



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



INDISCRETS

Les soubresauts internes du Medef

Alexandre Saubot, négociateur social du Medef et candidat à la succession de Pierre Gattaz, est en opposition avec de nombreuses fédérations de l'organisation patronale. On lui reproche notamment son management trop «vertical». Un de ses détracteurs confie: «*Nous avons la conviction, même s'il le nie, qu'il a donné une sorte de feu vert à Manuel Valls pour accepter l'idée d'une taxation accrue des contrats de travail courts.*»

Pierre Gattaz fait lui aussi l'objet de reproches.

Un responsable explique: «*Ils veulent organiser sa mort blanche*», une position qui serait partagée par de nombreuses fédérations. Celles-ci n'hésitent plus à souffler à la droite (qu'elles imaginent de retour au pouvoir en 2017) que ce sont elles qui sont réellement aux manettes. La fronde est si grande que la fédération de l'immobilier est allée jusqu'à suspendre le versement de ses cotisations, en plus de menaces de départ.¹

CGT et FO : l'union sacrée du printemps

Tièdes voire froides depuis 2008, les relations entre la CGT et FO, sous l'impulsion de leurs leaders successifs Philippe Martinez et Jean-Claude Mailly, se sont réchauffées à l'occasion de ce printemps social 2016. La longue mobilisation, sur le terrain, contre la loi Travail, a clairement rabiboché les deux centrales. En Ile-de-France, la lune de miel entre les deux leaders se double même d'une entente cordiale entre Pascal Joly (CGT) et Gabriel Gaudy (FO).

Bisbilles en coulisse des négociations assurance-chômage

Avant chaque grande négociation, les organisations syndicales se rencontrent afin de définir des positions communes. Objectif: faire front commun face aux revendications du Medef. Rien de tel n'a eu lieu, néanmoins, lors des dernières séances de négociation pour une nouvelle convention Unedic, entre la CGT et la CFDT. Un début de réponse pour expliquer l'échec des pourparlers...³

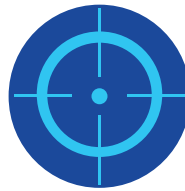
LE CHIFFRE



C'EST LA PROPORTION DE FRANÇAIS QUI ÉTAIENT PRÊTS À POSER UNE JOURNÉE POUR SUIVRE UN MATCH DÉCISIF PENDANT L'EURO 2016.⁴



1. « Les coulisses de la fronde anti-Gattaz », *L'Express*, 22 juin 2016, numéro 3390
2. Martinez-Mailly : la lune de miel, *Marianne*, 8 juillet
3. « CGT et CFDT très fâchées », *L'Express*, 29 juin 2016, numéro 3391
4. « Euro 2016: 23% des Français prêts à poser une journée pour suivre un match », *Courrier Cadres*, 13 juin 2016



L'INFO MILITANTE

LOI TRAVAIL : ÇA VOUS BRANCHE ?

Alors que le parcours parlementaire du projet de loi se poursuit en dépit d'un nouveau recours à l'article 49-3 en seconde lecture à l'Assemblée nationale (voir encadré), les accords d'entreprises et le rôle des branches professionnelles restent au cœur des débats. Si elle salue l'affirmation de la branche pour la pénibilité et l'égalité professionnelle, la CFE-CGC exige d'indispensables évolutions s'agissant de la négociation du temps de travail dans l'entreprise et du forfait-jours.

Fidèle à sa ligne de conduite - des propositions constructives pendant le débat et les amendements parlementaire pour sortir de la crise, infléchir le texte en faveur des salariés et parer aux risques de dumping social - la CFE-CGC n'a jamais cessé, depuis le début des débats, de souligner le rôle fondamental et le nécessaire primat des branches professionnelles dans le cadre du dialogue social. Comme le rappelle François Hommeril, « *les branches sont l'indispensable outil de classifications et de dispositions spécifiques définies avec les partenaires sociaux, permettant d'adapter*

les règles sociales aux spécificités des activités en empêchant un dumping social entre les entreprises d'un même secteur. »

Particulièrement vigilante sur la problématique dite de l'inversion de la hiérarchie des normes instaurant la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, l'accord d'entreprise pouvant dès lors être moins favorables aux salariés que l'accord de branche, la CFE-CGC s'est positionnée en faveur d'une réécriture des divers articles relatifs à cette inversion de la hiérarchie des normes, insistant sur l'impérieux retour à la concertation sociale. Si conférer un espace de liberté à la négociation d'entreprise est une intention louable, il est indispensable de prévoir des garde-fous pour les salariés.

Sécuriser les accords d'entreprises

Reçu à Matignon le 28 juin dernier, le président de la CFE-CGC a eu l'occasion de rappeler à Manuel Valls et Myriam El Khomri la nécessité de mettre en place

« *des dispositions qui feraient que pendant une période à préciser, les accords d'entreprise seraient soumis à priori et à posteriori à la validation de la branche.* » Pour la CFE-CGC, il est en effet indispensable de mettre à disposition des branches des outils de contrôle et d'évaluation afin que le dialogue social dans les entreprises ne se fasse pas sous la contrainte économique du donneur d'ordre.

En parallèle, la CFE-CGC a demandé que la commission de refondation du Code du travail (prévue dans l'article 1) soit dotée de toutes les ressources nécessaires, et qu'elle devienne le lieu d'un travail partagé entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les experts, en y associant étroitement les branches professionnelles. « *Il faut créer les conditions d'un dialogue social harmonieux avec des gens bien formés, indépendants d'un certain nombre de rapports de force et pouvant exercer eux-mêmes leurs compétences au sein de leur collectif de travail* », préconise François Hommeril.



L'INFO MILITANTE

Quelques avancées dans l'affirmation de la branche

Sous l'impulsion de la CFE-CGC, des premières avancées sont à noter. La commission des Affaires sociales a en effet voté l'affirmation des branches sur plusieurs sujets significatifs (salaires minimums, formation, mutuelle complémentaire et qualification), y ajoutant la pénibilité et l'égalité professionnelle, une avancée saluée par la CFE-CGC. Dans tous ces domaines, les accords collectifs se verraient donc nécessairement accorder la primauté sur les accords d'entreprise.

Temps de travail et forfait-jours : de nécessaires évolutions

Malgré quelques évolutions favorables, force est de constater que dans l'écriture actuelle, le risque du rapport de force économique dans le dialogue social n'est pas suffisamment écarté. L'article 2 du texte, qui instaure la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail dès lors qu'un accord

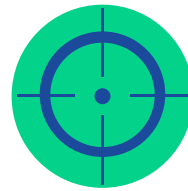
majoritaire est signé en entreprise, continue de cristalliser la contestation. « *Ce point-là n'est pas réglé, la zone de risque est trop importante* », déplore François Hommeril. Idem s'agissant du forfait-jours, un dispositif qu'il est indispensable de sécuriser, réaffirme la CFE-CGC, pour garantir le droit à la santé, à une durée de travail raisonnable et à une rémunération équitable des salariés au forfait-jours.



ENCORE ET TOUJOURS LE 49-3...

Revenu en seconde lecture à l'Assemblée nationale le 5 juillet, le projet de loi Travail a été adopté à l'issue d'un nouveau passage en force du gouvernement, ce dernier recourant, comme en mai dernier en première lecture, à l'article 49-3 de la Constitution, suscitant « *consternation inquiétude et déception* », déplore la CFE-CGC.

Navette parlementaire oblige, le texte a été transmis au Sénat pour un second examen en commission le 13 juillet, puis en séance le 18 juillet. Le dernier mot reviendra à l'Assemblée nationale, le 20 juillet, pour une adoption définitive via un probable usage du... 49-3.



L'INFO MILITANTE

APRÈS LE CHOC DU BREXIT, LE PLAIDOYER DE LA CFE-CGC POUR UNE VÉRITABLE EUROPE SOCIALE

Suite au choc suscité le 24 juin dernier par le vote (à 51,9 %) des Britanniques pour une sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne, la CFE-CGC en appelle à une véritable Europe sociale, plus forte et solidaire.

Le Brexit a fait l'effet d'une douche froide pour tous ceux qui considèrent que l'Union européenne doit être celle de la construction pour la paix et pour une Europe économique et surtout sociale.

Si l'état des lieux est loin d'être terminé quant aux motifs du vote des électeurs, la CFE-CGC, membre fondateur de la Confédération Européenne des Cadres (CEC), a la certitude que le non a été motivé par la conséquence des mesures décidées par les gouvernements britanniques eux-mêmes et non par l'Europe.

À qui la faute ? Aux politiques britanniques, qui ont favorisé la précarité du pays à coup de mesures ultralibérales et de propos démagogiques sur les prétendus gains d'une « non-Europe » pour le Royaume-Uni.

Les écarts de plus en plus conséquents entre les plus fortes rémunérations, la prolifération des bas salaires, le chômage, la précarité d'une plus en plus grande partie de la population - y compris les classes moyennes - l'accès aux soins de plus en plus difficile, les contrats zéro heure et le rejet de la politique migratoire britannique sont autant de facteurs expliquant le vote.

Force est de constater que l'Europe n'a pas développé un modèle social suffisamment protecteur au Royaume-Uni et ailleurs.



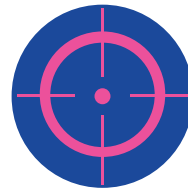
Pour la CFE-CGC, l'Union européenne doit profiter de cette situation pour progresser vers une véritable Europe sociale, avec la mise en place d'un socle de salaire minimum, un accès à une couverture de santé, une évolution de l'assurance chômage, un droit à la pension de retraite ; sans oublier l'instauration d'un serpent fiscal et de règles clarifiées des bases d'imposition des entreprises pour lutter contre le dumping fiscal intra-européen.

Peut-on enfin se prendre à rêver qu'une des conséquences positives sera la fin de l'Europe à la carte, de cette politique systématique du « pick and choose »^(*) et de « l'opt-out »^(**) qui ont contraint les institutions européennes à gérer l'opposition récurrente des négociateurs britanniques aux mesures les plus sociales ?

Malgré les nombreuses incertitudes qui planent aujourd'hui sur notre avenir commun, et en dépit de ce triste chapitre de l'histoire européenne, la CFE-CGC reste persuadée qu'il faudra tirer le meilleur parti de nos erreurs pour construire une Union européenne plus forte et solidaire.

^(*) pick and choose : pratique de la sélection à la carte des mesures contraignantes.

^(**) opt out : possibilité de ne pas se sentir impliqué par une mesure contraignante.



L'INFO MILITANTE

Ouverture dominicale : après le BHV Marais, bientôt les Galeries Lafayette Haussmann

Au titre des Zones touristiques internationales (ZTI) créées par la loi Macron de 2015, le BHV Marais (groupe Galeries Lafayette) a ouvert le dimanche 3 juillet, devenant le premier grand magasin parisien à ouvrir tous les week-ends. En mai dernier, la CFE-CGC et Sud avaient signé un accord avec la direction, prévoyant l'embauche de 150 personnes pour des postes de fin de semaine. Les 1800 salariés travaillant la semaine ne pourront pas être employés plus de 15 dimanches par an et bénéficieront ces jours-là d'un salaire double et des frais de garde payés.

S'agissant des Galeries Lafayette boulevard Haussmann et en vertu du récent accord signé par la CFE-CGC et la CFTC, l'ouverture dominicale sera mise en place avant la fin de l'année.

France Télécom : la CFE-CGC demande la requalification en "mise en danger de la vie d'autrui" et "homicide involontaire"

Alors que le parquet de Paris a renvoyé en correctionnelle la société Orange (ex-France Télécom) et trois de ses anciens dirigeants pour harcèlement moral, la CFE-CGC, à l'origine de la procédure, a demandé la requalification des faits en « mise en danger » et « homicide involontaire », après la vague de suicides intervenue dans l'entreprise en 2008 et 2009.

Contre l'avis des syndicats, EDF veut lancer au plus vite le projet des EPR d'Hinkley Point

Dans un courrier intersyndical daté du 30 juin, la CFE-CGC, la CGT et FO déplorent la volonté de la direction d'EDF de lancer immédiatement le projet de construction d'une centrale nucléaire à Hinkley Point, en Angleterre. Les syndicats défendent un report de ce projet estimé à 22 milliards d'euros, craignant qu'il ne fragilise les finances du groupe.

Areva : la CFE-CGC interpelle la ministre du Travail

Fin juin, la CFE-CGC d'Areva a adressé un courrier à Myriam El Khomri pour dénoncer des « techniques manipulatoires » de la direction du groupe nucléaire dans la préparation d'une prochaine restructuration du groupe nucléaire dont l'État est actionnaire à 87%. « *Le contournement des organisations syndicales dans un groupe public sur le sujet hautement sensible du statut des salariés contredit le discours gouvernemental sur la primauté du dialogue social* », s'indigne la CGE-CGC.

Marie Russo (CFE-CGC) nommée présidente d'Opcalia

Dans le cadre de la présidence alternée entre employeurs et salariés, Marie Russo (CFE-CGC) succède à Patrice Lombard à la tête de l'organisme paritaire chargé de collecter les cotisations annuelles des entreprises au titre de la formation professionnelle continue des salariés. « *Nous allons nous attacher à démontrer le bien-fondé de nos actions sociales et sociétales : handicap, diversité, mixité, équité d'accès à la formation...* », explique Marie Russo.



FOCUS SUR

SPORT EN ENTREPRISE : QUELS ENJEUX ?

En plein essor, la pratique d'activités physiques et sportives en entreprise promet de nombreux bienfaits sur le plan économique, sanitaire et social.

Le lien existant entre compétitivité de l'entreprise et bien-être du salarié est une réalité. Au-delà de cette évidence, le sport peut constituer un outil managérial à part entière. Il constitue en effet un levier intéressant pour l'esprit d'équipe, l'échange, l'accomplissement individuel, le partage, la prise d'initiative ou le droit à l'erreur.

Les bénéfices concrets de ces pratiques sont multiples, d'abord pour le salarié : amélioration de la condition physique, réduction du stress, meilleure satisfaction au travail. Pour l'employeur également, la réduction de l'absentéisme et des accidents de travail ainsi que l'impact positif du sport sur la culture d'entreprise ont été démontrés.

La mise en place d'un comité d'organisation des pratiques sportives en entreprise permet d'atteindre ces objectifs. Il s'agit notamment de sensibiliser aux activités sportives (affiches, conseils, etc.), en prévoyant des temps et

des activités pertinentes, afin de rendre l'environnement de travail plus favorable (horaires flexibles, supports vélos...).

Des entreprises tierces peuvent prendre part aux dynamiques des entreprises en la matière. C'est le cas de Sport Heroes (ex-Running Heroes). Cette start-up mêle sport en entreprise et humanitaire, puisqu'elle se sert des objets connectés sportifs (téléphone, bracelet) utilisés par les salariés dans le cadre de leurs pratiques afin de cumuler des fonds pour des associations (dont l'Unicef).

Lufthansa, Skoda, Volvic, L'Occitane..., sont autant d'entreprises qui ont déjà bénéficié des services de Sport Heroes.

La start-up souhaite désormais développer l'offre d'activités disponibles : cyclisme, natation et toute activité qu'un objet connecté peut mesurer.



Sources

- « Sport Heroes, la start-up qui fait courir les salariés en entreprise », *Les Echos*, 9 juin 2016
- *Guide pratique de développement du sport en entreprise*, CNOSF et MEDEF





VU D'AILLEURS

LA SANTÉ AU TRAVAIL AURAIT UN IMPACT IMPORTANT SUR LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS

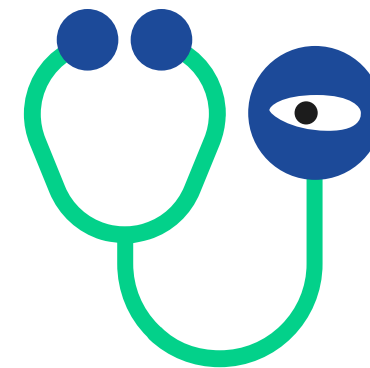
500 responsables RH et gestion des risques d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique ont été interrogés par le cabinet de conseil Aon sur l'éventuel lien que peuvent entretenir santé et performance au travail.

L'étude montre que 93% des employeurs établissent un lien entre performance des employés et santé au travail. Antoine Bosonnet, DRH d'Aon France, nuance: «*Il reste cependant du chemin à parcourir et il s'agit maintenant de mettre en place une véritable stratégie visant à accompagner les salariés en mesurant la performance d'un programme qui réponde efficacement aux objectifs de l'entreprise.*»

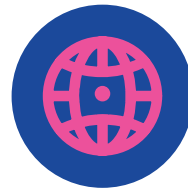
Faute de ressources financières, la mise en œuvre de stratégies de santé est rendue complexe pour 69% des responsables. Cela alors même que 65% d'entre eux désignent le stress et la santé mentale comme des sujets d'inquiétude primordiaux. Les employeurs ne sont ainsi que 32% à avoir mis en place des programmes liés à ces aspects.

Au-delà de la santé physique des employés, identifiée comme un problème majeur au sein de 53% des sociétés interrogées, 49% d'entre elles pointent la mauvaise hygiène de vie de leurs employés.

Chiffre alarmant, seuls 23% des responsables prévoient d'instaurer des programmes d'accompagnement financier pour favoriser le bien-être des salariés. Antoine Bosonnet rassure: «*Le thème de la situation financière revient de plus en plus souvent dans les discussions et, parmi les programmes de santé proposés par les entreprises, la santé financière devrait enregistrer la plus forte croissance.*»



«Santé au travail: un impact direct sur les performances des employés»,
Courrier Cadres, 9 juin 2016



PROSPECTIVE

NUMÉRIQUE ET TRAVAIL

Comment salariés et dirigeants français perçoivent-ils les effets du numérique sur les conditions de travail ?

Une étude réalisée pour l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) dresse un état des lieux des attentes liées à la transformation numérique pour les salariés et dirigeants français. Focus sur les principaux enseignements :



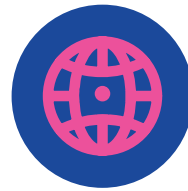
1. Une vision plutôt positive de la transformation numérique au travail, méritant d'être nuancée

- › Le numérique au travail est bien vu en entreprise. En particulier chez :
 - les chefs d'entreprise,
 - les CSP+,
 - les plus jeunes.
- › Les enquêtes du ministère du Travail mettent en lumière les risques de débordement dans l'usage des outils numériques.

2. Numérique au travail : une consonance plutôt positive

- › Pour 60% des salariés et 88% des chefs d'entreprise, le terme « numérique » évoque quelque chose de positif dans leur environnement de travail.
- › Pour 57% des salariés et 72% des chefs d'entreprise, simplification et souplesse sont les principaux bénéfices du numérique.
- › 73% des salariés et 93% des chefs d'entreprise sont optimistes quant à l'apport du numérique pour leur entreprise.





PROSPECTIVE

NUMÉRIQUE ET TRAVAIL

3. Des effets favorables sur la qualité de vie au travail mais certaines conséquences à surveiller

- › Pour 85 % des salariés, l'usage des technologies numériques a eu un effet positif sur la qualité de vie au travail.
- › Pour 90 % des chefs d'entreprise, cet usage a eu des conséquences positives sur la qualité de vie de leurs salariés en entreprise.
- › Concernant l'effet du numérique sur l'efficacité de l'organisation, l'esprit d'innovation, la performance de l'entreprise, la qualité du travail et la qualité du service client, les salariés sont bien plus mitigés.
- › Mêmes résultats concernant l'information et la coopération.
- › Les salariés vont jusqu'à imputer au numérique des effets négatifs sur le dialogue social.
- › Plus optimistes mais toujours en phase avec leurs salariés, les chefs d'entreprise estiment que le développement du numérique peut avoir des effets néfastes en ce qui concerne la concentration, le niveau de stress, la charge de travail, la pression sur les délais, les horaires de travail ou encore l'équilibre vie professionnelle-personnelle.

4. L'avènement du management collaboratif reste à venir

- › Pour 27 % des salariés et 47 % des chefs d'entreprise, le numérique a eu des conséquences positives sur la possibilité des salariés de donner leur avis sur le management et participer aux prises de décision.

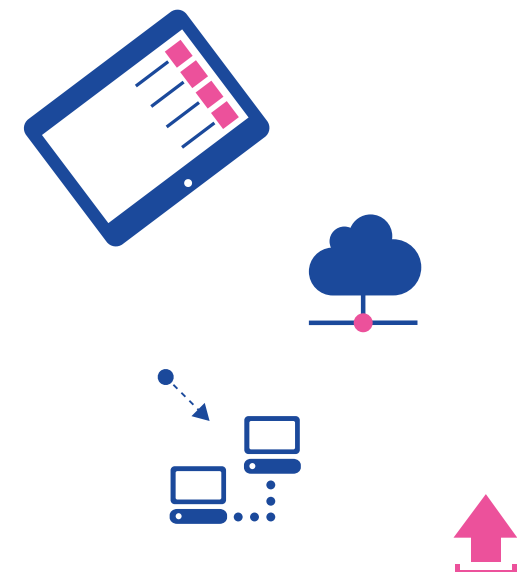
5. Formation, droit à la déconnexion et communication : les principales clés pour aider les salariés à mieux travailler à l'ère du numérique

- › Pour 40 % des salariés et 38 % des chefs d'entreprise, les formations spécifiques au numérique sont prioritaires.
- › Pour 35 % des salariés et 38 % des chefs d'entreprise, le développement du dialogue social pourrait aider les salariés à mieux travailler à l'ère du numérique.

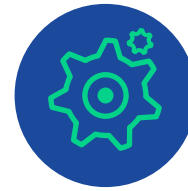
6. Une légitimité accordée aux entreprises

Classement des acteurs les plus légitimes pour proposer des outils et transmettre des messages sur le sujet du numérique et des conditions de travail :

- › Selon les salariés : les entreprises (37 %), les salariés (27 %), l'État (21 %).
- › Selon les chefs d'entreprise : les entreprises (61 %), l'État (15 %), les salariés (12 %).



« Comment salariés et dirigeants français perçoivent les effets du numérique sur les conditions de travail ? », ANACT, 10 juin 2016



ANALYSE

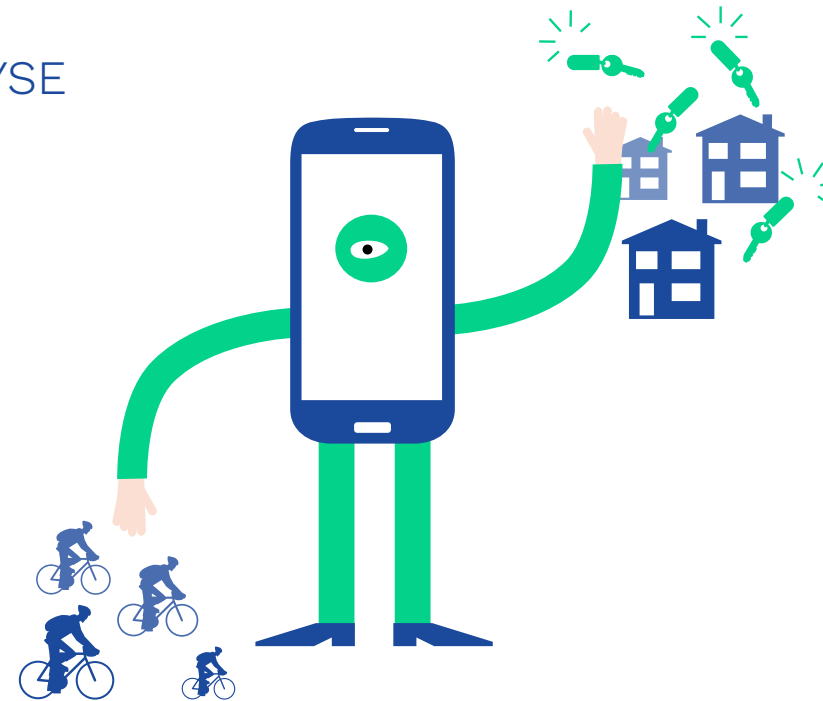
« L'uberisation » : un phénomène émergent dans le giron du projet de loi Travail

Mêlant économie du partage, innovation numérique, recherche de compétitivité et souci d'autonomie, « l'uberisation » impacte de plus en plus les secteurs de l'économie traditionnelle (taxis, librairies, hôtels, métiers juridiques, banques, restaurateurs, etc.).

L'émergence de cette nouvelle forme d'économie implique également de nouveaux modes de travail (bien que se fondant sur des modèles préexistants : auto-entrepreneurs, freelances, etc.). Le décideur public, nourri par les positions d'institutions telles que l'Observatoire de l'uberisation, cherche à renforcer les droits de ces actifs, notamment par le biais du projet de loi Travail.

Ainsi, à l'article 27 bis de la version votée par l'Assemblée nationale en première lecture, on retrouve plusieurs dispositions ayant vocation à protéger les travailleurs de « l'ubérisation ». Concrètement, les plateformes de mise en relation ont vu leur responsabilité engagée sur plusieurs plans, notamment par la souscription à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail, le droit d'accès à la formation professionnelle et la validation des acquis et expériences. Jusqu'ici, ces obligations incombaient seulement aux entreprises jouissant d'un certain niveau de chiffre d'affaires. En toutes circonstances, les travailleurs pourront désormais se prévaloir de droits syndicaux ou du droit de grève.

Afin de confirmer le bien-fondé de ces mesures, Myriam El Khomri s'est rapprochée, début juin, d'un groupe d'une douzaine de plateformes travaillant avec l'Observatoire de l'Uberisation.



À cette occasion, la ministre du Travail a annoncé que l'objectif de la régulation n'était pas de « freiner le développement de ces plateformes, qui est créateur d'emplois et une voie d'intégration, notamment pour les jeunes issus des quartiers populaires ».

Si elle a d'abord fait face au rejet de l'article par le Parlement, Myriam El Khomri a indiqué souhaiter rétablir l'article, tout en reconnaissant le besoin d'améliorer encore le texte.

Dans la version finale du texte, l'article devrait être définitivement adopté.

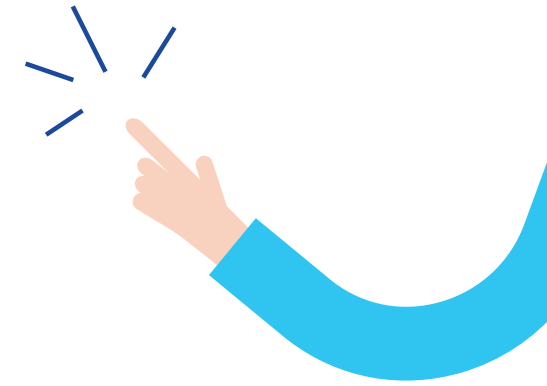


Sources

- Projet de loi Travail, adopté en première lecture, en séance, à l'Assemblée nationale, 13 mai 2016
- Projet de loi Travail, version issue de l'examen par la commission des Affaires sociales du Sénat, 1^{er} juin 2016
- Projet de loi Travail, adopté en première lecture, en séance, au Sénat
- « El Khomri veut réguler l'économie collaborative », *Le Figaro*, 10 juin 2016
- « Myriam El Khomri reçoit "l'Observatoire de l'ubérisation" », *Boursier*, 9 juin 2016



TENDANCES



Les cadres de plus en plus attirés par les start-up

L'Usine Digitale et PageGroup ont mené une enquête pour comprendre l'engouement de plus en plus fort pour les start-up, notamment chez les jeunes diplômés. Ainsi, 37% des sondés souhaitent travailler dans ces structures contre seulement 34% à vouloir travailler dans un grand groupe coté (et même 24% au sein du «GAFA» - Google, Amazon, Facebook et Apple).

Mais qu'est-ce qui attire les cadres vers ce type d'entreprise ? Les critères principaux sont l'innovation et les possibilités technologiques offertes (selon 62% des répondants), ainsi que la polyvalence des postes proposés (58%) et l'autonomie accordée (48%). À titre de comparaison, seuls 11% des sondés citent les possibilités financières, ce qui en fait la dernière raison invoquée.

Enfin, par opposition, ceux qui ne souhaitent pas y travailler mettent en avant les conditions de travail (50%), le manque de moyens financiers (47%) ou le besoin de travailler dans un environnement structuré (33%).¹

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle: une priorité des salariés

L'Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise a publié début juin les résultats de son 8^e baromètre sur la conciliation entre vies professionnelle, personnelle et familiale. Selon celui-ci, 93% des Français jugent ce sujet comme important, et 68% disent d'ailleurs manquer de temps. Celui-ci pourrait pourtant leur permettre de profiter de leur famille (41%), de consacrer plus de temps à leurs loisirs (36%) ou aux pratiques sportives (14%).

Pour de nombreux salariés (63%), les employeurs ne font pas assez pour aider à trouver cet équilibre, et 35% d'entre eux jugent trop important le temps consacré à la vie professionnelle (une hausse de 4 points en un an). Toutefois, 41% des sondés estiment que leur entreprise a mis en place une souplesse des modalités et des horaires de travail.²



Sources

1. «Et l'on vous dit pourquoi vos cadres vont partir travailler dans une start-up», *L'Usine Digitale*, 13 juin 2016
2. «Les Français restent exigeants sur l'équilibre entre vie pro et vie perso», *Courrier Cadres*, 13 juin 2016



TENDANCES

La mobilité, source de productivité, de créativité et de satisfaction

Les technologies mobiles sont un moyen d'améliorer la performance des entreprises mais aussi de créer pour les salariés une expérience de travail de meilleure qualité. C'est ce qui ressort d'une étude de *The Economist Business*.

Les salariés estimant que leur entreprise fait bon usage de la technologie se considèrent à la fois comme plus motivés et plus performants : par rapport à des salariés déçus par les usages mobiles de leur entreprise, l'écart est ainsi de 16% pour la productivité, de 18% pour la créativité, de 23% pour la satisfaction et de 21% pour le dévouement.

Cet écart est d'ailleurs similaire quand on demande à ces employés ce qu'ils pensent de l'équilibre travail-vie privée, de la promotion de la créativité et de l'innovation, et de la capacité de leur entreprise à attirer des salariés talentueux.³

Quels effets pour les ateliers bien-être au travail ?

La 13^e Semaine pour la qualité de vie au travail s'est tenue du 13 au 17 juin 2016, et a été l'occasion d'un débat sur le développement de ces ateliers organisés par les entreprises.

Alors que Patrick Dumoulin, directeur de l'institut Great Place to Work®, explique que « *ces pratiques permettent de montrer aux salariés que l'entreprise leur accorde une attention particulière* », Jacques Rondeleux, directeur général d'un cabinet spécialisé dans les risques psychosiaux, considère que ces ateliers « *rendent le salarié seul responsable de sa bonne santé physique et mentale* ». Pour lui, « *le bien-être repose sur l'organisation du travail et est lié au collectif* ».

Cet avis a d'ailleurs été soutenu par une étude menée sur 10 000 salariés danois qui a montré l'absence d'effets durables de ces programmes qui ne procurent pas de satisfaction sur le long terme. Pour un des co-auteurs de l'étude, les ateliers ne répondent pas « *aux problèmes de la charge de travail, des relations interpersonnelles, de l'équilibre vie privée/vie professionnelle* », autant d'éléments structurants pour le bien-être au travail.⁴



Sources

3. « Les technologies mobiles suscitent la motivation des salariés », *Courrier Cadres*, 7 juin 2016
4. « Les ateliers bien-être au travail: un simple gadget? », *L'Express*, 14 juin 2016



BULLE TWITTER



 **ARTERO GABRIEL** @GABFD - 27 JUIN 2016

Vers 1 nouveau dispositif conventionnel de branche dans la **#Métallurgie** En contradiction avec **#LoiTravail** ? **#social** https://www.metalurgie-cfecgc.com/sites/default/files/com_presse/cp-metallurgiecfe-cgc-edcm-27-06-2016.pdf ...



 **SERVICE PRESSE APEC** @APECINFOPRESSE - 6 JUILLET 2016

[ETUDE APEC] 200 000 **#recrutements** de **#cadres** devraient être réalisés en 2016 @Apecfr <https://presse.apec.fr/Presse/Communiques-de-l-Apec/Les-Etudes/Reprise-confirnee-sur-le-marche-de-lemploi-des-cadres--recrutements-en-hausse-de-10> ...



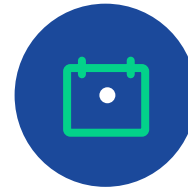
 **SUD RADIO** @SUDRADIO - 4 JUILLET 2016

#LoiTravail : "Comme pas de consultation sociale, l'utilisation du 49-3, c'est une attaque à notre pouvoir d'intervenir" F. Hommeril @CFECGC



 **JEAN ARTHUIS** @JEANARTHUIS - 7 JUILLET 2016

Si nous voulons sauver l'Europe, invitons les syndicats des pays de la zone euro à se rencontrer et à débattre des réformes à promouvoir.



AGENDA

LUNDI
18/07

Examen en séance du
projet de loi Travail en
seconde lecture au
Sénat.

MERCREDI
20/07

Examen en séance du
projet de loi Travail en
troisième et dernière
lecture à l'Assemblée
nationale.

DU VENDREDI
26/08
AU LUNDI
05/09

Soixante-dixième
édition de la Foire de
Châlons (51).

MERCREDI
28
ET JEUDI
29/09

Assises du CHSCT au
Stade de France à
Saint Denis (93).

**LE BULLETIN CONFÉDÉRAL MARQUE UNE
PAUSE ESTIVALE.**

Rendez-vous en septembre pour le prochain numéro.



CONTACT

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 **@CFECGC #cfecgc**