



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





INDISCRETS

Quand Manuel Valls profite des déclarations de Pierre Gattaz

Le Premier ministre se serait réjoui début juin de l'attitude guerrière du président du Medef face aux mobilisations contre le projet de loi Travail. Celui-ci aurait ainsi déclaré: «*Les insultes que Gattaz a proférées contre la CGT peuvent nous aider. Qu'il endosse le rôle de méchant peut nous être utile.*»¹

Jean Grosset, l'homme qui murmurait à l'oreille d'Hollande

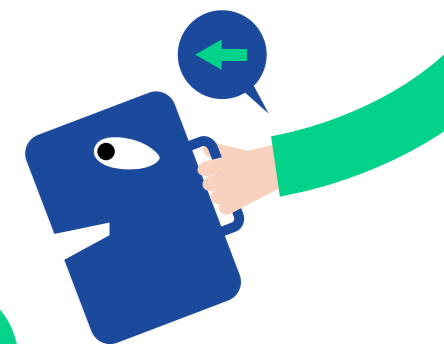
Le conseiller social de Jean-Christophe Cambadélis, Jean Grosset, ferait bénéficier François Hollande de son expertise, chaque mois, sans que l'agenda officiel ne le mentionne. L'ancien Secrétaire général adjoint de l'Unsa, désormais questeur au Conseil économique, social et environnemental, lui ferait part de son ressenti sur le climat social et lui soufflerait des solutions.²

Intermittents : la CGT sur le grill

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

8/10



C'EST LA PROPORTION DE CADRES DÉCLARANT CONSULTER LEURS COMMUNICATIONS PROFESSIONNELLES EN DEHORS DE LEUR LIEU DE TRAVAIL. OBJECTIF : S'ASSURER QU'AUCUN PROBLÈME N'EST SURVENU DURANT LEUR ABSENCE. RAPPELONS QUE LA CFE-CGC MILITE POUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION AFIN DE RÉDUIRE L'ANXIÉTÉ DES SALARIÉS.⁴

+ Sources

1. Merci Gattaz!, *Le Canard Enchaîné*, 08/06/2016
2. «... et l'oreille du président», *L'Express*, numéro 3388, 08/06/2016
3. «Laurent veut sa part d'audience», *L'Obs*, numéro 2692, 09/06/2016
4. «8 cadres sur 10 se disent hyper-connectés pour se rassurer», *Courrier Cadres*, 01/06/2016



L'INFO MILITANTE

LOI TRAVAIL : EN L'ÉTAT, QUELLES REVENDICATIONS POUR LA CFE-CGC ?

Plus que jamais mobilisée contre un texte qui reste très loin du compte malgré quelques rares points de satisfaction, la CFE-CGC poursuit son lobbying et continue inlassablement de porter haut ses revendications pendant l'examen du projet de loi par les sénateurs puis les députés. Décryptage.

Partenaire social incontournable, respecté et écouté, la CFE-CGC réitère son opposition de fond à la loi Travail - en particulier les articles relatifs à l'inversion de la hiérarchie des normes qui doivent être renvoyés à une concertation sociale entre partenaires sociaux - dont le texte est examiné depuis le 13 juin par les sénateurs avant un retour sur les bancs de l'Assemblée nationale le 5 juillet.

La CFE-CGC poursuit inlassablement ses auditions et son travail de lobbying, participant au processus d'amendement parlementaire du texte sans varier de son avis négatif initial. Ni dans le « tout accompagnement » ni dans le « tout contestation », la CFE-CGC s'inscrit en

effet dans une démarche constructive de concertation et d'échanges mutuels pour sortir du blocage. Comme le rappelle François Hommeril, président confédéral : « Le dialogue n'est pas rompu avec le ministère du Travail et entre les partenaires sociaux ».

Sur la base du texte issu de la commission des affaires sociales du Sénat dont la version diffère sensiblement (temps de travail, licenciement, accords offensifs, Compte personnel d'activité...) de celle adoptée le 12 mai en première lecture par l'Assemblée nationale via l'article 49-3, la CFE-CGC dresse un état des lieux intermédiaire (non exhaustif) de ses positions :

Des points de satisfaction sur des thématiques défendues par la CFE-CGC

- › La suppression de la privation de l'indemnité de congés payés en cas de faute lourde.
- › Les demi-journées de délégation pour les salariés en forfait-jours porteurs de mandats.
- › Le rétablissement de l'examen médical d'aptitude avant l'embauche et le médecin du travail replacé au centre du dispositif.
- › La suppression du seuil de 5 000 salariés qui, dans le cadre de la restructuration des branches, prévoyait la disparition automatique des branches comptant moins de 5 000 salariés.
- › La garantie de stipulations spécifiques pour les accords de branche à destination des entreprises de moins de 50 salariés.
- › L'amélioration du statut (protection sociale, fiscalité, droits individuels et collectifs) des travailleurs des plateformes collaboratives.
- › Les mesures contre le détachement illégal des travailleurs.



L'INFO MILITANTE

Des dispositifs qu'il est nécessaire d'améliorer

- › La sécurisation des conventions de forfait-jours pour garantir les droits fondamentaux des salariés et la sécurité juridique des entreprises.
- › Licenciement économique : seules des difficultés importantes et durables doivent justifier un licenciement pour motifs économiques et il est indispensable que le juge conserve son pouvoir d'appréciation.
- › Le Compte personnel d'activité (CPA), pour lequel la CFE-CGC exige la réintégration du Compte d'engagement citoyen et du compte pénibilité dans son intégralité.
- › La nécessaire implication des partenaires sociaux pour la création d'un service public d'accès au droit à destination des entreprises de moins de 300 salariés.
- › Le droit à la déconnexion en associant les représentants du personnel à la définition des modalités de mise en œuvre.
- › La négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail.
- › Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) et le dialogue social: il est primordial de garantir les droits collectifs des salariés qui travaillent à distance.
- › Formations en alternance: certaines mesures risquent d'aboutir à une dégradation des conditions de travail et d'études des jeunes sous contrat d'apprentissage.

Ce que la CFE-CGC demande à retirer du texte

- › Les articles relatifs à l'inversion de la hiérarchie des normes (primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche), qui crée des distorsions de concurrence et du dumping social, et affaiblit le pouvoir de la branche.
- › Non aux possibilités qui seraient données aux employeurs de fixer seuls les règles du jeu en l'absence d'accord collectif.
- › Non à la possibilité de modifier la périodicité des négociations de branche et d'entreprise, qui ne fait que fragiliser le dialogue social.
- › La CFE-CGC est opposée à la fin des 35 heures et à la suppression de la durée légale du travail qui garantit un seuil de déclenchement des heures supplémentaires identique pour tous les salariés.
- › Notre organisation s'oppose vivement à la suppression du seuil minimal de durée de travail en temps partiel de 24 heures né de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.
- › Nous sommes contre l'introduction des accords dits offensifs qui, contrairement aux actuels accords de maintien dans l'emploi, ne comprennent aucune garantie pour les salariés.
- › Non au fractionnement du temps de repos qui porte atteinte à un droit effectif au repos, garant de la santé et de la sécurité des salariés.
- › La CFE-CGC s'oppose à la suppression des avantages individuels acquis (AIA) au profit d'un simple maintien de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.
- › Enfin, la CFE-CGC rappelle sa plus vive opposition quant à la réintroduction, en l'état, de l'article relatif à la barémisation des indemnités pour licenciement abusif devant le conseil des prud'hommes.



INTERVIEW

« **LE MEDEF A SACRIFIÉ L'INTÉRÊT GÉNÉRAL À DES INTÉRÊTS PARTICULIERS** »



Secrétaire national CFE-CGC Emploi, Formation, Digitalisation et Égalité professionnelle, Jean-François Foucard déplore le braquage du Medef sur la question de la majoration des cotisations des contrats courts ayant conduit à l'échec de la négociation. Alors que l'actuelle convention fixant les règles d'indemnisation sera prorogée avant de nouvelles discussions entre partenaires sociaux, la CFE-CGC continue de faire valoir ses propositions et en appelle à un changement de méthode.

Sans surprise, les partenaires sociaux ont acté, le 16 juin dernier, l'échec de la négociation sur l'assurance chômage après plusieurs mois de discussions parasitées par les attermoissements et le braquage du Medef. Comment en est-on arrivé là ?

En refusant toute modulation des cotisations patronales en fonction de la durée des contrats pour surtaxer les contrats courts, ceux-là même qui sont à la source du déficit du régime de l'Unédic, le Medef a délibérément sacrifié l'intérêt général à des intérêts particuliers. C'est inquiétant pour le paritarisme. Manifestement, les nouvelles règles de représentativité patronale ne sont pas étrangères à ce positionnement opportuniste de la majorité de la partie patronale...

Le constat est pourtant sans appel : c'est bien la

récurrence et la généralisation des contrats courts (CDD et intérim) qui coûtent le plus cher à l'assurance chômage, et qui déséquilibrent un régime qui pâtit d'un déficit structurel annuel de quatre milliards d'euros lié à la crise économique et à un taux de chômage qui demeure élevé. Rappelons qu'aujourd'hui, l'utilisation des contrats à durée limitée génère un déficit de près de neuf milliards par an, quand les cotisations attachées aux CDI génèrent un excédent de plus de dix milliards d'euros !

Quelles solutions préconise la CFE-CGC pour résoudre les conséquences néfastes du recours massif aux contrats courts ?

Pendant toute la négociation, la CFE-CGC n'a cessé de préconiser deux solutions à savoir modifier les cotisations liées à l'utilisation de ces contrats afin de ne pas socialiser le coût de la flexibilité des entreprises utilisatrices ; ou alors réserver tout contrat de moins d'un mois à l'intérim pour permettre le développement d'un CDI intérimaire lequel permettrait de sécuriser les droits des salariés concernés et de limiter le recours au régime d'assurance chômage.

Au-delà, la CFE-CGC a fait valoir d'autres propositions d'amélioration potentielle des recettes par le biais de cotisations variables en fonction de la durée des contrats, quelle que soit leur nature, ou par la mise en place d'un système de bonus-malus appliqué selon l'usage



INTERVIEW

que les entreprises font du régime Unédic. Celles qui ne recrutent qu'en CDI bénéficieraient d'un bonus quand celles qui auraient recours à outrance aux CDD et à de l'intérim seraient frappées d'un malus avec une majoration de cotisation correspondant au préjudice que l'usage des CDD cause au régime.

«Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux doivent trouver de nouvelles façons de travailler et de co-construire»

Conformément à l'usage, le dossier est désormais repris en main par le gouvernement, une première depuis 1982. Que va-t-il se passer ?

L'actuelle convention – que la CFE-CGC n'avait pas signée en 2014 en raison de l'augmentation injuste du délai de carence, passé de 75 à 180 jours - arrivant à son terme le 30 juin, le gouvernement va dans un premier temps la proroger pour assurer la continuité de l'indemnisation chômage.

Charge ensuite aux partenaires sociaux de reprendre les discussions en vue de se mettre d'accord, idéalement dans les deux ans à venir, sur une nouvelle convention. En raison du calendrier et de la perspective de l'élection présidentielle l'an prochain, l'hypothèse la plus probable à nos yeux est une reprise de la négociation dans le courant du second semestre 2017.

S'agissant des intermittents du spectacle, l'accord conclu à l'unanimité par les partenaires sociaux le 28 avril dernier sur les

annexes 8 et 10 doit dorénavant être mise en œuvre par décret.

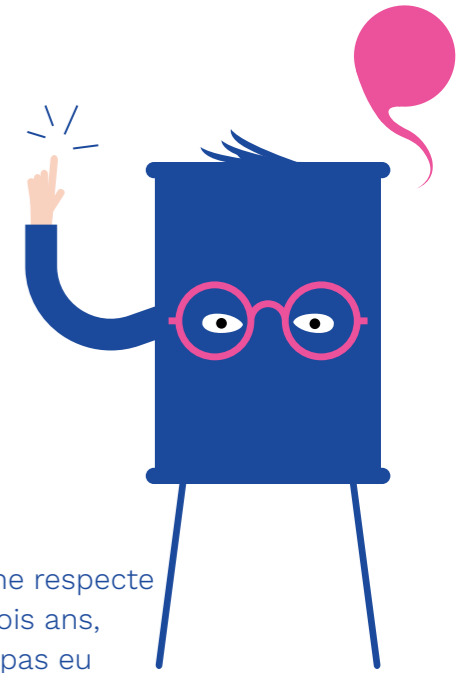
Pour la future négociation du régime général, vous en appelez à un nécessaire changement de méthode entre partenaires sociaux...

Notre capacité de négocier est aujourd'hui inquiétante. Nous déplorons en effet que celui qui tient la plume, en l'occurrence le Medef, soit autiste vis-à-vis de ce que demandent les autres organisations ! On l'a encore vu récemment lors de la négociation, en début d'année, sur le Compte personnel d'activité (CPA), quand le Medef a proposé un texte que quatre organisations de salariés (dont la CFE-CGC) étaient prêtes à signer mais aucune organisation patronale...

La méthode devient un enjeu critique car nous allons vers des sujets de plus en plus complexes occasionnant inévitablement des frictions entre partenaires sociaux. Ces derniers doivent donc trouver de nouvelles façons de travailler et de co-construire. Outre le fait qu'il faille négocier dans d'autres locaux - pourquoi pas un lieu tournant ou le siège du Conseil économique, social et environnemental (CESE) - il convient de faire appel à un indispensable médiateur qui ne soit pas juge et partie pour la rédaction des textes.



FOCUS SUR



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : UN DIF 2.0

Un an après l'entrée en vigueur du compte personnel de formation (CPF) – en remplacement du droit individuel à la formation (DIF) –, l'objectif de simplification de l'accès à la formation pour les salariés a-t-il été atteint ?

Grâce au CPF, les salariés peuvent accéder à l'ensemble de leurs informations liées à la formation (nombre d'heures créditées, financement, etc.) sur une plateforme personnelle et sécurisée. D'après William Hurst, directeur executive educative and MBA d'Audencia Groupe, « les derniers chiffres montrent qu'il y a 2,8 millions de personnes qui ont activé leur compte CPF. Ce qui représente un peu moins de 10% de la population qui aurait pu le faire (environ 21 millions de personnes) ». Faible score selon lui: « C'est encore très peu. Il faut vraiment que les salariés prennent conscience d'une chose : la formation continue, c'est certes l'affaire de l'entreprise, mais également la leur. »



 Sources

Pourtant, le CPF comprend de nombreux avantages dont le DIF ne disposait pas. Premier élément, le public concerné est étendu : demandeurs d'emploi, apprentis, et bientôt fonctionnaires et indépendants. Aussi, le salarié conserve son compte jusqu'à la retraite. Tatiana Morot, responsable des départements management chez EFE Formation, explique: « Le CPF n'a plus de lien avec l'entreprise. Ce qui n'était pas le cas du DIF. Car même s'il était affecté au salarié, lorsqu'il changeait d'entreprise, le DIF ne suivait pas. Et même s'il existait une portabilité, cela s'avérait trop complexe pour les employeurs qui ne la mettaient pas en œuvre. » On notera que l'employeur peut toujours refuser une formation issue du CPF sur le temps de travail du salarié. Néanmoins, ce dernier « n'a aucun compte à rendre à son employeur (...) sur son temps libre ».

Le CPF permet aussi de cumuler des crédits plus importants (jusqu'à 150 heures, contre 120 heures dans le cadre du DIF). Autre évolution, le CPF prévoit une mesure au

bénéfice du salarié si le patron ne respecte pas certains critères: tous les trois ans, un bilan est fait. Si le salarié n'a pas eu de promotion, d'action de formation ou d'entretien professionnel, il bénéficiera de 100 heures de formation de plus sur son CPF, à utiliser comme il le souhaite.

Autre avantage du CPF: l'accès à des formations diplômantes. Selon Tatiana Morot, « proposer des formations certifiantes et diplômantes est l'une des évolutions majeures apportées par le CPF. Car le DIF était, quant à lui, utilisé pour des formations de courte durée ». Elle ajoute: « Si le DIF était connu de tous, il était mal connu (...). Très peu de salariés savaient comment utiliser leurs heures de formation. »

L'enjeu consiste alors à faire connaître le CPF. Ainsi, pour William Hurst, « même s'il y a eu une grosse publicité autour du CPF, encore peu de personnes sont informées sur le dispositif. Surtout, nombreux sont les salariés à ne pas savoir que c'est à eux d'activer leur CPF. »

« Compte personnel de formation: quel bilan un an après? » *Courrier Cadres*, 2 juin 2016



FOCUS SUR

LES PROMESSES ÉCO-RESPONSABLES DES ENTREPRISES : DE L'ANNONCE À L'ACTION

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à s'engager pour l'environnement, en adhérant par exemple à une charte (GHG Protocol, CDP, etc.). En parallèle, elles sont poussées par des ONG leur proposant de constituer des groupes, et par les États, via des agences nationales. Revue des initiatives engageant les entreprises souscriptrices.

La neutralité carbone est l'une des premières mesures adoptées par les entreprises. Si elles ont rapidement vu apparaître les accusations de *greenwashing* (procédé marketing visant à communiquer sur des mesures éco-responsables mises en place par l'entreprise sans que les pratiques ne suivent), des entreprises comme Ben&Jerry, Danone, et Evian travaillent aujourd'hui encore à atteindre des objectifs dans ce domaine.

Autre promesse, celle de l'énergie renouvelable. En 2015, le Climate Group réussit à obtenir l'engagement de 53 entreprises. Objectif : atteindre une

consommation en électricité provenant d'énergies renouvelables à 100%. Coca-Cola fait notamment partie des ces entreprises et fixe la finalisation de sa transition énergétique à 2020.

Évènement symbolique lié aux promesses des entreprises vis-à-vis du changement climatique : l'engagement pris par plus de 500 entreprises groupées au sein du Fossil Free (et représentant plus de 3,4 trillions de dollars). Celles-ci ont annoncé vouloir mettre un terme à toutes leurs dépenses engagées dans les énergies fossiles.

Plus récemment, la COP 21 a été l'occasion de l'annonce de plusieurs initiatives :

- › Sur la fixation d'un prix à ces émissions, la Carbon Pricing Leadership Coalition s'est fixée pour objectif un taux de couverture des politiques de prix du carbone à 25% en 2020 et 50% en 2026 (contre 12% aujourd'hui).

- › Concernant la recherche, plus de 114 entreprises se sont engagées à la financer. Aujourd'hui, plus de 160 ont rejoint le mouvement. L'initiative est essentielle en ce qu'elle « permet aux entreprises de chercher à les atteindre en alignant leurs réductions de gaz à effet de serre sur des budgets d'émissions globales générées par le modèle climatique », d'après le groupe We Mean Business.

Après les promesses, doit maintenant venir le temps de la transformation en action : en évitant ainsi de créditer les allégations de *greenwashing*, les entreprises pourront se prévaloir d'un véritable impact positif et pro-actif sur l'environnement.



« Changement climatique : où en sont les promesses des entreprises? », *The Conversation*, 30 mai 2016





PORTRAIT



UN MILITANT ENGAGÉ AU SERVICE DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES PROFESSIONNELS DE LA RESTAURATION COLLECTIVE

Avec sa double casquette de Délégué National CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres) chez Sodexo en France et de Secrétaire Général du syndicat national des métiers de la restauration collective au sein de la Fédération Inova, Laurent Birkel (47 ans), vingt années d'engagement syndical au compteur, jongle avec un agenda des plus chargés !

En cette période sociale animée où les discussions s'enflamment notamment autour de l'inversion de la hiérarchie des normes (débat sur la prévalence ou non des accords d'entreprise sur l'accord de branche) du non moins controversé projet de loi Travail, Laurent Birkel fait la démonstration que l'on peut agir efficacement au quotidien pour répondre aux enjeux spécifiques du dialogue social dans sa propre entreprise mais aussi à ceux du principal secteur d'activité correspondant, en l'occurrence aux métiers de la restauration collective.

Outre ses mandats CFE-CGC, Syndicat de l'encadrement, chez le numéro un mondial des Services de Qualité de Vie (dont la restauration), Laurent Birkel est en effet, depuis 2013, Secrétaire Général du Syndicat National des Métiers de la Restauration Collective au sein d'INOVA, la Fédération Nationale CFE-CGC

des métiers de l'Hôtellerie, de la Restauration (collective, rapide...), des Sports, Loisirs et Casinos.

«Je n'ai aucune problématique avec ma direction générale quant au nombre d'heures de délégation d'autant qu'il est intéressant pour Sodexo d'avoir un de ses représentants au niveau de la branche professionnelle pour répondre aux problématiques d'un secteur d'activité où la concurrence est aujourd'hui exacerbée entre les trois majors Sodexo, Elior, Compass...»

«Humilié, terrain et écoute»

La double casquette sied donc parfaitement à cet expérimenté et pragmatique militant de terrain, qui fête cette année sous la bannière CFE-CGC le vingtième anniversaire d'un

BIO EXPRESS

1969 Naissance à Annecy.

1995 Intègre le Groupe Sodexo.

1997 Premiers mandats syndicaux CFE-CGC chez Sodexo en France : comité d'entreprise, délégué du personnel et membre du CHSCT régional.

2007 Délégué syndical régional Sodexo Bourgogne-Rhône-Alpes-Auvergne

2009 Délégué syndical national Sodexo et adjoint du Délégué Syndical Central Sodexo, Gérard Le Maillot.

2013 Élu secrétaire général du syndicat National des Métiers de la Restauration Collective, membre du conseil fédéral de la Fédération INOVA-CFE-CGC.



PORTRAIT

engagement syndical toujours plus poussé au fil des responsabilités assumées. Son crédo ? *«L'humilité, le terrain et l'écoute»*. *«Je suis un relai d'information et un porte-parole, aime à rappeler le Haut-Savoyard, résidant à Annecy. Sans les 48 délégués syndicaux de Sodexo en France et sans les 126 délégués syndicaux qui composent le Syndicat National des métiers de la restauration collective, je ne suis rien.»*

Laurent Birkel connaît bien les rouages du Groupe Sodexo et de ses principales filiales de restauration en France (segments Entreprises, Santé, Sports et Loisirs et Education), qu'il a rejoints en 1995 après une carrière militaire dans les troupes de Marines en Outre-mer et plusieurs expériences dans des restaurants étoilés savoyards.

Tour à tour, commis de cuisine, chef de cuisine, agent de maîtrise, responsable restauration, responsable d'unités de production pour des pôles d'entreprise, d'établissements scolaires et centres de santé en rééducation fonctionnelle, c'est au gré d'une rencontre suivie d'un contrat de travail en CDI – avec Michel Dambra, alors délégué syndical central CFE-CGC de la filiale Santé Sodexo France – qu'il embrassera une carrière syndicale (délégué du personnel, délégué syndical régional...) dans toutes les structures de l'entreprise (Comité de groupe, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail/CHSCT, Comité Central d'Entreprise...) jusqu'à succéder, en 2009, à celui qu'il considère comme *«son inspirateur et formateur»*.

Un dialogue social responsable

Aujourd'hui aux côtés de Gérard Le Maillot (délégué syndical central CFE-CGC Sodexo en France), qui contribue à la poursuite de sa formation, Laurent

Birkel est adepte d'«un dialogue social responsable» et se montre force de propositions. Il est désormais à la manœuvre *«pour accompagner au plus près les militants, les élus et les collaborateurs de l'entreprise, dans le respect, l'écoute et les droits de chacun : employeur et salariés»*. Gérard Le Maillot l'a choisi comme adjoint et successeur et le propulse à prendre de hautes responsabilités syndicales.

Négociations avec la direction de Sodexo en France (basée à Guyancourt, en région parisienne), rencontres de sections syndicales des entreprises de la restauration collective, rendez-vous institutionnels, réunions « Mixtes Paritaires » au niveau de la Branche, réunions du Bureau INOVA-CFE-CGC avec le Syndicat National des métiers de la restauration collective et Conseil Fédéral... Laurent Birkel jongle avec un agenda des plus variés *«où aucune semaine ne ressemble à une autre»*. Marié et père de deux enfants, il est particulièrement sensible au sujet « qualité de vie des collaborateurs », avec la recherche de l'équilibre vie professionnel/vie personnelle.

Après la signature de plusieurs accords significatifs (télétravail, handicap, mutuelle, NAO, égalité professionnelle et salariale...), les chantiers ne manquent pas ces prochains mois, qu'il s'agisse de la renégociation en cours du contrat de génération, de l'équilibre des temps de travail ou du plan d'épargne pour la retraite collective (Perco). Sans oublier une autre échéance décisive en novembre, date des prochaines élections professionnelles *«dans une entreprise où la CFE-CGC affiche des résultats et un nombre d'adhérents en progression constante depuis vingt ans»*, rappelle avec fierté Laurent Birkel.

À PROPOS DE SODEXO :

- › **Entreprise familiale fondée par Pierre Bellon en 1966 à Marseille, le groupe Sodexo est le leader mondial des services qui améliorent la Qualité de Vie, facteur essentiel de performance des individus et des organisations. Présent dans 80 pays, Sodexo sert chaque jour 75 millions de consommateurs avec une offre unique de Services sur Site, de Services Avantages et Récompenses et de Services aux Particuliers et à Domicile.**
- › **Avec plus de 100 métiers, Sodexo propose à ses clients une offre intégrée de services, fruit de 50 ans d'expérience : restauration à l'accueil, propreté, entretien et maintenance technique des matériels et installations ; Pass Repas, Pass Cadeaux et Pass Transports pour les salariés, services d'aide à domicile et de conciergerie.**

QUELQUES CHIFFRES-CLÉS (AU 31 AOÛT 2015) :

- › **19,8 milliards d'euros de CA consolidé.**
- › **420 000 collaborateurs (environ 36 000 en France).**
- › **19^e employeur mondial.**
- › **32 300 sites (environ 4 000 en France).**
- › **La CFE-CGC est implantée depuis 1976 dans l'entreprise.**



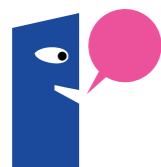


PROSPECTIVE

8 PROPOSITIONS POUR DÉVELOPPER LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

Alors que le dialogue social est en profonde mutation, sa méconnaissance par le public mêlée au manque de reconnaissance par ses acteurs est susceptible de porter atteinte à sa pérennité.

Afin de remédier à ces enjeux, un rapport rendu au Conseil économique, social et environnemental (CESE) propose 8 grands axes pour réformer la culture du dialogue social en France.



Améliorer l'articulation entre démocratie politique et démocratie sociale, et démontrer l'utilité du dialogue social.



Agir sur la formation initiale :

- › Améliorer la préparation du stage en entreprise de fin de scolarité obligatoire.
- › Mieux préparer les jeunes, dans leur cursus scolaire et universitaire, à exercer des responsabilités dans les différents conseils.
- › Intégrer dans les formations managériales existantes des modules portant spécifiquement sur les relations sociales.
- › Inscrire le thème des relations de travail et du dialogue social au programme de la Journée de défense citoyenne (JDC).
- › Intégrer dans la formation civique et citoyenne un module de sensibilisation aux enjeux du dialogue social.



Agir sur les perceptions réciproques

- › Confier au Haut conseil du dialogue social un rendez-vous annuel avec les représentants de la société civile, des médias, de la magistrature et du Parlement.



Faire évoluer les méthodes du dialogue social

- › Mettre en valeur les enjeux véritables de la concertation et de la négociation.
- › Faire participer toutes les entreprises quelle que soit leur taille.
- › Valoriser, rendre accessibles et évaluer les accords négociés.
- › Mettre en valeur les enjeux véritables de la concertation et de la négociation.



PROSPECTIVE

5

Améliorer la couverture conventionnelle dans les DOM.

6

Conforter l'ouverture d'un dialogue social de concertation à des acteurs de la société civile organisée.

7

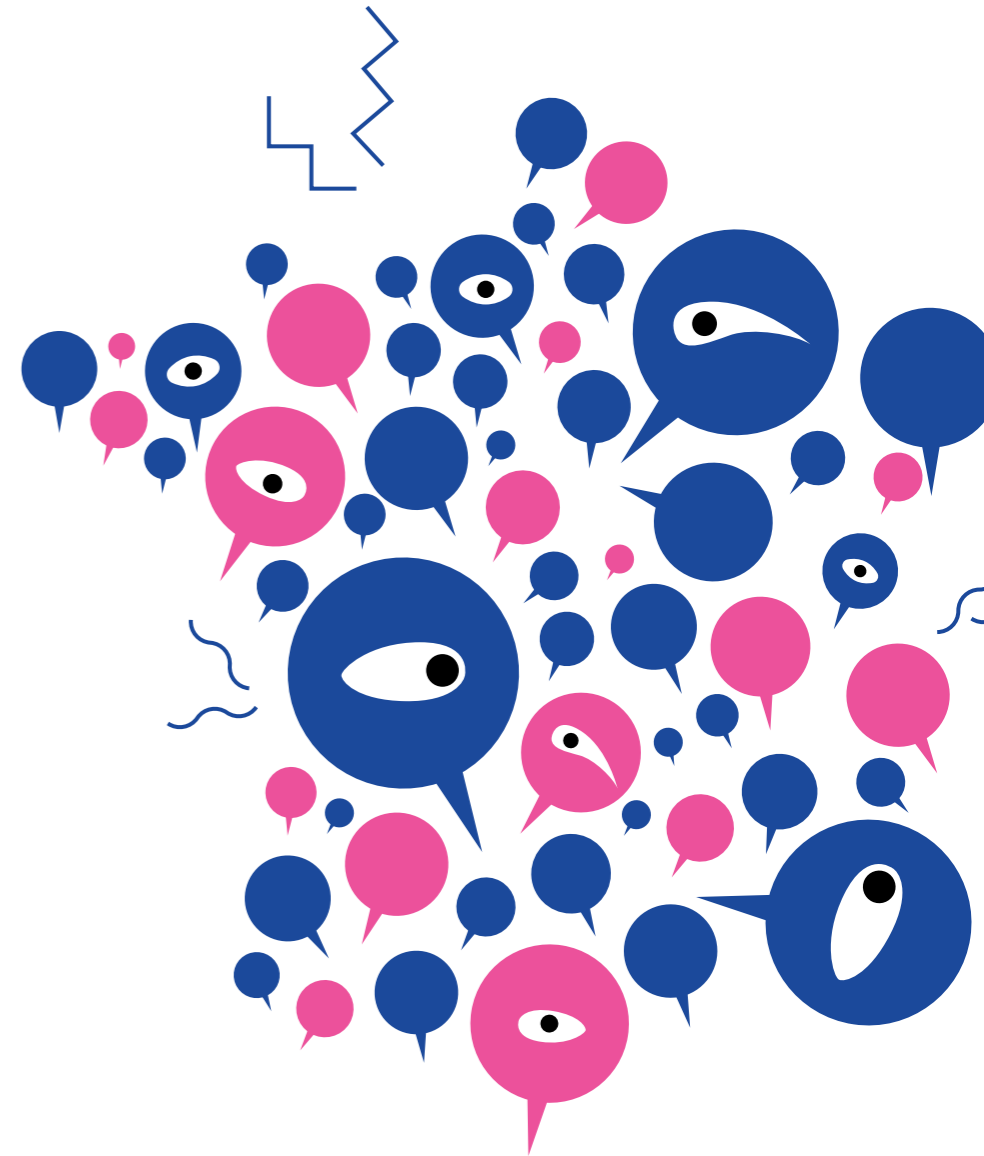
Articuler RSE et dialogue social :

- › Prévoir la remise du rapport de RSE aux institutions représentatives du personnel.
- › Intégrer, dans le rapport de RSE, des éléments d'évaluation des accords collectifs concourant à la performance globale de l'entreprise.

8

Favoriser l'engagement syndical en assurant le déroulement de carrière des titulaires de mandats :

- › Développer les actions de formation de certification à l'intention des représentant(es) du personnel afin de valoriser les compétences acquises pendant l'exercice du mandat.
- › Inviter les partenaires sociaux à envisager, dans leurs négociations, les moyens de prévenir les discriminations syndicales.
- › Confier au Défenseur des droits la mission de documenter l'état des discriminations syndicales en France.
- › Étendre à l'exercice des mandats interprofessionnels le bénéfice du droit syndical.



Le CESE a rendu ses préconisations pour le développement de la culture du dialogue social en France le 24 mai 2016



VU D'AILLEURS

LA CULTURE LOCALE

Le lien entre «culture locale» et leadership est plus important qu'on ne pourrait l'imaginer. Afin de mieux comprendre cette influence, voici six cas types de manager, en fonction de trois critères de différenciation.



UN PRÉALABLE AU MANAGEMENT

Prise de décision

Le leader synchronisé

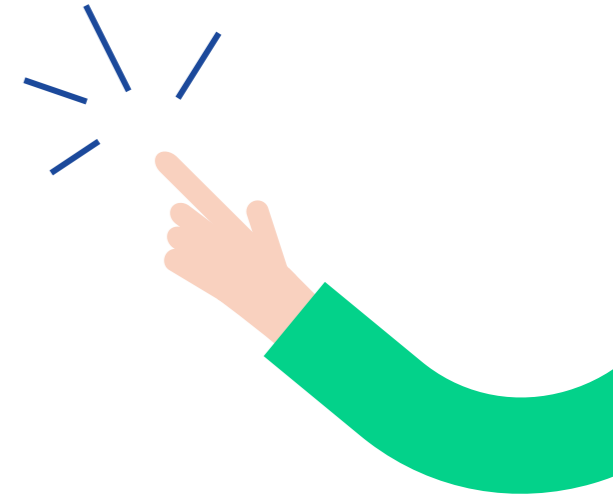
Particulièrement conciliant, le leader synchronisé tend à parvenir à un consensus en toutes circonstances. Apprécié par ses collaborateurs, il est néanmoins contraint par le temps une fois l'accord trouvé. Les parties concernées pouvant changer d'avis très vite, le risque d'échec de la stratégie n'est jamais bien loin. Ainsi, celui-ci se concentre bien plus sur les menaces potentielles que sur les récompenses escomptées.

Zones géographiques concernées : Asie du Nord-Est (Chine, Corée du Sud, Japon), Indonésie, Thaïlande, Émirats Arabes Unis, Amérique latine (Mexique, Brésil, Colombie, Chili).

Le leader opportuniste

Plein d'initiatives et particulièrement flexible quant aux moyens à mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs, le leader opportuniste peut se montrer plus ou moins individualiste. Il se caractérise par un fort contrôle exercé sur ses collaborateurs et une aptitude conséquente à la prise de risque.

Zones géographiques concernées : Europe du Nord (Danemark, Norvège), Allemagne, Pays-Bas, Grande-Bretagne, États-Unis, Australie, Nouvelle-Zélande, Inde, Singapour, Malaisie, Hong Kong.





VU D'AILLEURS



Notre métier :
Accompagner les partenaires sociaux lors de la mise en place de régimes collectifs de protection sociale

Style de communication

Le leader « sniper »

Il vise juste et affronte les problématiques sans détour. Cette économie de la parole impose au dirigeant une pertinence sans faille. Concis et précis, il est adepte des réunions ayant pour objet la revue des performances et n'hésite pas à reprendre ses subalternes dès qu'ils commettent une erreur. On notera également qu'ils sont moins sensibles aux relations interpersonnelles dans leurs équipes.

Zones géographiques concernées :

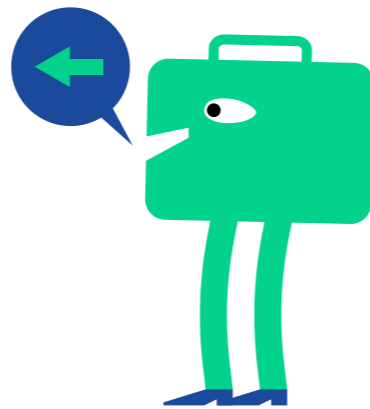
Asie du Nord-Est, Pays-Bas.

Le leader diplomatique

Dans certains pays, la finesse et le tact sont des valeurs particulièrement importantes entre le patron, ses subalternes ou ses clients. La confrontation se doit d'être constructive et emprunte d'empathie. Les dirigeants évaluent constamment les réactions de leur public lors des réunions et autres négociations. Les parties prenantes les perçoivent ainsi comme agréables et polis.

Zones géographiques concernées :

Nouvelle-Zélande, Suède, Canada, Amérique latine.



Tendances obscures

Le leader kiss-up/kick down

Lorsque le management met particulièrement l'accent sur les rapports hiérarchiques, certains développent des compétences d'adaptation ambiguës. Le "kiss-up/kick-down" se caractérise ainsi par une attitude plus que dévouée, flatteuse et enthousiaste auprès de ses supérieurs, contrastant avec un quasi-mépris mêlé à un fort sentiment de domination pour ses équipes.

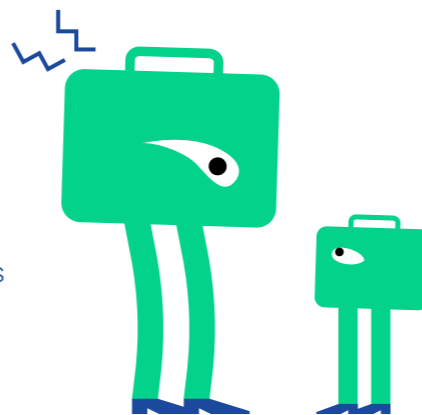
Zones géographiques concernées : Asie occidentale (Turquie, Inde, Émirats Arabes Unis), Serbie, Grèce, Kenya, Corée du Sud.

Le leader passif-agressif

Soumis à de fortes contraintes, ces dirigeants deviennent cyniques, méfiants et secrètement résistants. Coopératifs mais sceptiques, ils peuvent parfois braquer leur personnel. De façon ironique, leur aversion pour le conflit en crée énormément.

Zones géographiques concernées :

Indonésie, Malaisie.



"What Leadership Looks Like in Different Cultures",
Harvard Business Review, 24 mai 2016

l'INPC

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



TENDANCES



Vers plus d'agilité dans le paysage de l'emploi en France

Une étude réalisée dans 16 pays européens auprès de 1352 décideurs RH (dont 300 en France) met notamment en lumière les nouvelles pratiques digitales au travail.

Premier enseignement : la France voit ses environnements de travail évoluer. On apprend ainsi que 7 Français sur 10 sont autorisés à travailler à domicile et que près de 4 entreprises sur 5 proposent un choix d'horaires flexibles à leurs salariés. De plus, 82 % des collaborateurs ont accès aux dernières technologies pour travailler et se former à l'ère du digital.

Autre dynamique marquante : l'évaluation se fluidifie. 3 entreprises sur 10 se sont dotées d'une stratégie d'évaluation en continu, plus pertinente que le rendez-vous trimestriel ou annuel.

Enfin, l'étude nous apprend que le travail collaboratif (encouragé par 4 entreprises sur 5) semble de plus en plus valorisé dans les entreprises.¹



Sources

1. «Les entreprises françaises à la pointe des nouveaux environnements de travail», *Cornerstone*, 2 juin 2016
2. «Le Patron du XXI^e siècle sera communicant», *Influencia*, 18 mai 2016

Votre patron est-il un « patron communicant » ?

Avec la montée de la question de la communication au sein des organisations, le rôle du patron se transforme de plus en plus en celui du leader sachant communiquer. Or, tous les patrons ne sont pas aujourd'hui capables de prendre en charge ce rôle qui nécessite de savoir sortir des sentiers battus, d'être capable de motiver les gens par la parole et de regarder au-delà de l'avenir immédiat. Un certain nombre de qualités permettent ainsi de les distinguer.

Le patron communicant a comme principes de base la compréhension des gens et ce qui compte pour eux, mais également l'intégrité et la crédibilité, car les autres auront plus confiance en une personne dont il est possible de prédire les comportements futurs.

Il se sert alors de ses qualités pour être un vrai conseiller pour ses collaborateurs, mais également pour leur raconter des histoires qui sont une source d'inspiration et de motivation.

Enfin, le patron communicant est un « sage » dans le sens où il sait à la fois prendre le temps d'analyser les situations, mais également de douter de manière constructive.²



TENDANCES

Réalité virtuelle: le CAC 40 est séduit

Dans son rapport «Tech trends 2016», le cabinet d'audit Deloitte montre qu'alors que les coûts de la technologie de la réalité virtuelle dégringolent, les grands groupes français adoptent les casques type Oculus et Rift.

Le groupe Alstom s'est par exemple doté de kits mobiles pour la réalité virtuelle composés d'un projecteur et de lunettes 3D que peuvent utiliser les salariés du groupe directement sur le terrain. Les entreprises qui mettent en place ce type de solutions sont à la recherche de réduction de coûts de maintenance de leurs installations tout en formant de manière plus efficace les techniciens. Par ailleurs, les technologies dites «immersives» sont utilisées par les grandes entreprises pour tester de futures installations afin d'éviter de commettre des erreurs à l'instar de La Redoute qui a travaillé avec l'association Clarte, spécialiste de la réalité virtuelle, afin de concevoir son nouveau centre de tri.³



3. «La Redoute, Alstom : les grands groupes adoptent la réalité virtuelle»,
Le Journal du Net, 12 mai 2016

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien
indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



BULLE TWITTER



PIERRE DUQUESNE @CITIZENDUQUESNE - 7 JUIN 2016

Avec la CFE-CGC, les syndicats « réformistes » soutenant la loi #ElKhomri sont minos. CGT+Solidaires+FO+CFE-CGC= 58 %



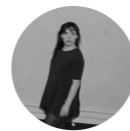
PHILIPPE GERY @GERYPHILIPPE - 11 JUIN 2016

On s'en doutait, une étude le montre : l'absentéisme croit avec de mauvaises organisation du travail #cfecgc <http://m.business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/harcelement-au-travail/0211012556205-absenteisme-1-salarie-sur-5-s-arrete-en-raison-de-l-organisation-du-travail-211256.php#> ...



FRANCE INTER @FRANCEINTER - 12 JUIN 2016

@MyriamElKhomri : « Si le mot d'ordre c'est le retrait des articles qui font ce texte, ce ne sera pas possible. » #Le79Inter



LAU @LAURIANEGENDRE - 16 JUIN 2016

Mon papa il a été élu délégué syndical central de la CFECGC à l'unanimité la plus totale 100%



Affirmez vos valeurs en choisissant un groupe engagé, solidaire et coopératif

Up Chèque Déjeuner

Up Chèque Lire

Up Cadhoc

Up Appli'CE

Up Chèque Domicile

EN SAVOIR +



AGENDA

JEUDI

30/06

Loi Travail : la CFE-CGC reçue à Matignon par Manuel Valls et Myriam El Khomri.

MARDI

05/07

Examen de la loi Travail à l'Assemblée nationale en deuxième lecture.

A PARTIR DU

06/07

JUSQU'AU

09/07

Universités d'été des mouvements sociaux de la solidarité internationale à Besançon.

A PARTIR DU

09/08

JUSQU'AU

14/08

Forum social mondial à Montréal (Canada).



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)