



LE BULLETIN RÉFORMISTE





INDISCRETS

Les actionnaires salariés d'Orange interpellent leur PDG, Stéphane Richard

Stéphane Richard, PDG d'Orange, a reçu un courrier de la CFE-CGC, au sujet de trois revendications portées par les actionnaires salariés. Ceux-ci réclament que soient inscrits à l'ordre du jour de l'Assemblée générale du 7 juin les sujets suivants: baisse du dividende, limitation des mandats des administrateurs extérieurs à trois et paiement des dividendes en cash ou en titres.¹

Revalorisation du point d'indice: les syndicats de fonctionnaires reprennent la lutte cet été

Les syndicats de fonctionnaires reprendront leur campagne à l'été pour se faire entendre sur la revalorisation du point d'indice. Le timing est considéré actuellement comme inopportun face à la mobilisation contre la loi travail et le mouvement Nuit debout. Au 1^{er} juillet, les agents pensent être en mesure de démontrer la faible ampleur de leur revalorisation salariale et ainsi passer à l'action.²

La bataille pour la succession à Pierre Gattaz fait déjà rage

Alors que l'élection du MEDEF n'aura lieu qu'en 2018, la bataille pour la succession à Pierre Gattaz commence déjà. Alexandre Saubot (président de l'UIMM) fait entendre ses ambitions et se fait surnommer «l'homme pressé». Elu depuis peu dans son organisation, ses promesses étaient de s'occuper prioritairement des revendications de ses adhérents. Jacques Chanut, quant à lui, tente de séduire la base patronale «jusqu'au-boutiste» via des prises de paroles visant le gouvernement et son dispositif sur la pénibilité. Geoffroy Roux, enfin, se présente comme un candidat à part favorable à une nouvelle économie, idée encore peu présente au MEDEF.³

LE CHIFFRE DU MOIS

88 000
EMBAUCHES 

C'EST LE NOMBRE D'EMBAUCHES QUE PÔLE EMPLOI PRÉVOIT EN 2016 (SOIT UNE HAUSSE DE 5,1% PAR RAPPORT À 2015).⁴



1. *La Lettre de l'Expansion*, lundi 25 avril, n°2273
2. *L'Express*, 27 avril 2016, n°3382
3. *L'Express*, 27 avril 2016, n°3382
4. «Enquête «Besoins en main-d'œuvre des entreprises 2016»», Pôle Emploi, 12/04/16



L'INFO MILITANTE

CFE-CGC: UN NOUVEAU TRIO EXÉCUTIF APRÈS LE CONGRÈS DE LYON

Lors d'une conférence de presse organisée à l'occasion du comité directeur du 25 avril, Carole Couvert a officiellement indiqué ne pas briguer un second mandat lors du prochain congrès de la CFE-CGC (1 et 2 juin à Lyon), pour lequel un trio unique a été proposé à l'unanimité: François Hommeril pour la présidence, Alain Giffard pour le secrétariat général, et Franck Zid pour la trésorerie.

La CFE-CGC en ordre de marche à l'approche du 36^e congrès de son histoire (1 et 2 juin à Lyon). A l'occasion du comité directeur du 25 avril, Carole Couvert, présidente confédérale, a tenu une conférence de presse pour officialiser qu'elle renonçait à briguer un second mandat à la tête de la Confédération. «*L'envie est là mais je ne peux pas me représenter puisque ma fédération (ndlr: Énergies) est restée sur sa position*», a-t-elle d'abord rappelé, avant d'annoncer que l'ensemble des fédérations CFE-CGC s'étaient accordées pour proposer un trio unique en vue du congrès de Lyon.

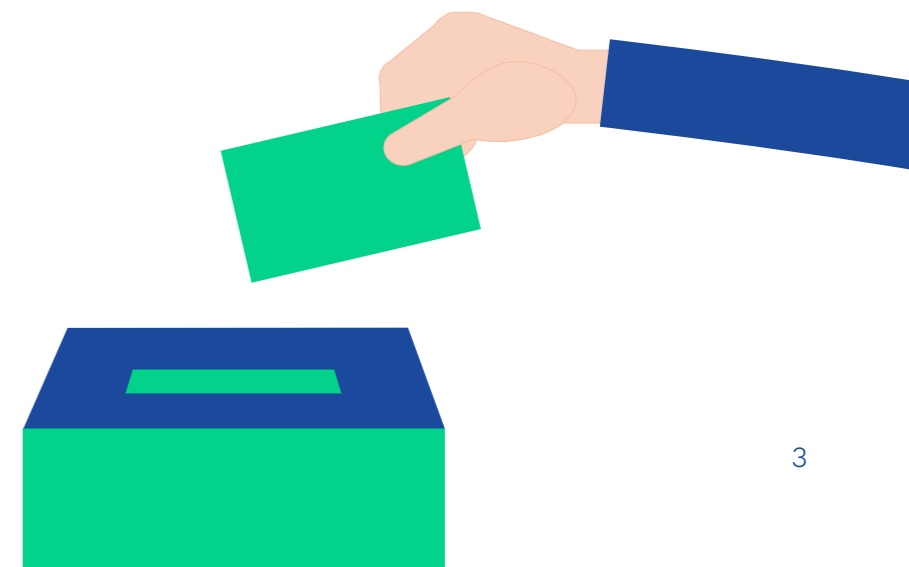
Celui-ci est donc composé de François Hommeril (issu de la fédération Chimie) pour la présidence, d'Alain Giffard (actuel Secrétaire national Économie et Industrie) comme secrétaire général, et de Franck Zid comme trésorier national, un poste qu'il occupe depuis 2013.

La CFE-CGC en ordre de marche

Au cœur d'un printemps social décisif pour l'avenir des salariés (projet de loi El Khomri et négociation sur l'assurance chômage), la CFE-CGC, une organisation réformatrice militante, peut donc s'enorgueillir de préparer dans les meilleures conditions et de manière responsable les prochaines échéances décisives, au service et au soutien de ses adhérents.

« Nous allons à un congrès rassemblés et faisons la démonstration d'une organisation en ordre de marche qui reste unie, se félicite Carole Couvert, élue en 2013 à Saint-Malo aux côtés de Marie-Françoise Leflon (Secrétaire générale) et de Franck Zid. J'assumerai bien entendu mes responsabilités jusqu'au terme de mon mandat et je souhaite que l'équipe suivante récolte les fruits de ce que nous avons semé. »

Traditionnel temps fort, le congrès confédéral de la CFE-CGC rassemblera plus d'un millier de militants et d'adhérents en provenance de tous nos territoires. Retrouvez toutes les informations pratiques et les actualités sur notre site dédié <http://lyon2016.cfecgc.org/>.





L'INFO MILITANTE



CHARLES HUET - «L'APPLICATION MADE IN EMPLOIS EST AUJOURD'HUI L'OUTIL LE PLUS RICHE ET LE PLUS PUISSANT SUR LE MADE IN FRANCE ET LA CONSOMMATION RESPONSABLE»

Auteur du Guide des produits Made in Emplois puis développeur, en partenariat avec la CFE-CGC, de l'application Made in Emplois, Charles Huet s'est imposé comme une des figures emblématiques du made in France, un phénomène en plein boom. À l'occasion du lancement de la nouvelle version de l'application, entretien avec un fervent militant de la consommation responsable.

Pouvez-vous nous rappeler la genèse de Made in Emplois et la philosophie du projet ?

En 2013, j'ai publié *Le Guide des produits Made in Emplois* (aux Éditions Du Puits Fleuri ; 476 pages) avec l'objectif d'en faire la bible du made in France sous la forme d'un document pratique le plus exhaustif possible afin de référencer les marques qui fabriquent en France une centaine de catégories de produits courants en BtoC (des entreprises aux particuliers).

Dans la foulée du livre, il s'agissait ensuite de sensibiliser le grand public pour faire comprendre aux consommateurs que, derrière chaque produit, il y a des salariés travaillant aux quatre coins de l'Hexagone et

dont les emplois sont directement corrélés au succès commercial de ces produits. D'où le lancement en mars 2014, en partenariat avec la CFE-CGC, de l'application Made in Emplois téléchargeable sur smartphone et tablette, devenue l'outil le plus riche et le plus puissant sur le made in France et la consommation responsable.

« La CFE-CGC possède de multiples capteurs économiques et sociaux dans un très grand nombre d'entreprises implantées sur l'ensemble du territoire »



L'INFO MILITANTE

Pourquoi avoir noué ce partenariat exclusif avec la CFE-CGC ?

Je suis très fier de ce partenariat avec la CFE-CGC. Dès le début, j'ai été séduit par le discours de sa présidente Carole Couvert, plaçant les salariés et les entreprises sur le même pied d'égalité et prônant la défense au quotidien de l'emploi au travers de nos achats. Un grand syndicat de salariés comme la CFE-CGC possède par ailleurs de multiples capteurs économiques et sociaux dans un très grand nombre d'entreprises implantées sur l'ensemble du territoire. Les délégués syndicaux et les représentants du personnel de la CFE-CGC peuvent ainsi contribuer à l'interactivité de l'application (remontées d'infos, commentaires...).

Avec Made in Emplois, nous avons contribué au boom du made in France et à l'appétence grandissante des consommateurs pour le made in France et même le made in région. Comme le montrent de nombreuses études, préserver l'emploi dans l'Hexagone, valoriser les savoir-faire, pérenniser les outils de production et réduire l'empreinte carbone de ses achats sont autant de raisons qui motivent les achats made in France.

«La géolocalisation permet à chaque utilisateur de repérer les sites de production et d'emplois à proximité»

Quelle est aujourd'hui l'envergure (téléchargements, entreprises référencées...) de l'application ?

Constamment enrichie de nouveaux contenus et de mises à jour, Made in Emplois, c'est désormais 22 000 téléchargements, 1 200 entreprises référencées avec 120 catégories de produits, soit 500 000 emplois concernés. Télécharger l'application, c'est donc défendre l'emploi en France et promouvoir une attitude responsable de consomm'acteur au profit de la relocalisation et de la pérennisation de nos entreprises.

Après le succès de la première version, une V2 avait été lancée fin 2015 avec de nouvelles fonctionnalités dont une calculatrice d'auto-évaluation de son «empreinte emplois» ludique et instructive, permettant à chacun de calculer le nombre d'emplois qu'il a contribué à maintenir grâce à ses achats.

Depuis fin avril, une troisième version est désormais disponible, avec notamment un service de géolocalisation...

Pour permettre à chaque utilisateur de repérer les sites de production et d'emplois à proximité, la nouvelle version présente en effet une carte de France de l'ensemble des sites Made in Emplois, tous secteurs confondus: agro-alimentaire, habillement, automobile, maison, cuisine, sport, bricolage, etc. Outre la géolocalisation, des notifications pourront ponctuellement être envoyées pour les grands événements (chiffres du chômage, salon du Made in France...).

Plus que jamais, Made in Emplois est un *must have* pour toute personne — dont les adhérents et les militants de la CFE-CGC — souhaitant s'engager dans cette bataille pour l'emploi et en faveur du made in France!



L'INFO MILITANTE

ASSURANCE CHÔMAGE : LA NÉGOCIATION PATINE

Toujours perturbées par le contexte lié au projet de loi Travail et par les attermolements et menaces du patronat, les discussions entre partenaires sociaux en vue d'une nouvelle convention d'assurance chômage font du surplace. Après l'infructueuse séance du 28 avril, la prochaine séance de négociation est programmée le 12 mai.

Entamée le 22 février dernier, la négociation entre partenaires sociaux devant déboucher sur une nouvelle convention d'assurance-chômage fait du surplace au point qu'acteurs et observateurs en arrivent à douter de la possibilité de parvenir dans les délais impartis à un accord pour fixer les nouvelles règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi, la convention actuelle prenant théoriquement fin le 1^{er} juillet prochain.

D'abord centrées sur les intermittents du spectacle, les discussions concernant le régime général de l'UNEDIC n'ont de fait débuté que lors de la séance du 12 avril au travers de premiers échanges centrés sur les demandeurs d'emploi alternant contrats courts et périodes de chômage.

Patronat braqué, discussion stérile

Organisée le 28 avril, la cinquième séance officielle de négociation a, elle, été essentiellement consacrée à des discussions techniques autour de la question des contrats de travail courts. Les échanges ont malheureusement été plombés par le patronat, lequel, en amont de la séance, avait transmis aux organisations syndicales un premier document détaillant ses préconisations pour réduire le déficit de l'UNEDIC; celles-ci font porter tout l'effort sur les chômeurs, notamment par des reculs de droits des seniors ou par une refonte du mode de calcul des allocations.

Si la CFE-CGC partage l'objectif de maîtriser l'endettement d'un régime qui, sous l'effet de la crise économique et d'un chômage record, s'est creusé depuis 2008 pour atteindre 26 milliards d'euros, notre organisation déplore que le document transmis par le patronat exclut tout effort financier des employeurs par un relèvement de cotisations. « *La discussion est stérile, regrette Franck Mikula, Secrétaire national CFE-CGC Emploi et Formation. Il n'y aura pas d'accord sans hausse des cotisations. À ce rythme-là, autant acter l'échec tout de suite et prolonger la convention plutôt que de perdre du temps dans des discussions techniques qui ne conduiront à rien.* »



L'INFO MILITANTE

Face à un patronat qui rappelle sa vive opposition à la surtaxation des contrats courts (ceux-là mêmes qui sont pourtant à la source du déficit du régime, souligne la CFE-CGC) et qui menace de quitter la table des négociations, toutes les hypothèses sont désormais envisageables. Le 1^{er} mai, la ministre du Travail, Myriam El Khomri, a confié au micro d'Europe 1 que trois scénarios étaient possibles si la négociation entre partenaires sociaux n'aboutissait pas. «À ce stade, aucune des trois options n'est privilégiée», a-t-elle précisé.

Trois options :

- 1-** Laisser un temps supplémentaire aux organisations syndicales et patronales pour négocier.
- 2-** Renouveler pour un an la convention actuelle qui fixe les règles d'indemnisation.
- 3-** Reprise en main du dossier par le gouvernement.

Pour rappel, voici les grands objectifs de la CFE-CGC à l'occasion de cette négociation :

- › Préserver le fondement assurantiel du régime d'assurance chômage et préserver le niveau global des indemnisations qui jouent un indispensable rôle d'amortisseur en période de crise économique.
- › Augmenter les cotisations UNEDIC des entreprises qui recourent aux CDD de courte durée et à l'intérim. Mais d'autres techniques d'amélioration des recettes pourraient être utilisées (cotisations variables en fonction de la durée des contrats, quelle que soit leur nature, bonus-malus appliqué selon l'usage que les entreprises font du régime UNEDIC).
- › Adapter le niveau des cotisations chômage au résultat financier du régime UNEDIC.
- › Créer une contribution exceptionnelle et temporaire sur les très hauts revenus.
- › Mettre en place un taux d'appel des cotisations supérieur à 1 pour réduire l'endettement.



**LA PROCHAINE SÉANCE
OFFICIELLE DE NÉGOCIATION
EST DÉSORMAIS
PROGRAMMÉE LE 12 MAI.**



ZOOM

L'INTRAPRENEURIAT

Né dans les années 70, l'intrapreneuriat permet aux salariés d'une entreprise de se voir charger d'un projet innovant, dans sa totalité.

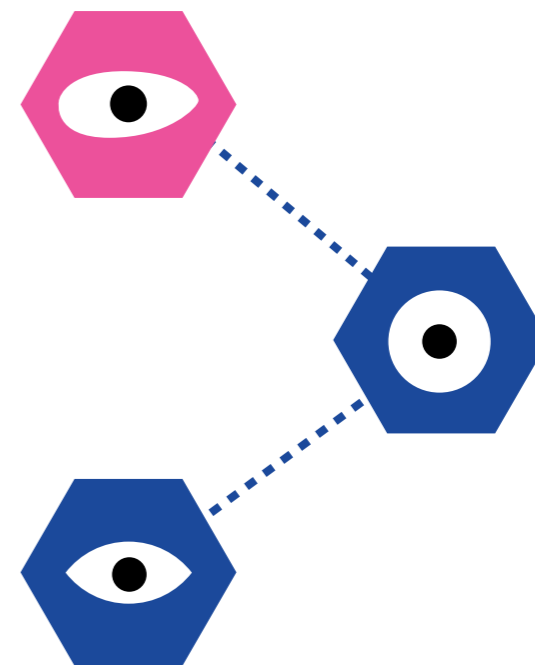
Fahrid Lahlou, coach d'intrapreneurs, estime qu'il s'agit d'un « collaborateur qui fait des choses de sa propre initiative au sein d'une organisation déjà existante. Une sorte de chef de projet amélioré. La différence est qu'il doit prendre en considération des éléments dont il n'avait pas à se soucier auparavant, comme gérer un budget ».

Aude Bohu, directrice associée de la société Talentis spécialisée dans le coaching de dirigeants, complète : « Les projets d'intrapreneuriats concernent des nouveaux produits, nouveaux processus, nouveaux services ou nouvelles activités dans tous les domaines de l'organisation ». Un facteur commun rassemble ces projets : « Toutes les initiatives servent la vision de l'entreprise et sont portées au plus haut niveau par la volonté des dirigeants (...) via une + lettre de mission ouverte + de la part de la direction ».

En quelque sorte, les dirigeants offrent des dérogations aux salariés en question, « ce qui leur permettra de bousculer les règles et normes établies ».

Ainsi, l'intrapreneuriat permet de développer la croissance des entreprises « en libérant la créativité et le potentiel d'innovation, en allant chercher de nouveaux gisements d'idées auprès de collaborateurs pas toujours identifiés pour leurs talents d'innovateur, mais prêts à contribuer au projet stratégique de l'entreprise » explique Aude Bohu. Ces entreprises utilisent les « ressorts des start-up de la jeune économie pour sortir de la crise de l'innovation dans laquelle elles se sont installées et renforcer leur compétitivité sur les marchés ».

Quant au périmètre, « la démarche peut s'appliquer à tous les secteurs sans limite (...) du secteur bancaire, à l'industrie, aux entreprises de services ou des biens de consommation de masse ». Elle cite ainsi : « 3M, La Poste, Crédit Agricole, Pepsico France, Alcatel Lucent, SNECM ».





ZOOM

L'INTRAPRENEURIAT

La vague de l'intrapreneuriat ébranle jusqu'au secteur public. Le Secrétariat pour la modernisation de l'action publique (SGMAP) compte ainsi une quinzaine de start-up d'Etat. L'une d'elles a notamment réalisé un module de simulation destiné à la plateforme mes-aides.gouv.fr. Le superviseur de ces start-up au SGMAP, Pierre Pezziardi, explique: «*Nous nous sommes rendu compte qu'il y a 40% de non-recours aux prestations sociales. En clair, des citoyens ne réclament pas des prestations auxquelles ils auraient le droit tout simplement parce qu'ils ne les connaissent pas*». Les équipes sont formées de 4 personnes: un chef de projet — initialement fonctionnaire «indigné» de la lourdeur administrative —, accompagné d'un coach numérique et de deux développeurs. Ainsi, des projets financés à hauteur de 100 000 euros, naissent en moins de six mois.

Chez Pôle Emploi, on va jusqu'à organiser des campagnes d'intrapreneuriat en interne. Dans le cadre de l'opération «Y a t-il un intrapreneur parmi nous?», plus de 145 projets candidats ont été déposés et deux d'entre eux ont été retenus. «La Bonne Boite» — plateforme qui recense les entreprises présentant des possibilités d'embauches importantes —, créée par Christophe Bonraisin, conseiller Pôle Emploi à Nantes et «La Bonne Formation» — service permettant d'identifier et de financer la formation la plus pertinente pour retrouver un emploi —, créé par Christophe Barthélémy, conseiller Pôle Emploi en Lorraine, renforcent la performance du service public de l'emploi.

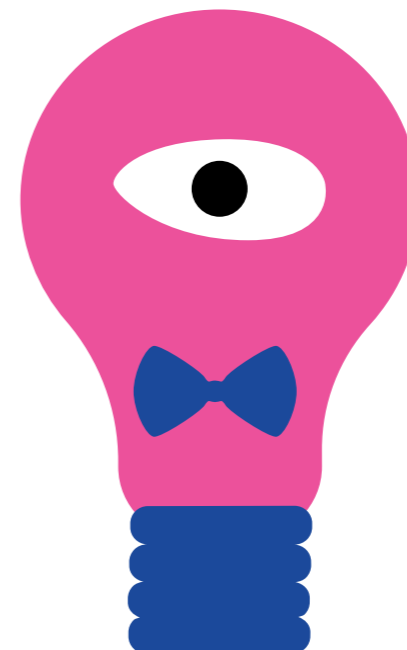


Sources

«Pôle Emploi valorise les bonnes idées de ses conseillers», *Le Figaro*, 24/04/2016

«Des fonctionnaires mués en «intrapreneurs»», *Le Figaro*, 24/04/2016

«Qu'est-ce que l'intrapreneuriat», *Challenges*, 19/04/2016





ÉTUDE

L'EMPLOI, INDICATEUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Introduite dans le droit français depuis la loi de transition énergétique du 17 août 2015 et consacrée comme objectif par la Commission européenne depuis le 2 décembre 2015, l'économie circulaire vise d'abord à prendre en compte l'épuisement des matières du fait de leur surconsommation, et appelle, par conséquent, à la définition d'un nouveau système durable.

Cette économie circulaire naît d'un constat simple: non seulement les ressources ne sont pas inépuisables mais les déchets dégradent l'environnement. L'idée est alors de cesser l'économie linéaire « *extraire, produire, consommer et rejeter* » pour favoriser une économie fermée, circulaire.

Dans ce contexte, un indicateur particulièrement éclairant a été retenu pour mesurer l'économie circulaire: l'emploi. Plus le marché de l'emploi tenant à l'économie circulaire sera développé, plus ce nouveau mode de consommation marquera nos quotidiens.

De nombreuses activités sont intrinsèquement liées à cette forme d'économie, notamment l'approvisionnement durable, l'éco-conception des produits, l'utilisation d'énergies ou de matériaux renouvelables moins polluants, l'agriculture biologique, l'agro-écologie et les technologies environnementales qui préservent les sols. D'autres, plus traditionnelles, caractérisent également l'économie circulaire: la réparation, la réutilisation et la location de biens.

Son périmètre ainsi délimité, il est possible de chiffrer les emplois qu'elle génère. On dénombre dès lors 800 000 emplois équivalents temps plein (ETP), soit plus de 3% de l'emploi global, dans le giron de l'économie circulaire.

On notera que le secteur de la réparation est le plus gros pourvoyeur d'emploi du secteur, avec plus de 200 000 ETP. Un poste sur deux est lié à l'automobile, bien que la réparation high-tech affiche une croissance non négligeable. Dans le secteur de la location, la transformation des modes d'usage, délaissant la possession à l'utilisation, dope le secteur.

Concernant les éco-activités, l'assainissement de l'eau et le traitement des déchets représentent plus de 40% de l'emploi. Quant à la maîtrise de l'énergie et aux énergies renouvelables, elles représentent 18% du socle « éco-activités ».

Pan conséquent du développement durable et voie d'avenir, l'économie circulaire a tout intérêt à être développée. Cela passe entre autres par la définition d'indicateurs précis permettant de mesurer l'ampleur de la transformation et ses impacts.



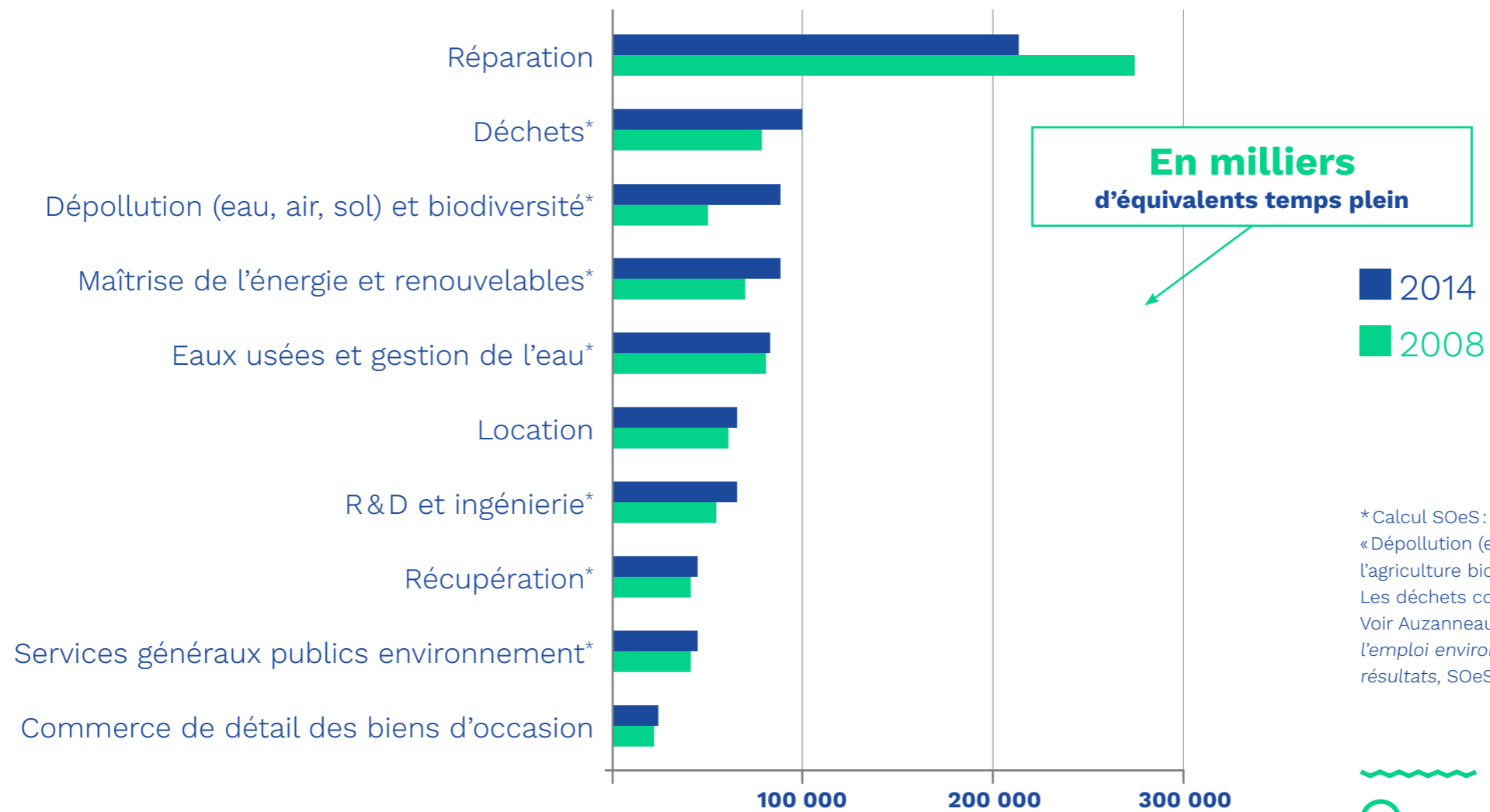
Source

« L'économie circulaire, combien d'emplois ? », *France Stratégie*, n°46, avril 2016



ÉTUDE

Emploi dans l'économie circulaire



■ 2014
■ 2008

* Calcul SOeS : estimations d'emploi par produits. «Dépollution (eau, air, sol) et biodiversité» intègre l'agriculture biologique (réhabilitation des sols). Les déchets comprennent les déchets radioactifs. Voir Auzanneau M. (2015), *Les éco-activités et l'emploi environnemental en 2013 : premiers résultats*, SOeS. France entière.



«Enquête Emploi et comptabilité nationale de l'Insee», SOeS, estimation des auteurs



POINT DE VUE

RECONNECTER LES «DIGITAL NATIVES» AVEC L'ÉCONOMIE TRADITIONNELLE



Pour Benoit Meyronin, professeur à Grenoble École de Management, directeur R&D de l'Académie du Service et conseiller scientifique de la Fondation ServiceLab, le sujet des générations Y/Z est au cœur des problématiques qui intéressent les entreprises: management intergénérationnel, reconnaissance, exemplarité ou encore marque employeur. Les digital natives bousculent en effet les certitudes et manières de travailler des managers qui ont alors la responsabilité de devenir de véritables pédagogues.

Bien qu'hyperconnectées, d'après Benoit Meyronin, les jeunes générations peuvent se montrer critiques envers le numérique et préfèrent les «vrais» réseaux personnels aux réseaux sociaux. Conscientes des excès de ces nouveaux usages, elles n'en connaissent néanmoins pas toujours les enjeux économiques ou géopolitiques. C'est là où le pédagogue intervient et accompagne le digital natives sur le chemin

d'un apprentissage de ces questions plutôt que de présupposer ses compétences et connaissances du digital. Bien loin d'être multitâches et plus agiles, les digital natives ont besoin comme tout autre individu de concentration, d'être déconnectés pour produire des livrables, et de réinvestir «l'économie de l'attention». Une économie où il faut prioriser, gérer son temps, n'exécuter qu'une seule tâche à la fois. C'est une véritable prise de conscience qui doit s'opérer: la jeune génération ne peut continuer à attendre que la réalité économique ressemble à «son» monde où ses talents ne seront mis qu'au service de l'économie numérique.

Une véritable mythologie s'est en effet construite autour de la Silicon Valley et de ses entreprises *cool* où il fait bon vivre quand on a 25 ans, jusqu'à pousser les grandes entreprises du CAC 40 à s'en inspirer afin d'attirer ces jeunes. Pourtant il y a toute une économie traditionnelle

à redécouvrir, interpelle Benoit Meyronin, où commander un billet de train sur une application est une chose, faire rouler des trains en est une autre. Les réalités du monde du travail, ses difficultés ne doivent pas être occultées. Mieux encore, elles doivent être exposées afin qu'ensemble elles puissent évoluer dans le sens des digital natives, puisque c'est à eux que le futur appartient. Les espaces de travail doivent notamment être concertés avec cette génération qui à 93% ne veut plus travailler dans un bureau classique.

Ainsi, les entreprises voient dans le travail intergénérationnel un vrai levier: il permet à la génération Y de mieux comprendre son monde digitalisé et à ses prédécesseurs de se regarder autrement à travers les digital natives, et de questionner des pratiques managériales très ancrées. Avec un mélange d'esprit d'ouverture et d'esprit critique, c'est le monde de demain qui se co-construit.



 **Source**

«Digital natives (2): la génération Y, l'entreprise et le pédagogue», *The Conversation*, 11/04/16



TENDANCES

Des « responsables du bonheur » en entreprise ?

Dans les entreprises technologiques américaines, des *Chief Happiness Officer* sont chargés du bonheur, dans le but d'attirer les talents et les fidéliser. Dans le milieu de la high tech, la concurrence est rude, les talents ont besoin de « plus » pour rester dans l'entreprise, et bien loin du salaire, c'est le bien-être qui importe.

Cette démarche ne concerne pas que les entreprises technologiques, les structures françaises plus anciennes et plus classiques peuvent elles aussi via des méthodes de gestion RH (écoute du salarié, amélioration des locaux, organisation d'évènements...) faciliter la vie des travailleurs.⁶

Miser sur le marketing programmatique pour dénicher les bons CV

Le cabinet Page Group utilise des outils de la programmation (technique de publicité) pour obtenir les CV de candidats de qualité à la manière des chasseurs de têtes. Cette technique, qui passe par la collecte d'informations disponibles sur les réseaux sociaux comme LinkedIn, permet d'attirer des candidats « passifs ».

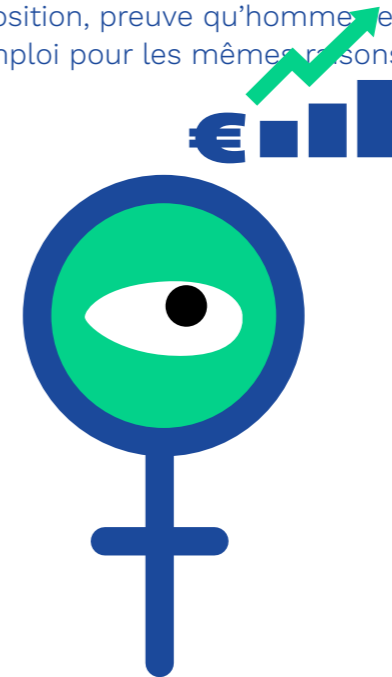
Si l'entreprise cherche par exemple un informaticien, elle regardera les

visiteurs du site, les offres qu'ils regardent, celles qu'ils zappent afin de leur proposer, grâce aux cookies, l'offre la plus intéressante pour eux.⁷

À 30 ans, si les femmes cherchent de nouveaux horizons professionnels, c'est aussi pour booster leur salaire

Dans un rapport intitulé « Ce que les cadres doivent savoir sur les femmes de notre génération », le Consortium international de recherche pour le perfectionnement des cadres (ICEDR) a rencontré des femmes âgées de 22 à 35 ans considérées comme les « étoiles montantes » de leurs entreprises (eBay, Philips, HubSpot...) afin de connaître les raisons pour lesquelles elles quittent leur travail.

Bien loin des idées reçues, c'est la rémunération et la recherche de nouvelles opportunités qui les poussent à partir. « Fonder une famille » n'arrive qu'en cinquième position, preuve qu'homme et femmes quittent finalement leur emploi pour les mêmes raisons.⁸



Sources

6. « Des responsables du bonheur en entreprise, une mission loin d'être absurde », *Le Nouvel Obs*, 10/04/16
7. « Recrutement : Page Group utilise le marketing programmatique pour dénicher les bons CV », *L'Usine Digitale*, 06/04/16
8. « Si une femme trentenaire quitte son emploi, ce n'est pas pour les enfants », *Slate*, 30/03/16



BULLE TWITTER



pôle emploi

PÔLE EMPLOI ACTU @PÔLE_EMPLOI - 22 AVR. 2016

55% des entreprises envisagent l'embauche d'un cadre au T2 2016 d'après @Apecfr (+5 points par rapport à 2015) > <http://goo.gl/DhPSW3>



CFE-CGC @CFE-CGC - 3 MAI 2016

Le #forfaitjours concerne 47% des cadres. La #LoiTravail doit sécuriser ce dispositif #deconnexion #chargedetravail #vieperso



ALAIN GIFFARD @ALAIN_GIFFARD - 30 AVR. 2016

À chacun de devenir un consom'acteur responsable, à vos calculatrices pour l'emploi en France!



CFE-CGC @CFE-CGC - 3 MAI 2016

Nos militants refusent l'inversion de la hiérarchie des normes @carolecouvert #accordsdebranche

Militants - Adhérents
entre
VOUS et nous
un lien indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

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. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



AGENDA

JEUDI
12/05

Séance de négociation
entres partenaires
sociaux, sur l'assurance
chômage.

VENDREDI
13/05

L'Association française
de droit du travail
et de la sécurité
sociale organise
une conférence sur
le temps de travail.

MERCREDI
01
ET JEUDI
02/06

Congrès de la
CFE-CGC !



MARDI
17/05

Vote en première
lecture du texte
de la loi Travail, à
l'Assemblée nationale.

MERCREDI
18/05

**Manifestation à Paris
des forces de l'ordre,**
organisée par le
syndicat Alliance Police
Nationale (affilié à la
CFE-CGC).



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/cfecgc)