet et sur les réseaux sociaux en particulier (Facebook en tête), interruption permanente des collègues, chaînes email sans intérêt, réunions improductives, etc. Un sondage réalisé par salary.com (« *Wasting Time at Work* ») rapporte en effet qu'en 2014 que 50 % des interviewés perdent plus d'une heure par jour à cause de ces activités sans grand intérêt.

Afin d'optimiser le temps dédié au travail, les entreprises ont aujourd'hui recours à l'automation c'est-à-dire à la pré-programmation des tâches sur logiciel. Plus de 75 % des entreprises ont par exemple implémenté un outil de CRM (Customer Relationship Management) dans la gestion de leur relation client, plus de 50 % un outil d'HRM (Human Resources Management) avec notamment un marché de l'ERP (Enterprise Resource Planning), des applications qui visent à coordonner l'ensemble des activités d'une entreprise, représentant désormais 10 milliards de dollars. Ces nouveaux processus permettent de gagner de l'argent mais surtout du temps que l'on peut consacrer à d'autres activités hors du bureau.¹⁴

Jobsharing : un mode d'organisation avantageux pour les cadres difficilement réalisable en France

En Suisse, notamment, le jobsharing est une pratique tendance. En travaillant à temps-partiel et en partageant son poste avec un binôme, le cadre peut développer sa vie professionnelle sans négliger sa vie personnelle. Cependant, le droit du travail ne facilite pas l'essor du jobsharing en France. Notamment du fait du forfait-jour, mal adapté à l'organisation du travail et à la rémunération en temps-partiel. Mais pas seulement. Aujourd'hui, la rigidité des dispositions encadrant le temps-partiel ne permet pas de rendre attractif le jobsharing dans l'hexagone. Une disposition manquée du projet de loi El Khomri ?¹⁵

Sources

13. « RH : 5 start-up à surveiller en 2016 », *French Web*, 23/02/16. Disponible sur <http://www.frenchweb.fr/revolution-rh-5-start-up-a-surveiller-en-2016/229749>
14. « Comment optimiser son travail malgré les interruptions ? », *Le journal RH*, 17/02/2016. Disponible sur <http://www.lejournaldesrh.com/comment-optimiser-son-temps-de-travail-malgre-les-interruptions/>
15. « Jobsharing : un vide juridique à remplir », *Courrier Cadres*, 17/02/2016. Disponible sur <http://courriercadres.com/carriere/droit-du-travail/jobsharing-un-vide-juridique-a-remplir-17022016>



BULLE TWITTER



 **CAROLE COUVERT** @CAROLECOUVERT - 8 MARS 2016

@CFECCG Bonne journée à chacune de vous Mesdames !!!
Très belle journée internationale de la femme 2016.
À quand l'égalité salariale F/H ?



 **MANUEL VALLS** @MANUELVALLS - 8 MARS 2016

Discussion approfondie sur la **#LoiTravail** et le dialogue social en entreprise avec **@CaroleCouvert** de la **@CFECCG**.



 **FRANCK MIKULA** @FRANCKMIKULA - 9 MARS 2016

#LoiTravail on ne peut pas se contenter de quelques aménagements à la marge, il faut de profondes modifications de cet avant projet de loi.



 **CATHERINE GASTÉ** @CATHERINEGASTE

#LoiTravail La Suède passe à la journée de travail de 6 heures ! Un vrai succès pour les salariés et les patrons <https://francais.rt.com/economie/7657>



AGENDA

LUNDI
14/03

Loi El Khomri :
les partenaires sociaux
reçus à Matignon

MERCREDI
17/03

- Rencontres Emploi Handicap organisées par Jobekia à Paris
- Conférence RH : Ces innovations qui bouleversent le secteur des RH

MARDI
24/03

**Présentation
du projet de loi
El Khomri en Conseil
des ministres**

MARDI
15/03

Journée d'étude de
l'Institut des sciences
sociales du travail
(ISST) **sur le compte
personnel d'activité**,
en présence de la
ministre du Travail

LUNDI
21/03

Le comité directeur
de la CFE-CGC décide
d'une éventuelle
participation à
la manifestation du
31 mars

MARDI
31/03

Journée d'étude sur
**la digitalisation de la
fonction RH** organisée
par Le Cercle SIRH
à Lyon



CONTACTS

Mathieu Gratiot

mathieu.gratiot@cfecgc.fr

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **[@CFECCG](https://twitter.com/CFECCG) [#cfecgc](https://twitter.com/CFECCG)**