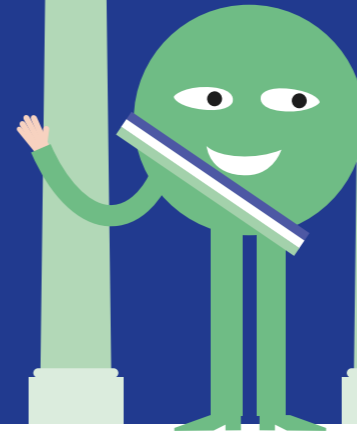


VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE

28

JUIN 2017



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE - RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE : LA CFE-CGC VIGILANTE**
- P. 5 INFO MILITANTE : « DES PANS MAJEURS DU DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE NE SE DÉROULENT PAS DANS DES CONDITIONS LOYALES »**
- P. 7 INFO MILITANTE - ACCORD D'ENTREPRISE : LE CONSEIL D'ÉTAT REND UNE DÉCISION FAVORABLE POUR LA CFE-CGC, SYNDICAT CATÉGORIEL**
- P. 8 FOCUS : POURQUOI ET COMMENT LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCE EN FRANCE ?**
- P. 10 POINT DE VUE : QUELLES SOLUTIONS POUR DISSUADER UNE ENTREPRISE DE DÉLOCALISER ? L'EXEMPLE DE WHIRLPOOL**
- P. 12 PROSPECTIVES : LE SALAIRE N'EST PLUS LA PRIORITÉ DES TRAVAILLEURS**
- P. 13 ANALYSE : LES BONNES PRATIQUES DU MANAGEMENT DES BÉNÉVOLES À APPLIQUER EN ENTREPRISE**
- P. 15 VU D'AILLEURS : LA BATAILLE DES TRAVAILLEURS IRANIENS POUR ACQUÉRIR DES SYNDICATS INDÉPENDANTS FACE À LA RÉPRESSION**
- P. 17 TENDANCES**
- P. 18 BULLES TWITTER**
- P. 19 AGENDA**



EN BREF

Action Logement : la CFE-CFC devient la 2^e organisation syndicale

Avec plus de 20 % des suffrages lors des premières élections de représentativité, la CFE-CGC devient la 2^e organisation syndicale des salariés du nouveau Groupe Action Logement issu de la réforme décidée par les partenaires sociaux au printemps 2015. La CFE-CGC confirme ainsi son engagement en faveur d'une gouvernance et d'une dynamique sociale exemplaires au service de l'intérêt général et de la facilitation de l'emploi par le logement.

Ministère du Travail : Antoine Foucher (ex-Medef) nommé directeur de cabinet de Muriel Pénicaud

Ancien directeur général adjoint du Medef en charge du social, avant de démissionner de l'organisation patronale en juin 2016, Antoine Foucher (37 ans) a été nommé le mois dernier directeur de cabinet de la nouvelle ministre du Travail, Muriel Pénicaud. À ses côtés, il sera chargé de mener la réforme du Code du travail.

Fonction publique : Gérald Darmanin reste ferme sur la suppression de 120 000 postes pendant le quinquennat

Ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin a réaffirmé la volonté du gouvernement de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires sur le quinquennat, un engagement d'Emmanuel Macron. La suppression du ministère de la Fonction publique avait suscité la critique unanime des organisations syndicales, la CFE-CGC dénonçant un « choix comptable » et une « logique comptable ».

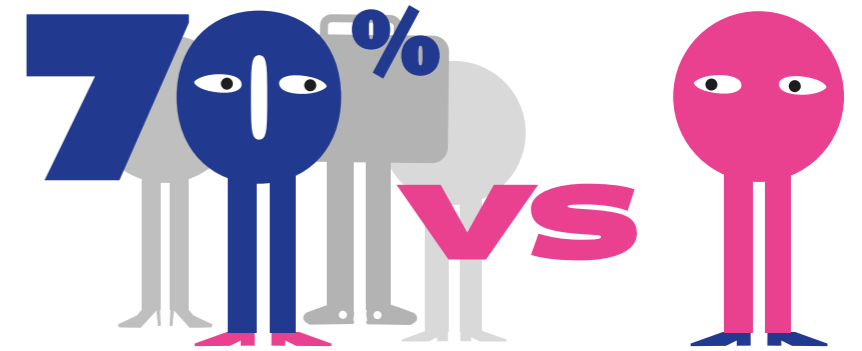
La 106^e Conférence internationale du Travail (5-16 juin)

La 106^e session de la Conférence internationale du Travail (CIT) s'est ouverte le 5 juin à Genève (Suisse) au Palais des Nations de l'ONU ainsi qu'au siège du Bureau international du Travail (BIT). Les travaux, auxquels participera activement la délégation CFE-CGC, dureront jusqu'au 16 juin.

Malik Gueye élu président de la Fédération CFE-CGC Chimie

Successeur de Philippe Jaeger, Malik Gueye est le nouveau président de la Fédération de la Chimie qui a tenu son 36^e congrès à Deauville les 17 et 18 mai. Cadre, responsable qualité-finance au sein de la direction administrative et financière du groupe Henkel, Malik Gueye est président du Syndicat national des cadres des industries chimiques (SNCC) depuis 2011. Cinquième fédération en nombre d'adhérents (7 000), la fédération Chimie CFE-CGC célébrera, en 2018, ses 70 ans.

LE CHIFFRE



C'EST LA PART DES ACTIFS FRANÇAIS QUI CONTINUENT DE PLÉBISCITER LE STATUT DE SALARIÉ FACE À CELUI D'INDÉPENDANT!

 Sources

1. « Être salarié : un idéal, sauf pour les jeunes qui aspirent à plus de liberté », *Credoc*, 04/2017



L'INFO MILITANTE

RÉFORME DU TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE : LA CFE-CGC MOBILISÉE

Le président de la République a engagé une phase de concertation avec les partenaires sociaux sur son projet de réforme du travail dont le calendrier et les contours restent à définir. Vigilante, la CFE-CGC y fera valoir toutes ses exigences.

Le Code du travail s'est invité brutalement dans l'agenda social. Le président de la République, qui a récemment engagé une indispensable phase de concertation sociale sur un dossier majeur aux multiples tiroirs (indemnités prud'homales, accord d'entreprise etc.), a fait de cette réforme une priorité. Le gouvernement souhaiterait en effet légiférer (d'ici septembre ?) par ordonnances, une procédure permettant de « zapper » les débats parlementaires mais nécessitant au préalable une loi d'habilitation votée par le Parlement (voir p. 8).

À l'occasion de ses échanges avec Emmanuel Macron à l'Élysée le 23 mai, puis à Matignon le lendemain avec le Premier ministre et la ministre du Travail, François Hommeril a défendu les positions de la CFE-CGC. Si les discussions n'ont pas permis de lever certaines inquiétudes - en particulier le calendrier précis des réformes envisagées - celles-ci se sont déroulées « dans un climat positif d'écoute, de dialogue et de construction » propice à un véritable débat, souligne la CFE-CGC.

**« C'est la compétitivité des entreprises,
les compétences des salariés
et les investissements qui créent des emplois »**

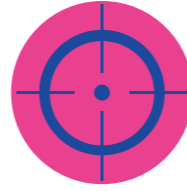
Sur le Code du travail, François Hommeril a fait savoir que « c'est la compétitivité des entreprises, les compétences des salariés et les investissements qui créent le dynamisme nécessaire à créer des emplois. À ce titre, les prétendus "freins à l'embauche" qui seraient dus à la complexité du Code du travail restent du domaine du fantasme. »

Le président confédéral a par ailleurs fait valoir son attachement à la négociation en entreprise, arguant du besoin de sécuriser les parcours des acteurs pour conserver un dialogue social de qualité. François Hommeril a également rappelé l'impérieuse nécessité de protéger l'espace de ce dialogue du rapport de force économique, lequel pousse à l'abaissement de la norme sociale.

Négociation en entreprise, IRP, assurance chômage, formation professionnelle...

S'agissant des institutions représentatives du personnel, la CFE-CGC indique que si l'évolution des IRP dans une entreprise à la gouvernance renouvelée est un sujet ambitieux, il convient de ne pas le traiter dans l'urgence... « J'ai demandé au président Macron de ne pas prendre de risques en allant vers un système de simplification qui ne serait qu'apparente, explique François Hommeril. Il faut regarder comment ce dossier-là va nous amener vers une instance nouvelle, plus apte à relever les enjeux économiques et sociaux du XXI^e siècle. Le sujet mérite du temps, sous peine d'être gâché. »

Autre sujet d'envergure : la réforme de l'assurance chômage (dont la nouvelle convention négociée par les partenaires sociaux a récemment été agréée) et de sa gouvernance. « Sur l'Unédic, il y a fondamentalement la volonté d'universaliser le régime, mais on a cru comprendre que sur le fonctionnement du dispositif, les choses n'étaient pas complètement arrêtées et qu'il y a encore des marges de manœuvres, et surtout l'intérêt de développer la concertation », a déclaré François Hommeril après sa rencontre avec Edouard Philippe et Muriel Pénicaud. La CFE-CGC se montrera aussi particulièrement soucieuse des modalités d'une éventuelle réforme concernant la formation professionnelle, soulignant combien les velléités des précédents exécutifs ont rarement conduit, en la matière, à améliorer l'efficacité des dispositifs.



L'INFO MILITANTE

« **DES PANS MAJEURS DU DIALOGUE SOCIAL D'ENTREPRISE NE SE DÉROULENT PAS DANS DES CONDITIONS LOYALES** »



Par Gérard Mardiné,
Secrétaire national confédéral CFE-CGC

Dans une tribune publiée par *Le Monde* le 5 juin, Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC, fait valoir combien, en matière de dialogue social, il est nécessaire d'anticiper les adaptations d'organisation et de retrouver des pratiques respectueuses.

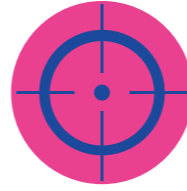
La volonté du nouvel exécutif de poursuivre la mise en avant de l'entreprise comme entité la plus pertinente du dialogue social nécessite que chacun puisse bien appréhender et comprendre le contexte et les rouages du dialogue et des négociations d'entreprise.

Notre tissu économique est composé d'entreprises de nature et de taille diverses, ce qui conduit naturellement à des pratiques différentes. La majorité des petites entreprises, concentrées sur leur activité opérationnelle, apprécient de s'appuyer sur les dispositions négociées au niveau des branches professionnelles et ont de ce fait une activité de négociation interne limitée. Dans les plus grandes entreprises, de nombreux sujets font l'objet d'un processus d'information ou de consultation dans les institutions représentatives du personnel (IRP) ou de négociations. Elles sont même obligatoires pour un certain nombre de thèmes.

Ces négociations donnent lieu à la conclusion d'un grand nombre d'accords d'entreprise dans des domaines très variés (organisation du temps de travail, formation, prévoyance, etc.), démontrant la capacité des partenaires sociaux à trouver des compromis améliorant le fonctionnement des entreprises et les conditions de travail des salariés.

Anticiper les adaptations d'organisation

Mais le dialogue et les négociations entre employeurs et représentants des salariés s'avèrent beaucoup plus difficiles sur des thèmes pourtant essentiels pour les entreprises et leurs salariés, et structurants pour le dialogue social. Prenons deux exemples.



L'INFO MILITANTE

La discussion sur les orientations stratégiques de l'entreprise, prévue par la loi, a pour but d'échanger sur les mutations économiques et technologiques. Elle permet d'anticiper les adaptations d'organisation et de définir les compléments de formation à dispenser aux salariés. Bien que stratégique pour la capacité de nos entreprises à rester compétitives et pour le maintien des emplois, cette discussion reste globalement très pauvre et l'objectif d'une meilleure anticipation n'est clairement pas atteint.

Autre exemple, la négociation salariale doit être éclairée par une analyse et une discussion sur le partage de la valeur ajoutée. Bien qu'applicable depuis janvier 2016, cette discussion, qui doit pourtant permettre d'objectiver et de partager les éléments d'entrée de la négociation, est quasiment inexistante : de ce fait les négociations sur les rémunérations des salariés demeurent largement conflictuelles, d'autant plus dans un contexte où les dividendes versés par les grandes entreprises et les rémunérations de leurs dirigeants atteignent des sommets. Investissements de préparation de l'avenir, rémunération des salariés et des actionnaires est essentiel !

Retrouver des pratiques respectueuses

Ces deux exemples montrent que certains pans majeurs du dialogue social d'entreprise ne se déroulent pas dans des conditions loyales, l'employeur utilisant souvent l'asymétrie d'information dont il bénéficie pour contraindre la négociation et finalement amener à un rapport de force que les salariés réprouvent de plus en plus.

Il est plus que temps de retrouver des pratiques respectueuses, seules capables de restaurer un dialogue social d'entreprise loyal et de confiance, à commencer par appliquer les dispositions légales en vigueur. C'est pour la CFE-CGC un préalable indispensable à l'extension des prérogatives de la négociation d'entreprise.

L'accroissement de la participation des salariés à la gouvernance d'entreprise (en augmentant le nombre d'administrateurs salariés) et le développement de mécanismes d'actionnariat salarié originaux sont également essentiels pour faire prévaloir le long terme dans la gestion de nos grandes entreprises.



L'INFO MILITANTE

ACCORD D'ENTREPRISE : LE CONSEIL D'ÉTAT REND UNE DÉCISION FAVORABLE POUR LA CFE-CGC, SYNDICAT CATÉGORIEL

Dans une décision concernant la société Dim, le Conseil d'État stipule que la CFE-CGC, syndicat catégoriel, peut valablement signer un accord majoritaire fixant les modalités d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE) s'appliquant aux seuls salariés non cadres.

La décision rendue le 5 mai dernier par le Conseil d'État, la plus haute juridiction administrative française, va dans le bon sens pour la CFE-CGC, qui dénonce depuis des années toute forme de distorsion de concurrence entre les organisations syndicales, militant inlassablement pour que le syndicat de l'encadrement puisse signer des accords quand il remplit tous les critères légaux.

Une avancée significative...

Saisi par la fédération des services CFDT qui contestait la validité de l'accord collectif signé en mai 2014 par la CFE-CGC et la CFTC (majoritaires dans l'entreprise à hauteur respective de 36,8 % et 17,1 %) fixant le contenu du plan de sauvegarde de la société Dim (textile et lingerie), arguant du fait que la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement, « ne pouvait signer un accord ayant exclusivement vocation à s'appliquer à des non-cadres », le Conseil d'État a rejeté le pourvoi.

Les hauts magistrats confèrent ainsi à la CFE-CGC la possibilité de signer valablement un accord collectif majoritaire « ayant exclusivement vocation à

s'appliquer à des non-cadres », quand bien même « l'opération de restructuration à l'origine du PSE ne concernerait que certains établissements ou n'entraînerait de licenciements qu'au sein de certaines catégories professionnelles ».

La condition de majorité de 50 % exigée pour un tel accord, précise de manière limpide le Conseil d'État, « doit s'apprécier en additionnant l'audience électorale des syndicats signataires qui sont représentatifs au niveau de l'entreprise, sans considération des catégories de salariés que leurs statuts leur donnent vocation à représenter ». Cette décision a été notifiée à toutes les parties prenantes du dossier et au ministère du Travail.

... En attendant la nécessaire clarification de la jurisprudence Yara

À plus long terme et comme elle l'a maintes fois rappelé, en particulier l'an passé lors des débats houleux sur le projet de loi Travail, la CFE-CGC en appelle désormais à l'indispensable règlement de la problématique liée à la jurisprudence Yara.

Rappel des faits : en 2010, la société Yara et le Syndicat national des cadres des industries chimiques CFE-CGC ont signé un accord collectif intercatégoriel sur l'emploi des seniors, contesté en justice. Par un arrêt du 2 juillet 2014, la Cour de cassation a décidé qu'en vertu du principe de spécialité statutaire, la CFE-CGC, syndicat catégoriel, n'était pas habilitée à signer seule un accord concernant l'ensemble du personnel, quel que soit son score électoral.

Pour la CFE-CGC, cette concurrence déloyale entre syndicats est inacceptable, bafouant les règles du dialogue social. Un vote pour la CFE-CGC doit en effet avoir la même portée qu'un vote en faveur de toute autre organisation syndicale.

Syndicat de l'encadrement, en progression constante dans les élections professionnelles comme l'ont démontré ses excellents résultats enregistrés lors de la dernière mesure d'audience de représentativité, la CFE-CGC souhaite que le législateur prenne désormais toutes ses responsabilités sur le dossier Yara.



FOCUS

POURQUOI ET COMMENT LÉGIFÉRER PAR ORDONNANCE EN FRANCE ?

Le nouveau président de la République a fait part de sa volonté de procéder à une rapide réforme du droit du travail via le recours aux ordonnances. Focus sur cette procédure peu connue, et souvent comparée à tort à l'article 49-3 de la Constitution utilisé pour l'adoption de la loi Travail.

Le huitième président de la République française a expliqué que « l'ordonnance permet de raccourcir le processus parlementaire et d'éviter les navettes ». En effet, en évitant le débat parlementaire, le président bénéficie d'un gain de temps considérable grâce aux ordonnances. L'atout de cette procédure est donc sa rapidité car elle exempte un projet de loi du parcours législatif habituel. La procédure est définie par l'article 38 de la Constitution de 1958 et nécessite l'autorisation du Parlement afin que le gouvernement puisse prendre des mesures « qui sont normalement du domaine de la loi ».

La victoire de La République en Marche pour obtenir la majorité lors des législatives (11 et 18 juin) est donc déterminante, puisque c'est l'Assemblée qui autorisera le gouvernement à légiférer par ordonnances. Emmanuel Macron cherche également à bien distinguer les ordonnances, qui permettent « d'accélérer les débats », du 49-3, qui « s'utilise à la fin du débat ». En effet, l'article 49 alinéa 3 de la Constitution prévoit d'esquiver un vote de l'hémicycle lorsque ce dernier se montre hostile à un texte, et le Conseil des ministres s'approprie alors le pouvoir législatif.





FOCUS

Pour les ordonnances, c'est bien l'hémicycle qui décide de la possibilité ou non pour le gouvernement d'utiliser cette voie, par le biais d'un vote d'une loi dite d'habilitation, précisant les domaines et la durée de l'usage des ordonnances. Celles-ci sont ensuite adoptées en conseil des ministres après consultation du Conseil d'État.

Elles sont alors signées par le président de la République mais doivent être ratifiées par le Parlement. En effet, les parlementaires ne débattent pas du contenu du texte mais sont consultés au début et à la fin, à la différence du 49-3.

405 ordonnances ratifiées entre 1984 et 2013

Les ordonnances sont une pratique fréquente : pas moins de 405 ordonnances ont été ratifiées entre 1984 et 2013, dont 307 depuis 2003. Cette pratique, aujourd'hui décriée, a servi des mesures socialistes

comme la mise en place des 39 heures initiée par Pierre Mauroy, la 5^e semaine de congés payés et la retraite à 60 ans en 1982. Plus récemment, Nicolas Sarkozy et François Fillon ont utilisé cette voie, et 210 ordonnances ont été ratifiées entre 2007 et 2013.

Le dernier rempart face aux ordonnances reste l'Assemblée nationale, car elle est sollicitée pour autoriser l'exécutif à y recourir. Emmanuel Macron ne pourra donc pas faire adopter sa réforme sans majorité à l'Assemblée. De plus, une fois signées et publiées, l'Assemblée est à nouveau consultée pour ratifier les ordonnances, qui deviennent des lois si l'institution approuve les textes.

En cas de rejet, les ordonnances resteront de simples décrets, juridiquement inférieurs à la loi. Si une loi allant à l'encontre de ce que prévoit le décret est votée par la suite, les effets du décret seront annulés.



« La méthode Macron des ordonnances, un nouveau 49-3 ? », *Les Échos*, 08/05/2017



La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit tous ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur 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 Nant.



POINT DE VUE

QUELLES SOLUTIONS POUR DISSUADER UNE ENTREPRISE DE DÉLOCALISER ? L'EXEMPLE DE WHIRLPOOL



Par Sarah Guillou,

Directrice adjointe du Département
de recherche « Innovation et concurrence »
à l'Observatoire français des conjonctures économiques

Les événements autour de l'usine Whirlpool d'Amiens ont relancé le débat sur les sanctions possibles pour les entreprises implantées en France délocalisant leurs usines, et plus largement sur les moyens d'éviter ce genre d'action de la part des multinationales. Sarah Guillou, directrice adjointe à l'OFCE, pose un regard critique sur la plupart des propositions protectionnistes qui soutiennent qu'il serait possible d'empêcher les délocalisations sans que les citoyens n'en subissent les conséquences.

Si elle admet qu'il existe des inégalités dans le partage des bénéfices de la mondialisation, elle rappelle aussi le besoin de garder à l'esprit que les bienfaits de la mondialisation profitent aujourd'hui aussi aux consommateurs dont les paniers se voient remplis de produits du monde entier.

Ainsi, « *stopper la mondialisation* » constitue-t-il vraiment une réponse aux conséquences négatives qu'elle peut engendrer ? Selon l'économiste, un certain nombre des propositions amenées en ce sens risquent de se retourner contre la France.



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE





POINT DE VUE



Par exemple, empêcher les importations de sèche-linge produits en Pologne par des droits de douane prohibitifs ne ramènera pas les emplois perdus. Et cela n'aurait pas été dissuasif à la délocalisation de Whirlpool. Au contraire, cela aurait d'autant plus encouragé la délocalisation car les droits de douanes élevés auraient augmenté le prix des pièces détachées nécessaires à la fabrication. Finalement, seuls les consommateurs auraient payé le prix d'une telle politique.

Une autre solution évoquée était la production des sèche-linge en France en nationalisant l'entreprise, donc en rachetant les actions de Whirlpool. Cette politique induit deux préalables : d'une part, considérer comme stratégique le fait que l'État devienne spécialiste de la production de sèche-linge ; d'autre part accepter d'utiliser les ressources publiques pour produire des sèche-linge. On peut ainsi se demander si un meilleur usage de l'argent public ne serait pas de former de manière plus pertinente les perdants de ces délocalisations.

Privilégier d'autres pistes que les remèdes protectionnistes

Au final, les remèdes protectionnistes ont souvent des conséquences pires que le mal. Pour Sarah Guillou, les solutions sont plutôt à chercher dans la défense des salariés, qui sont les perdants d'une mondialisation dont les dirigeants de l'entreprise tirent profit. Elle appelle donc à renforcer la responsabilité de ces derniers, à l'image de ce qui a été fait dans la loi Florange en obligeant la recherche d'un repreneur. Dans le même sens, une amélioration de l'actionariat des salariés est une piste à étudier.

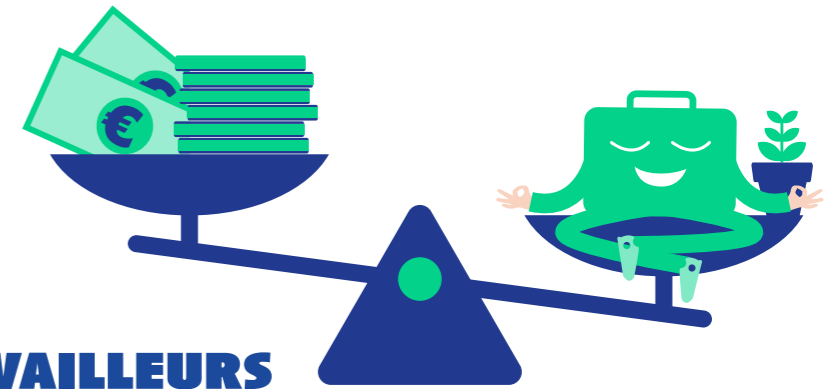
Elle conclut en rappelant que la mondialisation offre de nouvelles opportunités de croissance aux entreprises, mais aussi aux consommateurs et à une grande partie des travailleurs. S'en priver reviendrait à renoncer à un moteur d'accroissement de revenu des économies, mais il faut cependant veiller à contrebalancer les opportunités par une responsabilisation des dirigeants et actionnaires envers les salariés.



« Whirlpool : La mondialisation est-elle coupable ? »,
Le Monde, 02/05/2017



PROSPECTIVES



LE SALAIRE N'EST PLUS LA PRIORITÉ DES TRAVAILLEURS

En entreprise, l'évolution des priorités des salariés est un phénomène ressenti depuis déjà plusieurs années. Preuve notoire d'un changement d'état d'esprit, le salaire n'est désormais plus la variable la plus importante dans les choix de carrière des travailleurs. Plus que le financier, l'humain devient le critère le plus important.

C'est en tout cas ce que tendent à démontrer plusieurs études récentes. Désormais, parmi les critères principaux de choix de carrière, on retrouve la responsabilité sociale de l'entreprise, l'engagement ou l'égalité au travail. Globalement, la génération Y semble davantage vouloir aborder le travail sous un angle humain et écologique que ses prédécesseurs. Une autre étude, publiée en avril 2017 par le bureau d'étude Lightspeed, montre que la durabilité d'une entreprise, soit sa capacité à avoir un impact positif sur l'environnement et la société, fait partie des priorités des jeunes travailleurs.

Une étude de grande ampleur, menée par Wildgoose auprès de 120 entreprises britanniques, confirme que ce ne sont plus nécessairement les salaires qui motivent les choix des travailleurs. En effet, 61 % des salariés déclarent qu'ils considèrent plus important le bonheur et le bien-être au travail que le salaire, ce qu'affirmait déjà l'étude Génération Cobaye portant sur le bonheur des jeunes publiée fin 2016. L'étude de Wildgoose confirme donc cette tendance, cette fois auprès des salariés divers, de tous âges.

Ce résultat n'est toutefois pas homogène en fonction des catégories de salariés : 81 % des femmes déclarent que le bonheur au travail est plus important que le salaire, contre seulement 45 % des hommes. Ce sont surtout les managers, directeurs et les exécutifs qui donnent la priorité au salaire (85 % d'entre eux). Au contraire, 70 % des employés, stagiaires et cadres non dirigeants déclarent que le bonheur est plus important que le salaire.

Ces deux résultats doivent être mis en perspective à l'aune de deux éléments : d'abord par la présence moyenne plus importante d'hommes parmi les managers et les directeurs, mais aussi au regard des inégalités de genre au travail. Globalement, chaque tranche d'âge place le bonheur avant le salaire dans l'ordre de ses priorités ; mais ceux qui donnent le plus d'importance au bonheur sont les jeunes actifs et les travailleurs les plus mûrs. Et plus on avance dans sa carrière, plus on revoit ses priorités, accordant encore plus d'importance au bonheur. Ainsi, 82 % des plus de 45 ans considèrent le bien-être comme prioritaire.

Un basculement vers des préoccupations plus humaines

S'agissant de critères et de la définition du bien-être pour les travailleurs, on constate que 57 % des interrogés déclarent qu'avoir un bon ami au travail rend la vie de bureau plus agréable, tout en augmentant la productivité et la créativité. Lorsque l'on se penche sur les manières de créer une bonne ambiance avec ses collègues, 30 % des interrogés citent d'abord le fait d'aller boire un verre occasionnellement à l'extérieur du travail, puis le sport et, en troisième position, la possibilité de profiter sur son lieu de travail d'un espace de détente.

Ce basculement vers des préoccupations plus humaines peut être interprété de deux façons : d'un côté, les conditions de travail se sont globalement améliorées et les salariés ont moins de problèmes d'argent qu'il y a quelques décennies. D'un autre côté, ce changement peut être le signe d'une évolution des mentalités. Plus que l'argent, la consommation et la carrière, les salariés désirent désormais être épanouis au travail, donner un sens à leur métier et nouer des relations au bureau.



« Le bonheur au travail devant le salaire dans les préoccupations des travailleurs », E-RSE , 02/05/2017



ANALYSE

LES BONNES PRATIQUES DU MANAGEMENT DES BÉNÉVOLES À APPLIQUER EN ENTREPRISE

L'élection présidentielle a mobilisé des dizaines de milliers de bénévoles, sans qui aucune campagne ne serait possible.

C'est aussi le cas des deux tiers du 1,3 million d'associations recensées en France, qui ne pourraient fonctionner sans le bénévolat. Le bénévole agit en principe par engagement, reste maître de son action et l'on ne peut lui imposer un comportement, le retenir ou le sanctionner. Mais toute organisation a la contrainte de devoir utiliser au mieux ses ressources pour mener à bien ses projets et asseoir sa crédibilité. De fait, entre le bénévolat et la gestion des associations, des tensions sont inévitables.

Or, une étude récente menée début 2017 par deux universitaires auprès d'une association humanitaire démontre qu'un management adapté aux bénévoles peut exister, à condition d'accepter la diversité des engagements et des motivations conduisant au bénévolat. L'association étudiée, qui vise à promouvoir et commercialiser à un prix équitable des productions locales de pays pauvres, mobilise des bénévoles sur des tâches de vente, de logistique et d'administration. L'étude soulève que seule une minorité de bénévoles considère que leur forte adhésion à l'association est incompatible avec une gestion contraignante de leur activité. À l'inverse, le reste des bénévoles salue ces efforts d'organisation et voit dans la bonne performance de l'association le meilleur soutien à leurs valeurs.





ANALYSE

Deuxième constat, une part significative des bénévoles n'est pas militante des valeurs de l'association. Ce sont des professionnels heureux de mettre leurs compétences au service d'une cause, et qui apprécient que l'organisation se dote de bonnes règles de fonctionnement. Une dernière catégorie de bénévoles vise avant tout à occuper son temps sur une activité utile, autre qu'un loisir, sans subir les contraintes du salariat.

Prendre en compte les projets de vie conduisant au bénévolat

Le bénévolat n'est donc pas toujours synonyme d'engagement personnel humaniste. Le véritable défi du management des bénévoles ne réside pas dans la contradiction entre vocation et organisation, mais plutôt dans le respect et la prise en compte des différents projets de vie conduisant au bénévolat. Ce pluralisme doit se refléter

dans la gouvernance ainsi que la gestion des ressources humaines de l'association.

Cette conception pluraliste du management peut aussi être élargie au salariat. De même que les bénévoles ne sont pas tous des militants humanistes opposés à toute gestion, un chef d'entreprise doit pouvoir manager des salariés qui ne sont pas uniquement motivés par le salaire, et pour qui la qualité et l'organisation du travail sont partie intégrante de leur quotidien en entreprise.



Source

« Ce que le management peut apprendre du bénévolat », *Le Monde*, 02/05/2017



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE



VU D'AILLEURS



LA BATAILLE DES TRAVAILLEURS IRANIENS POUR ACQUÉRIR DES SYNDICATS INDÉPENDANTS FACE À LA RÉPRESSION

Deux semaines après l'élection présidentielle en France, l'Iran a réélu le 19 mai dernier Hassan Rohani à la tête du pays. Dans les revendications émanant de la campagne, le droit du travail et la reconnaissance de syndicats ont été des enjeux cruciaux. Il est en effet difficile pour les travailleurs iraniens de se faire entendre par le gouvernement, les syndicats indépendants étant interdits en Iran et plusieurs syndicalistes ayant été enfermés pour avoir tenté d'exercer leur droit à la liberté d'association. Les 29 millions de travailleurs que compte l'Iran sont en lutte pour la reconnaissance de leurs droits fondamentaux.

Si la justice a été un pilier fondamental de la révolution de 1979, aucun changement concernant les droits et conditions de travail n'a été observé. Bien que le gouvernement soit le principal employeur, les neuf millions d'employés du secteur public n'ont aucune garantie d'être payés tous les mois, écartant toute possibilité de stabilité. Leur pouvoir d'achat a d'ailleurs baissé au cours des dernières années en raison du fort taux d'inflation (10,04 % en 2016) et des sanctions économiques internationales.

En 1997, la légalisation des contrats temporaires a conduit à une érosion massive des postes permanents : 80 % des travailleurs du secteur public et privé sont recrutés dans le cadre de contrats à court terme n'excédant pas 60 jours. En 2002, les entreprises de moins de dix employés ont été soustraites au droit du travail, conduisant les employeurs à licencier leurs travailleurs pour garder des effectifs inférieurs à 10 salariés.

Des responsables syndicaux muselés

Pour Mansour Osanlou, ancien prisonnier politique et militant syndicaliste exilé, il « existe un important décalage entre les promesses du gouvernement islamique et la réalité sur le terrain ». Il dénonce notamment des attaques menées par le gouvernement à l'encontre des responsables syndicaux, des arrestations et des procès inéquitables destinés à empêcher la formation de syndicats indépendants. Un rapport de 2013 de Human Right Watch confirme ces affirmations, soulignant la mainmise du gouvernement sur le syndicalisme qui prive les travailleurs d'une voix.



VU D'AILLEURS

Au début des années 2000, une nouvelle vague de syndicalisme avait pourtant vu le jour, avec le *Syndicate of Workers of Tehran and Suburbs Bus Compagny* (SWTSBC) qui a été l'un des premiers à lutter activement pour les droits de ses membres pendant cette période. Le syndicat *Iranian Teachers' Trade Association* (ITTA) l'a suivi peu après. Mais la plupart des responsables syndicaux ont été arrêtés à l'arrivée au pouvoir du président Mahmoud Ahmadijad.

Si les syndicats n'ont pas disparu, la pression dont ils sont victimes s'est accentuée. L'influence grandissante de l'ITTA, en raison du grand nombre d'enseignants en activité dans le pays, a conduit le gouvernement à établir des sanctions sévères pour éliminer le syndicat. Le 5 mars 2017, en réaction à la répression les ciblant, les membres de l'ITTA ont organisé des manifestations et demandé la remise en liberté de leur leader, Esmail Abdi. Ce professeur de mathématiques a été condamné à six mois de prison pour « diffusion de propagande contre l'ordre politique établi » et « atteinte à l'ordre public et à la sécurité ».

Une nouvelle opportunité de réorganiser les syndicats ?

Malgré les pressions sans précédent subies par les syndicats, de nombreux observateurs estiment qu'il est impossible d'empêcher la lutte pour les droits des travailleurs. Ces derniers ont conscience que leur situation ne s'améliorera pas sans négociation collective et équitable avec leurs employeurs. Dans un futur proche, l'accord nucléaire iranien et la levée des sanctions à l'égard de l'Iran pourraient donner aux travailleurs une nouvelle opportunité de réorganiser les syndicats. L'espoir repose sur les entreprises européennes garantissant un comportement responsable et qui pourraient soutenir les droits élémentaires des travailleurs en s'installant en Iran.



Source

« Les travailleurs iraniens poursuivent leur lutte pour des syndicats indépendants », *Equal Times*, 04/05/2017

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



SECAFI
Groupe ALPHA

Au service des représentants du personnel

CE | CCE | CHSCT | DP | DUP | OS



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





TENDANCES



Le serious game pour prévenir les risques psychosociaux

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a lancé, le 10 mai dernier, un nouveau jeu de sa gamme «Travail & Réalité». Intitulé «Les RPS dans le document unique», le jeu a été conçu pour aider à surmonter les appréhensions sur les risques psychosociaux, à familiariser les salariés à la démarche du réseau Anact-Aract, à intégrer les situations propres dans le jeu, et enfin à permettre d'élaborer des actions pour prévenir les RPS.

Organisé comme un jeu de plateau, il se divise en trois parties distinctes :

- › la première pour sensibiliser à la démarche de prévention des RPS et à la méthode d'analyse ;
- › la deuxième pour mettre en pratique cette méthode, en utilisant des cas fictifs de situations de travail, de facteurs de risques ou de pistes d'action ;
- › et la troisième pour intégrer les RPS dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels, en évaluant les risques et en établissant le plan d'action adéquat.

Destiné aux acteurs de la prévention des risques (RH, membres de CHSCT, préventeurs, employeurs...), ce jeu est vendu par l'Anact au prix de 180 €.¹

Huit chefs d'entreprise sur dix n'ont pas mis en place d'actions de prévention de sécurité routière

Les journées de la sécurité routière au travail se sont tenues pour la première fois du 9 au 12 mai. Elles ont pour objectif de sensibiliser les salariés et leurs dirigeants aux risques routiers sur le lieu de travail, alors que la route représente la première cause de mortalité au travail. En 2015, un accident mortel sur sept s'est produit lors d'un trajet professionnel, selon les chiffres du ministère du Travail.

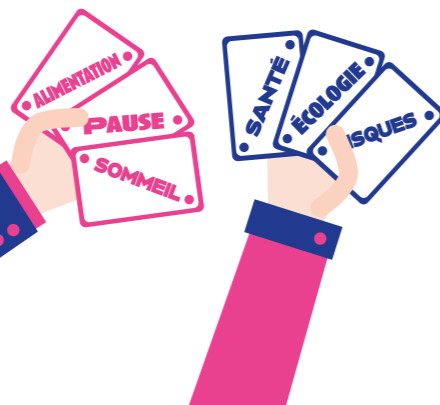
Or, d'après une enquête Ifop publiée le 9 mai, 80 % des chefs d'entreprise indiquent ne pas avoir mis en place d'action de prévention spécifique. Parmi les entreprises impliquées, les actions en place se limitent à la vérification des véhicules mis à disposition des salariés (85 %) et de leur permis de conduire (75 %). Les sessions de formation ou les journées sécurité routière restent rares (28 %), tout comme les éthylotests anti-démarrage (13 %).

La faible implication des chefs d'entreprise dans la prévention des risques routiers au travail n'est pas liée à un manque de volonté : dans 45 % des cas, les dirigeants expliquent simplement ne pas avoir pensé à mettre en place de telles actions.²



Sources

1. « Le jeu "Les RPS dans le Document Unique" », Anact, 10/05/2017
2. « Sécurité routière au travail : les entreprises encore trop peu impliquées dans la prévention », France Bleu, 09/05/2017





BULLE TWITTER



CFE-CGC @CFECGC - 19 MAI 2017

Suppression du ministère de la Fonction publique : une logique comptable pour la CFE-CGC... [#gouvernement](#)



LE FIGARO @LE_FIGARO - 22 MAI 2017

Semaine de 39h, retraites, sécu... Ces réformes clés passées par ordonnances



CFE-CGC @CFECGC - 19 MAI 2017

Les [#cadres](#) européens partagent leur vision sur l'avenir de l'Europe [#UE](#) <http://www.cfecgc.org/actualite/europe-et-international/les-cadres-europeens-partagent-leur-vision-sur-l-avenir-de-l-europe/>
...



OPINIONWAY @OPINIONWAY - 2 JUIN 2017

[#sondage](#) Pour 59% des Fr la réforme du code du [#travail](#) ne fera pas baisser le [#chômage](#) <http://ow.ly/wNcX30cfv7H> @tilderparis @LCI



ENSEMBLE, CONTINUONS À FAIRE VIVRE
"LA PETITE IDÉE" DE COLUCHE
FAITES UN DON



© Gaston Bergeret



AGENDA

DU LUNDI

05/06

AU VENDREDI

16/06

Conférence internationale du Travail à Genève en présence d'une délégation CFE-CGC.

DIMANCHE

11/06

et DIMANCHE

18/06

Premier et deuxième tours des élections législatives.

MERCREDI

14/06

Table ronde intelligence artificielle: «*Ethique, big data et RH*», organisée par la CFE-CGC à Paris, (Cité des sciences et de l'industrie).

LUNDI

19/06

Réunion du Cercle des administrateurs salariés CFE-CGC au siège confédéral.

DU MARDI

20/06

AU JEUDI

22/06

Salon Préventica (Santé, sécurité au travail, qualité de vie eu travail..) à Paris (Porte de Versailles) en présence de la CFE-CGC.

JEUDI

22/06

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

JEUDI

06/07

ET VENDREDI

07/07

L'UR CFE-CGC Grand Est reçoit à Strasbourg la direction confédérale dans le cadre de la tournée des 13 régions.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc