



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



## SOMMAIRE

- P. 3 EN BREF**
- P. 4 INFO MILITANTE - LA CFE-CGC, LES JEUNES ET LE SYNDICALISME :  
APPRENONS À NOUS CONNAÎTRE !**
- P. 5 PORTRAIT DE MILITANT CFE-CGC : FRÉDÉRIC GUYONNET (BANQUE POPULAIRE OCCITANE)**
- P. 7 FOCUS SUR : QUE DIT LE DROIT SOCIAL À PROPOS DES DISCUSSIONS POLITIQUES  
EN ENTREPRISE ?**
- P. 9 ÉLYSÉE 2017 : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC  
« POUR UNE SOCIÉTÉ EN PHASE AVEC SON TEMPS »**
- P. 11 POINT DE VUE : « LES ÉLUS DU CHSCT ONT UN RÔLE À JOUER  
DANS L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »**
- P. 13 VU D'AILLEURS : DE L'ESPOIR POUR LES BANLIEUES SUÉDOISES**
- P. 14 TENDANCES**
- P. 16 BULLE TWITTER**
- P. 17 AGENDA**





## EN BREF

### La nouvelle mesure d'audience des syndicats de salariés dévoilée le 31 mars

C'est au siège du Haut Conseil du Dialogue Social que seront dévoilés, le 31 mars, les résultats de la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau national interprofessionnel. En 2013, la CFE-CGC (9,43%) faisait partie des cinq OS ayant atteint le score nécessaire pour être représentative avec la CGT (26,77%), la CFDT (26%), FO (15,94%) et la CFTC (9,30%). Du côté patronal, la mesure d'audience de la représentativité syndicale sera annoncée le 12 avril.

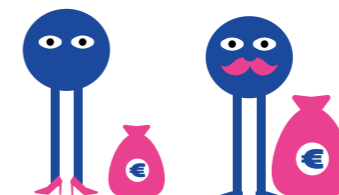
### Au-delà de l'entreprise, les salariés syndiqués sont plus impliqués dans des causes collectives

Intitulée «*De l'adhérent au responsable syndical : quelles évolutions dans l'engagement des salariés syndiqués ?*», une récente étude de la Dares indique qu'en 2013, 11,6% des salariés déclarent adhérer à une organisation syndicale et que 30,4% participent régulièrement aux activités de leur syndicat. L'étude souligne combien les salariés syndiqués sont plus engagés à l'extérieur, étant plus souvent membres d'associations caritatives, de défense des droits et intérêts communs, de protection de l'environnement ou de partis politiques.

### France Stratégie réfléchit sur le Code du travail

Michel Yahiel planche chez France Stratégie pour réécrire le Code du travail. L'ex-conseiller social de François Hollande, à la tête de l'organisme depuis janvier, remettra le 30 avril une note de méthode au Premier ministre sur le sujet. Sa méthode semble toutefois déjà claire : «*Ne pas gouverner par les moyens, mais par les objectifs, et se consacrer davantage au social qu'à l'économie.*» Une méthode qui prend le contre-pied de son prédécesseur, l'économiste Jean Pisani-Ferry.<sup>1</sup>

## LE CHIFFRE



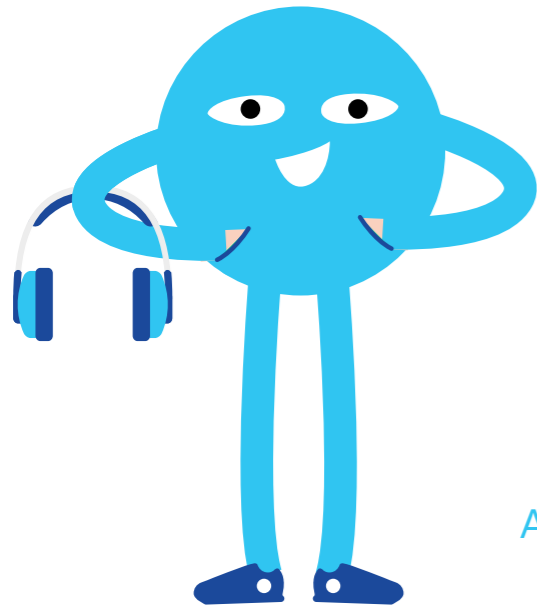
# 15H40

**C'EST L'HEURE À LAQUELLE LES FEMMES DEVRAIENT QUITTER CHAQUE JOUR LEUR POSTE SI ELLES ÉTAIENT PAYÉES JUSTEMENT POUR LEUR TRAVAIL. LES FEMMES CONTINUENT À PERCEVOIR, À POSTE ÉQUIVALENT, UN SALAIRE INFÉRIEUR DE 26% À CELUI DE LEURS CONFRÈRES MASCULINS. POUR TRAVAILLER SUR CES SUJETS, LA CFE-CGC A RÉCEMMENT RELANCÉ LE RÉSEAU EQUILIBRE, QUI PROMeut L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.<sup>2</sup>**



**+** Sources

1. La Lettre de l'Expansion n°2314, 13/03/2017
2. «Le 8 mars, à 15h40, les femmes sont appelées à cesser le travail», Huffington Post, 24/02/2017



## INFO MILITANTE

### LA CFE-CGC, LES JEUNES ET LE SYNDICALISME : APPRENONS À NOUS CONNAÎTRE !

Avec l'Université Paris Descartes, la Fédération de la métallurgie CFE-CGC a mené une riche enquête auprès de 780 jeunes de 18 à 35 ans afin de mieux connaître leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise et des syndicats.

Comment parler aux jeunes du syndicalisme et les impliquer ? Comment répondre aux attentes des jeunes générations, ces salariés, adhérents et militants de demain ? Pour mener à bien ces indispensables actions de sensibilisation, la Fédération de la métallurgie CFE-CGC et l'Université Paris Descartes (sous la direction de Fanny Rougier et Bruno Bourdon) « ont interrogé 780 personnes de 18 à 35 ans (syndiqués et non syndiqués) au travers d'un questionnaire et de nombreux groupes de discussion », détaille Éric Labouré, délégué national CFE-CGC.

Fruit d'un an de travail, l'étude révèle plusieurs enseignements instructifs. Ainsi, 69% des 18-35 ans se sentent engagés et se déclarent prêts à manifester (19%), à signer des pétitions (29%) et à s'engager dans une association (64%). Principales motivations évoquées : rencontrer des gens (45%), acquérir des compétences (45%) et « se rendre utiles » (41%). Vis-à-vis de l'entreprise, les attentes tournent autour des problématiques de « bien-être au travail et d'épanouissement » avec une forte appétence pour « une hiérarchie plus horizontale et une logique participative ». Globalement, l'entreprise est vue comme un lieu d'échanges, les côtés négatifs portant sur la charge de travail, la précarité de l'emploi, et les conditions de travail « parfois difficiles ». Concernant les cadres, le panel pointe « la banalisation du statut » ainsi que « le manque de reconnaissance ».

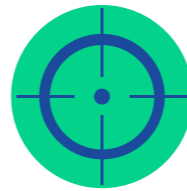
#### Les adhérents et les militants sont la meilleure publicité pour la CFE-CGC

Et les syndicats dans tout ça ? 76% des 18-35 ans ont « une image mitigée du syndicalisme en France » (contre 87% pour les plus de 35 ans), alimentée

par certains clichés persistants. « Le syndicalisme de contestation tend à s'imposer dans le champ médiatique et à occulter le syndicalisme de concertation », soulignent les auteurs. Cette image négative est toutefois rapidement gommée sitôt les discussions entamées entre jeunes syndiqués et non syndiqués. Les adhérents et/ou militants apparaissent ainsi comme la meilleure publicité qui soit pour la CFE-CGC car « on s'aperçoit que ce sont des gens qui nous ressemblent, qu'ils témoignent d'un réel sens de l'écoute, de l'entraide, et que l'on peut être syndiqué et ne pas militer si cela ne nous correspond pas », relate l'étude.

#### Plusieurs leviers de motivation en faveur de l'engagement syndical

Parmi les freins à l'engagement syndical figurent « la crainte de devoir suivre une ligne politique » et « la crainte pour sa carrière », puis « l'utilité perçue » des actions des syndicats. A contrario, l'étude met en avant trois puissants leviers de motivations pour s'engager : avoir une visibilité sur les actions de l'entreprise (51%), s'impliquer dans la vie de son entreprise (47%) et défendre ses intérêts (39%). Interrogés sur leurs attentes à l'égard des syndicats, les 18-35 ans évoquent l'adaptation à l'évolution du marché du travail (nouvelles formes d'emploi, conciliation des temps de vie...), une meilleure prise en compte des attentes des salariés, et un mode de fonctionnement rénové (syndicats moins institutionnels, outils de communication dédiés aux jeunes, etc.). « À l'image du Guide Pas à pas lancé fin 2016 par la CFE-CGC pour faciliter l'entrée des jeunes dans la vie active et les accompagner durant leur vie professionnelle, nous devons poursuivre nos actions pour impliquer les jeunes salariés », conclut Xavier Le Coq, délégué national CFE-CGC.



## PORTRAIT



### DU CONSEIL BANCAIRE AU SYNDICALISME TOUT TERRAIN

Délégué syndical à la Banque Populaire Occitane et président de la section nationale SNB/CFE-CGC du Groupe, Frédéric Guyonnet (37 ans) incarne cette nouvelle génération de jeunes militants investis dans le plein exercice de leurs mandats et résolument tournés vers le terrain.

#### BIO EXPRESS

- 1979** Naissance à Nantes
- 2002** Intègre le Groupe Banque Populaire à Toulouse
- 2010** Devient adhérent SNB CFE-CGC  
Élu délégué du personnel
- 2011** Élu au CHSCT
- 2012** Devient représentant syndical  
au CE et délégué syndical
- 2013** Élu titulaire DP, CE, CHSCT  
et délégué syndical
- 2015** Élu président de la section  
nationale du Groupe Banque  
Populaire regroupant les 31  
sections syndicales SNB

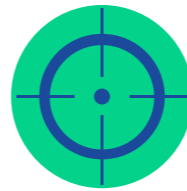
En matière de dialogue social dans son entreprise comme pour une simple partie amicale d'échecs, un de ses hobbies, Frédéric Guyonnet veille toujours à avancer consciencieusement ses pions. «*Quel que soit l'objet de la négociation, nous tâchons constamment d'être force de propositions quantifiées, réalistes et viables pour l'entreprise*», explique d'un ton posé le jeune homme issu d'une famille de syndicalistes qui, à seulement 37 ans, a rapidement gravi les échelons de l'engagement syndical au sein de la Banque Populaire Occitane.

Devenu adhérent au SNB CFE-CGC en 2010, date à laquelle cet ancien conseiller bancaire pour particuliers et professionnels est élu délégué du personnel, Frédéric Guyonnet est ensuite élu titulaire CHSCT et CE, ainsi que délégué syndical. «*Je me suis progressivement piqué au jeu jusqu'à avoir aujourd'hui une activité syndicale à temps plein*», confie ce talentueux et touche-à-tout trentenaire

qui sera également élu en 2015 président de la section nationale SNB/CFE-CGC du Groupe Banque Populaire.

#### Une section qui progresse à tous les niveaux

Sous sa houlette et avec l'appui des équipes d'une section passée de 120 à 500 adhérents (moyenne d'âge inférieure à 40 ans), la CFE-CGC est devenue, lors des dernières élections professionnelles en 2016, la première organisation syndicale chez Banque Populaire Occitane (220 points de vente dans 8 départements ; 2200 collaborateurs) avec 42% des voix, contre 23% en 2013. Une performance de choix «*sur des terres historiquement CFDT*», rappelle Frédéric Guyonnet. Son credo ? Le terrain, le terrain et encore le terrain : «*Je ne conçois pas le syndicalisme derrière un ordinateur. Il faut trouver le juste équilibre et les bons profils entre les visites de terrain au plus près des salariés et l'indispensable travail de fond sur les dossiers : accords à négocier,*



## PORTRAIT

### « Je ne conçois pas le syndicalisme derrière un ordinateur »

nouvelles lois, normes, etc.» Sans oublier, bien entendu, le développement : «Une section syndicale sans adhérent ne sert à rien...»

#### La culture du dialogue et le respect des partenaires sociaux

Visites d'agences, réunions, animation de section, rédaction de tracts... Les journées de Frédéric Guyonnet - complètement détaché mais qui a toutefois conservé une petite activité bancaire (il anime un club de chefs d'entreprise pour la Banque Populaire) - sont bien remplies : cet engagement sans faille lui vaut l'hommage appuyé de Régis Dos Santos, président du Syndicat national de la Banque CFE-CGC : «Frédéric est un exemple particulièrement représentatif de la politique de développement syndical menée par notre organisation et qui nous a permis, à la BP Occitane, grâce à une politique de terrain, de proximité avec les salariés, et de disponibilité, de devenir en moins de quatre ans la première organisation syndicale de l'entreprise.»

Un Groupe dont Frédéric Guyonnet loue d'ailleurs «la culture du dialogue et le respect des partenaires sociaux avec des salariés qui s'affichent sans crainte». L'an passé, la CFE-CGC a signé l'accord NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) mais rejeté celui

sur le temps partiel. Parmi les grandes négociations en cours, Frédéric Guyonnet cite, pêle-mêle, l'accord d'intéressement et de participation, un accord sur la mutuelle et un accord sur la loi Mathys relative aux « dons de congés » (avec l'accord de l'employeur) entre salariés.

#### Accompagner les salariés face aux mutations du secteur bancaire

Au niveau national, le SNB CFE-CGC et Frédéric Guyonnet sont également à la manœuvre face aux grandes mutations (révolution numérique, développement des logiciels d'intelligence artificielle...) touchant le secteur bancaire avec des conséquences déjà sensibles sur l'emploi et l'organisation du travail.

«Des salariés vont se retrouver sur le carreau, c'est malheureusement inéluctable avec la chute drastique de la fréquentation en agence et la future concurrence des géants de l'Internet - Amazon, Apple, Facebook...- sur certaines activités bancaires, analyse Frédéric Guyonnet. L'accent doit donc être mis sur la formation des salariés et les bilans de compétences. Ce n'est pas facile mais notre responsabilité de syndicaliste, c'est aussi de dire qu'il faut stopper les ouvertures d'agences pour éviter de gérer des plans de sauvegarde de l'emploi dans deux ou trois ans. Il en va de la pérennité de l'entreprise.»



## À PROPOS DU GROUPE BPCE

Issu de la fusion en **2009** de la Caisse nationale des caisses d'épargne et de la Banque fédérale des banques populaires, le Groupe BPCE revendique aujourd'hui la deuxième place des groupes bancaires français.

**2 grands métiers** pour le Groupe BPCE : Banque commerciale et Assurance / Banque de financement, de gestion, d'assurance et de services financiers.

Présidé depuis **2009** par François Pérol, le Groupe BPCE a dévoilé ses ambitions stratégiques **2017** avec **4 priorités d'investissement** pour accélérer le développement du groupe : le digital, l'assurance, l'épargne et l'international.

**108 000**  
collaborateurs

**31,2**  
millions de clients  
dont 9 millions  
de sociétaires

**8 000**  
agences bancaires

**23,8**  
milliards d'euros de chiffre  
d'affaires (2015) pour un  
résultat net de 3,2 Md€

**42%** le score de la  
CFE-CGC aux élections  
professionnelles 2016 chez  
Banques Populaires Occitane  
(220 points de vente ;  
2 200 collaborateurs)



## FOCUS SUR

# QUE DIT LE DROIT SOCIAL À PROPOS DES DISCUSSIONS POLITIQUES EN ENTREPRISE ?



À l'approche de l'élection présidentielle et des législatives, les discussions sont déjà animées dans les entreprises. Contrairement à d'autres pays où parler de politique au travail est tabou, en France, la pratique est acceptée et le règlement intérieur ne peut pas l'interdire. Du moins, elle ne doit pas se transformer en prosélytisme. C'est ainsi qu'un certain nombre de militants syndicaux ont compris que les tracts incitant à voter pour un candidat aux législatives étaient peu appréciés par le personnel, qui se chargeait de le leur rappeler aux élections professionnelles.

La loi du 4 août 1982 sur « *les libertés du travailleur dans l'entreprise* » protège le collaborateur face à un licenciement relatif à ses « *opinions politiques* ». Ce motif constitue une discrimination sanctionnée par la nullité de l'acte (réintégration sous astreinte journalière) mais aussi par trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.



## FOCUS SUR

La Cour de cassation en a tiré des conséquences en avril 1988 : « Dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, le salarié jouit d'une liberté d'expression à laquelle il ne peut être apporté que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Mais il ne peut abuser de cette liberté en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs. » Ces propos fautifs autorisent alors l'employeur à sanctionner voire licencier le salarié, la gravité du dérapage étant fonction de l'audience qu'il a pu avoir. Par exemple, l'open space n'est pas la messagerie ni le réseau social interne de l'entreprise, dont la charte de bonne utilisation exclut la propagande politique ou religieuse.

Les « dégâts collatéraux » de ces prises de position posent également problème : tensions entre collègues dues à des avis divergents, temps consacré à un engagement personnel auprès d'un candidat, blocage des systèmes d'information en raison d'une vidéo mise en diffusion générale... Mais des fautes de ce type tombent alors sous le coup de banales fautes disciplinaires.

Et même dans le cas des salariés d'entreprises dites « affinitaires » comme les syndicats et partis politiques, la Cour de cassation a, le 28 avril 2006, séparé liberté d'expression et liberté d'opinion en s'appuyant sur l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

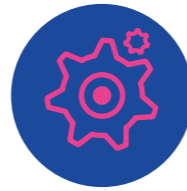
Une assistante parlementaire avait exprimé des désaccords politiques avec son député-employeur, ce qui l'a conduit à être licenciée pour « perte de confiance ». La Cour a considéré que si le collaborateur parlementaire peut être tenu de s'abstenir de toute position personnelle pouvant gêner l'engagement politique de l'employeur, il n'y a aucune restriction qui peut être apportée à la liberté d'opinion. Le licenciement a donc été considéré comme sans cause réelle et sérieuse.



« Peut-on parler politique au bureau? », *Le Monde*, 22/02/2017







ÉLYSÉE 2017



## « QUELLE SOCIÉTÉ POUR DEMAIN ? » : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC « POUR UNE SOCIÉTÉ EN PHASE AVEC SON TEMPS »

La CFE-CGC a dévoilé le 21 mars « *Quelle société pour demain ?* », un document de 110 pages dressant un état des lieux et les perspectives « *pour une société en phase avec son temps* ». Articulé en 8 parties (diagnostic général, Parcours professionnels, Économie & Co, Numérique, Protection sociale, Santé au travail, Handicap, Dialogue social et Europe & international), l'ouvrage a été adressé aux candidats officiels à la présidence de la République. En parallèle, 7 questions ont été posées à chaque candidat. Leurs réponses seront publiées sur les supports confédéraux.

Dans son diagnostic introductif, la CFE-CGC rappelle la nécessité de réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général. La mondialisation de l'économie et ses conséquences nécessitent un décryptage et une analyse sur le besoin de réinventer notre vision sociétale. Cette analyse se poursuit sur le tissu économique et la complexité de l'écosystème dans lequel nous évoluons.

L'avenir de la construction européenne en découle naturellement, par le biais du transfert de souveraineté économique affectant directement les citoyens européens. Prendre en compte le progrès techniques et la révolution numérique est également indispensable dans la mise en oeuvre de ces projections, au même titre que le fait que l'économie doit prendre conscience des enjeux du développement durable. Enfin, la CFE-CGC rappelle le rôle fondamental du dialogue social et de son organisation dans la mise en perspective du politique face à la réalité du terrain.

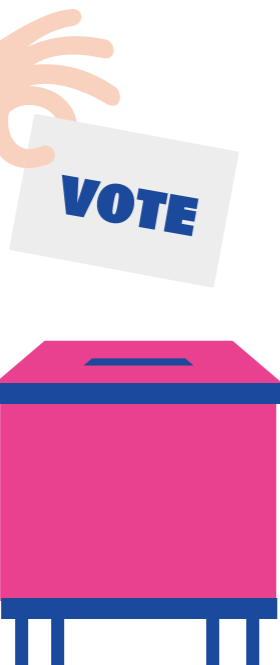
À l'issue de ce diagnostic, le document regroupe les propositions de la Confédération autour de huit thématiques :

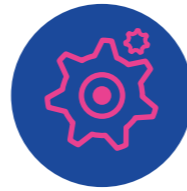
### Parcours professionnels

La question de la sécurisation de l'accès au marché du travail est abordée sous le prisme de la fluidification des évolutions professionnelles, et du maintien du lien social dans une perspective de retour à l'emploi. Dans ce processus de sécurisation des parcours professionnels, le paritarisme doit défendre son rôle, tant par la formation, l'APEC que le dossier de l'assurance-chômage.

### Économie & Co

Cette thématique aborde les recommandations indispensables au développement d'une croissance durable et performante, en se penchant sur l'impérieuse nécessité de rendre cette croissance durable profitable à tous.





## ÉLYSÉE 2017

### Numérique

Les enjeux du numérique portent sur l'encadrement du développement des plateformes numériques, dont le système social est encore à construire, mais aussi sur l'encadrement de la pratique du télétravail. Le dossier met en exergue l'importance d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion, et de moderniser la communication des représentants des salariés.

### Protection sociale

La CFE-CGC fait des propositions en matière de retraite (réforme en sauvegardant les fondements du système), de maladie (limiter le reste à charge, optimiser l'offre de soins sur le territoire...), de dépendance et sur la famille (droit aux prestations, quotient familial...).

### Santé au travail

La reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail est abordée par le biais de trois recommandations. Une réaffectation plus juste des coûts des accidents du travail et des maladies professionnelles est proposée, de même que le développement d'une véritable qualité de vie au travail, liée à la conciliation entre temps personnels et professionnels.

### Handicap

Il est nécessaire de bâtir une politique volontariste destinée aux aidants familiaux. Pour cela, le maintien des sources de financement des actions visant l'emploi et la formation des handicapés est une obligation, tout comme la reconnaissance et l'accompagnement du handicap psychique.

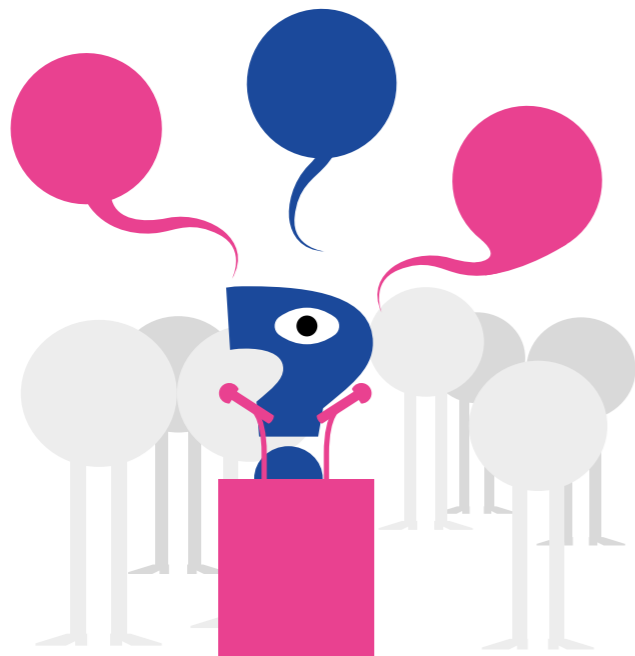
### Dialogue social

La place de la négociation collective doit aujourd'hui être rappelée et ses acteurs renforcés, de manière à leur permettre d'être à la hauteur des enjeux. La représentation du personnel des entreprises doit voir ses rôles éclaircis et l'engagement syndical doit être valorisé de manière plus concrète.

### Europe & international

Le pilier social européen, en cours de réflexion, doit être soutenu, tout comme le renforcement du dialogue social européen et les trois axes de réflexion qui lui sont relatifs : les entreprises transnationales, les accords-cadres internationaux et la révision de la directive sur le détachement des travailleurs.

Afin d'interpeller les candidats sur les interrogations primordiales de la CFE-CGC, la Confédération s'est également prêtée au jeu des questions/réponses, en soumettant sept questions essentielles en matière économique et sociale aux aspirants à l'Élysée. Leurs réponses seront prochainement publiées sur les différents supports confédéraux.

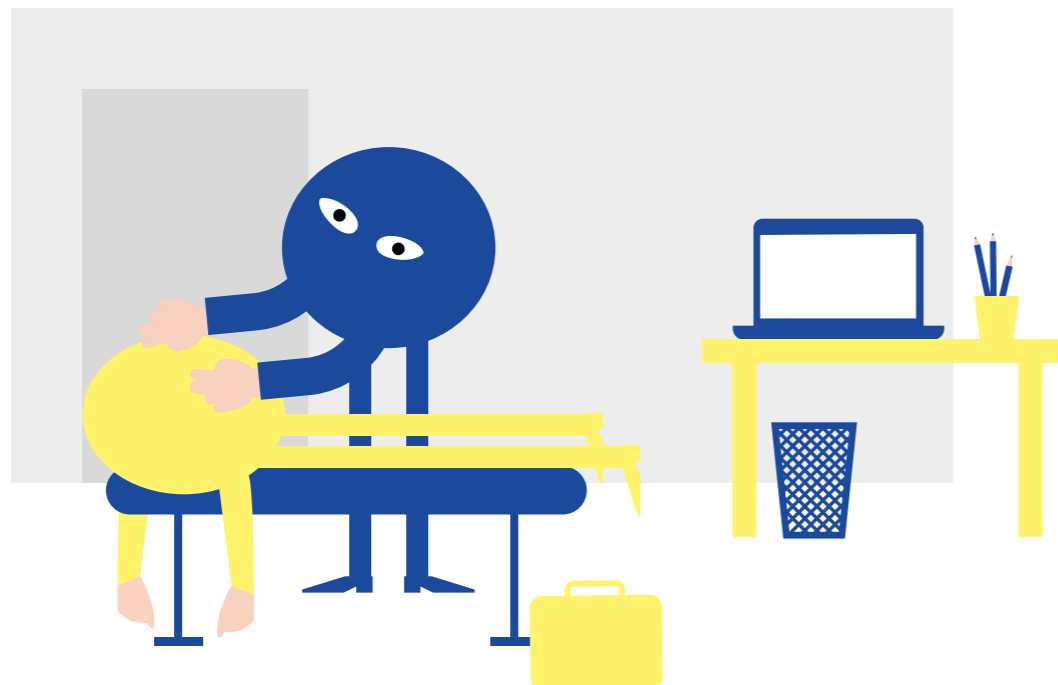




## POINT DE VUE



# « LES ÉLUS DU CHSCT ONT UN RÔLE À JOUER DANS L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »



La qualité de vie au travail (QVT) est un outil tourné vers l'efficience organisationnelle et le service de l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés. Mais dans les faits, la QVT se rapproche aujourd'hui plus d'un « *artifice tourné vers la communication d'entreprise* ». Il constitue pourtant une opportunité pour les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de devenir incontournables aux yeux des directions et des salariés, en ancrant la QVT dans le quotidien des entreprises.

La QVT est liée à un lieu, un métier, une entreprise et se voit déterminée par les évolutions des attentes des salariés. En conséquence, les acteurs de chaque secteur doivent définir eux-mêmes les contours de leur qualité de vie au travail, en confrontant les appréciations divergentes de chacun pour dessiner un cadre collectif. En d'autres termes, un dialogue sur les critères de la qualité de vie au travail est nécessaire.

 **Source**

Par Bertrand Arnould (cabinet de conseil Arete)  
« Élus du CHSCT et qualité de vie au travail : l'opportunité d'affirmer sa plus-value dans l'intérêt commun de l'entreprise et des salariés », *Miroir Social*, 14/02/2017



## POINT DE VUE

Alors que le cadre institutionnel impose les CHSCT comme promoteurs de la QVT, ils font face à des biais, liés à la présence d'« experts », fortement sollicités dans les entreprises. Il peut arriver que leur parole se substitue à un besoin d'expression directe entre la direction et les salariés. Autres limites pour la QVT, sa reconnaissance dans les négociations obligatoires annualise la question, alors que cette problématique gagne à être traitée au quotidien. Enfin, le CHSCT n'a que des compétences implicites sur ces problématiques opérationnelles.

Pour rendre plus concrète la QVT, et l'inscrire dans le quotidien des salariés, il serait souhaitable de faire appel à un médiateur plutôt qu'à un expert, laissant les salariés définir eux-mêmes les contours de leur QVT. Ensuite, elle doit s'imposer en dehors de la négociation annuelle obligatoire et devenir un combat quotidien. Le CHSCT doit se voir attribuer une vraie compétence pour devenir le lieu de dialogue sur le sujet.

Les membres du CHSCT ont déjà, en théorie, les marges de manœuvre pour porter la qualité de vie au travail comme critère de pilotage des entreprises. Ils doivent maintenant investir ces marges pour renforcer leur plus-value vis-à-vis de la direction.

Cela passerait par plusieurs étapes pour un membre du CHSCT. Par exemple, être soi-même un facteur de QVT, en offrant aux salariés une représentation efficace. Pour cela, il aura besoin d'une maîtrise théorique et pratique de l'analyse du travail pour réaliser ce mandat, par exemple avec une formation sur les risques psychosociaux. Il doit clarifier sa vision de la QVT avec un dialogue interne, malgré les désaccords entre ses pairs et la direction. Il s'agit pour le membre de CHSCT d'élargir son analyse et de considérer des ressources qui se situent à la périphérie du travail, comme l'assistance psychologique, la médiation ou les services de massages. Elles contribuent tout autant qu'un renforcement du soutien hiérarchique par exemple, au fait de se sentir bien en entreprise.

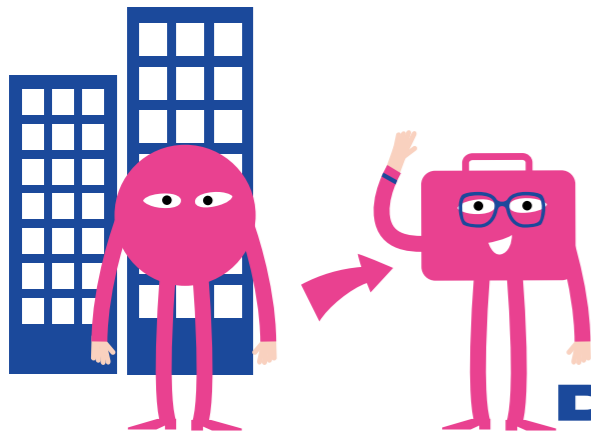
Les idées développées ici ne coûtent pas un euro de plus (hormis en formation), ne dépendent pas de la posture de la direction mais nécessitent une professionnalisation plus poussée des élus, condition de la création d'une véritable plus-value pour les salariés, employeurs et le comité d'entreprise.

**Militants - Adhérents**  
**entre**  
**VOUS et nous**  
*un lien* **indissociable**

[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi



## VU D'AILLEURS

# DE L'ESPOIR POUR LES BANLIEUES SUÉDOISES

À Rinkeby, une cité sensible de Stockholm, le taux de chômage s'est considérablement réduit : en 1997, seulement 33 % de la population avait un emploi contre 50 % en 2015. À 25 ans, Hamiat Nalwanga vient de passer son diplôme d'ingénieur en aéronautique et a obtenu un emploi chez Datapath international, spécialisé dans le déploiement de satellites de télécommunication. Elle a obtenu ce poste grâce à l'agence d'intérim Miljonbemanning, qui a vu le jour il y a cinq ans. Cette entreprise s'adresse spécifiquement aux habitants des cités construites dans les années 1970 autour des grandes villes suédoises.

Ali Khalil, l'un des fondateurs de l'agence, veut attirer l'attention sur les compétences des habitants des cités. Face à un marché du travail inéquitable, des talents, compétences et la forte motivation de ces jeunes de banlieues n'étaient pas mis à profit. L'idée de l'agence était de mettre le pied à l'étrier à ceux qui n'avaient pas les qualifications nécessaires ou qui étaient victimes de décrochage scolaire, afin qu'ils aient la possibilité de montrer de quoi ils étaient capables.

Ali Khalil prend l'exemple des mécaniciens : de nombreux nouveaux arrivants sont passionnés d'automobile mais n'ont pas de formation à proprement parler, ils ne trouvent pas de travail alors que le pays manque de mécaniciens. L'agence embauche alors ces jeunes dans leurs propres garages afin qu'ils puissent prouver leurs compétences et se créer un CV.

Le défi à relever est important : seul un habitant sur deux de ces quartiers possède un travail. Pour ces derniers, les chiffres sont liés au fait qu'il faut à la fois une expérience professionnelle et un carnet d'adresses pour trouver un premier emploi. Ils estiment d'ailleurs que les personnes très qualifiées vivant en banlieue ont moins de contact avec le monde professionnel que les autres, la mauvaise réputation de ces quartiers étant un frein. La criminalité et la délinquance ont tendance à ternir la réputation du quartier, et une multitude de talents sont laissés pour compte. C'est donc une bonne chose que les entreprises s'y implantent et s'adaptent à la réalité du terrain.



« Emploi, comment font nos voisins ? », *Courrier international* n° 1374, du 2 au 8 mars 2017, p. 32

### À quoi ressemble le modèle suédois ?

Avec un taux de chômage à 6,9 % en 2016 contre 7,1 % en 2015, le modèle suédois se base sur la flexisécurité en permettant d'un côté aux entreprises de licencier facilement et de l'autre aux chômeurs d'être indemnisés correctement, de bénéficier de formations et d'être assistés dans leur recherche d'emploi. Les entreprises n'ont donc pas vraiment peur d'embaucher et le marché du travail en sort dynamisé. Tout le dispositif repose sur des accords collectifs entre les organisations patronales et les syndicats. Cette autonomie est rendue possible par un taux de syndicalisation élevé : 69 % en Suède. Mais depuis quelques années, le modèle se trouve menacé par le recul de la syndicalisation et par les effets de la crise.



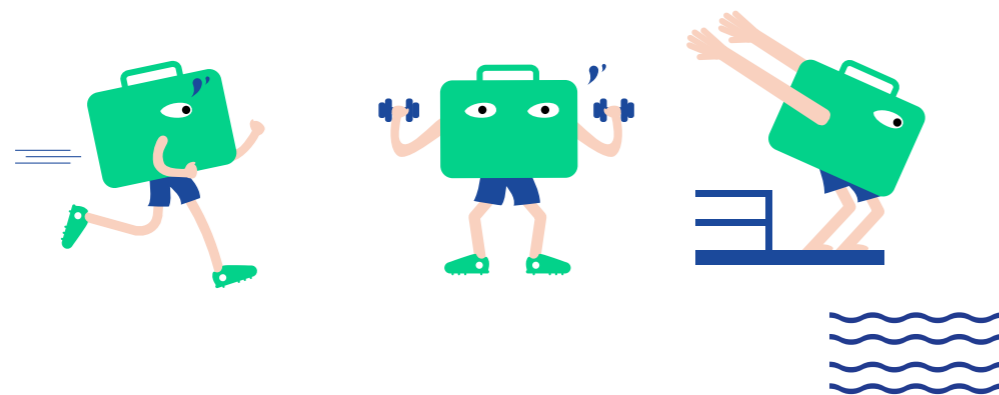
## TENDANCES



### Du sport gratuit sur son temps de travail peut-il permettre de limiter les arrêts de travail ?

Faire du sport pendant les heures de travail ? C'est possible à la mairie de Poissy, dans les Yvelines. Les agents de la commune sont autorisés à quitter leur poste de travail pour faire du sport, aux frais de la municipalité. L'Assurance maladie a aidé la mairie à choisir des activités ayant le maximum de bénéfices pour la santé, pour un minimum de risques d'accident comme la natation, la gymnastique d'entretien ou la marche.

Objectif : réduire le nombre de jours d'arrêt maladie. L'absentéisme à Poissy représente vingt jours par an, par agent, soit deux millions d'euros dont 1,5 million imputable directement au budget de fonctionnement. Karl Olive, maire de la ville, se félicite de relever déjà moins d'absences depuis la mise en place du programme. Ce projet arrive en contrepartie des efforts demandés aux équipes de la mairie pour réaliser trois millions d'euros d'économies, une pression augmentant les risques d'absentéisme. Dix-sept équipes se sont organisées pour libérer chaque semaine les 200 premiers inscrits, qui quittent ainsi leur lieu d'activité pendant deux heures avant de retourner à leur poste.<sup>1</sup>



### Une application mobile pour déculpabiliser les salariés et protéger l'entreprise sur le droit à la déconnexion

Depuis la mise en application de la loi relative au droit à la déconnexion le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Pour respecter le temps de repos, de congé et l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle, la start-up française ED2 propose une solution favorisant la « détox numérique » en entreprise : « Calldoor ».

L'application permet d'accompagner les employeurs dans la mise en place d'une charte mobile favorisant la productivité des employés dans l'entreprise, et encourageant la déconnexion en dehors de l'espace de travail. Cette solution répond à un double objectif en clarifiant la position de l'entreprise vis-à-vis du salarié pour qu'il se sente déculpabilisé et en protégeant l'entreprise vis-à-vis de son employé. L'entreprise montre alors qu'elle ne souhaite pas que son salarié se connecte à toute heure ; ce dernier ne pourra pas le reprocher à l'entreprise en cas de conflit.

Calldoor est un outil visant managers, responsables et services de RH car il permet de freiner la connexion permanente, en permettant un paramétrage personnalisé des téléphones professionnels. L'application d'un droit à la déconnexion doit ainsi permettre d'éviter les facteurs de risques pouvant mener à un épuisement professionnel.<sup>2</sup>



#### Sources

- « Du sport (gratuit) sur son temps de travail pour limiter les arrêts-maladies ? », *France TV Info*, 21/02/2017
- « Droit à la déconnexion : une solution pour déculpabiliser les salariés et protéger l'entreprise », *Miroir Social*, 01/03/2017

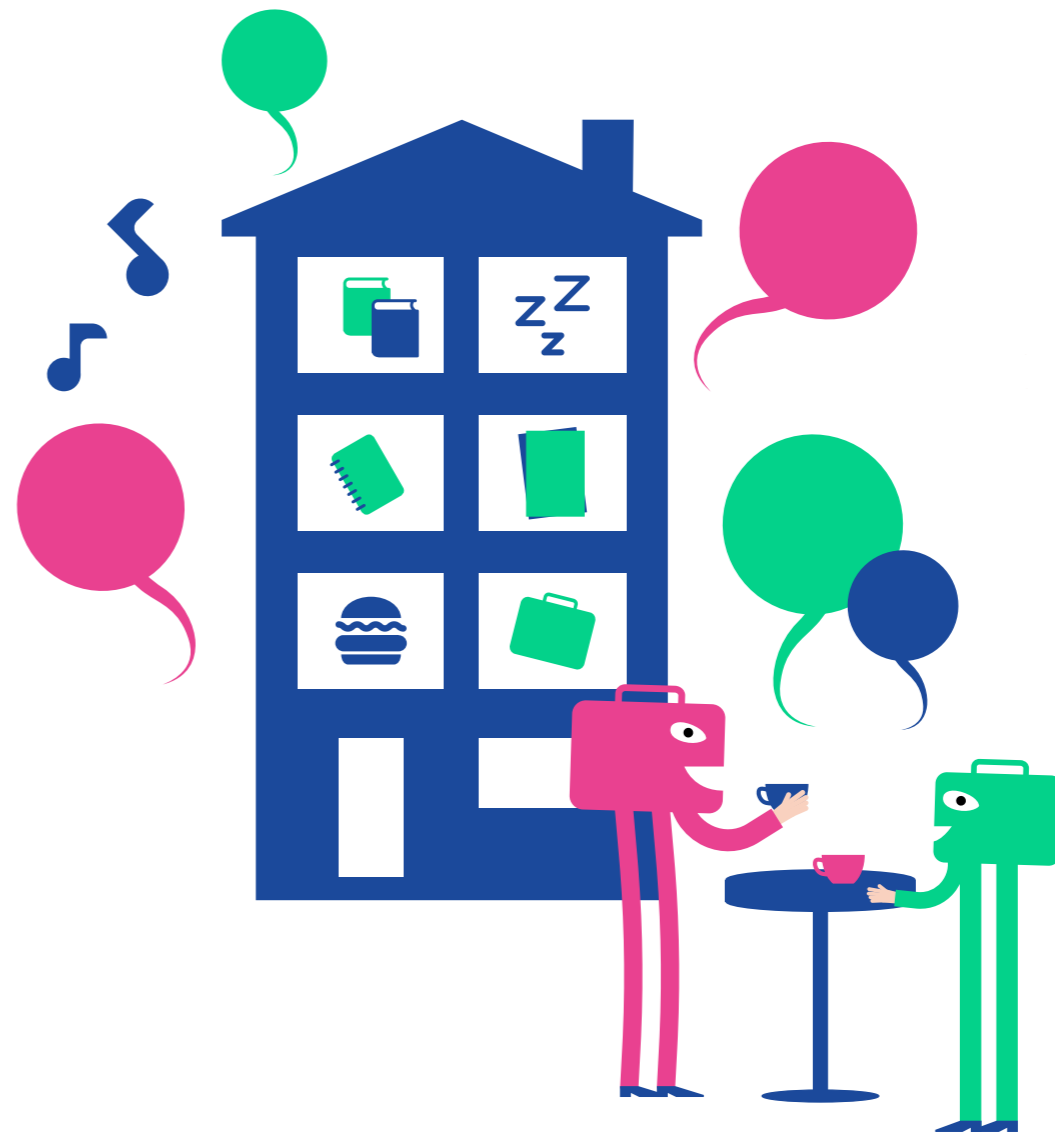


## TENDANCES

### Les hacker houses : s'immerger pour mieux créer

Depuis plusieurs années, de nouveaux lieux mixent hébergement et travail collaboratif : les *hacker houses*. Le concept permet d'être logé à plein temps dans un hébergement collectif qui, le jour, se transforme en un lieu de travail orienté collaboratif. Par exemple, le start-up Base Camp est une grande maison en bois à San Francisco où sont logés 25 *startups*. On y trouve des chambres collectives et des espaces communs : cuisine ouverte, espaces propices au travail et salon dédié à la détente.

En expansion en France, les *hacker houses* répondent à un objectif : créer un lieu de vie et de travail temporaire pour faciliter l'innovation dans un contexte positif et favorable. Le lieu regroupe ainsi l'hébergement classique et l'espace collectif de travail. Once, l'application de rencontres, a ainsi été accélérée grâce à six mois passés dans la *hacker house* en Bretagne. Autre exemple : à Paris, la *HackerHouseParis* est composée de deux *hacker houses*, dont une à Ivry-sur-Seine qui peut loger 10 *startups* dans des chambres collectives pour 550 euros par mois. Dans cette *hacker house*, la démarche est de créer un lieu propice à l'apprentissage et à l'accélération de projets de création plutôt qu'un lieu de « hacking » à proprement parler.



«Hacker houses and co : s'immerger pour mieux créer», *ZeVillage*, 15/02/2017



## BULLE TWITTER



 **LES ECHOS PATRIMOINE**  
@ECHOSPATRIMOINE - 8 MARS 2017

**Actionnariat salarié :**  
**un thème peu audible dans la campagne électorale**  
[dlvr.it/NZgj2x](http://dlvr.it/NZgj2x)



 **CFE-CGC**  
@CFE-CGC - 13 MARS 2017

**13-26 mars : 28<sup>e</sup> « Semaines d'info sur la santé mentale ».**  
**Accent mis sur thème du travail et de l'insertion pro.**  
[semaine-sante-mentale.fr/](http://semaine-sante-mentale.fr/)



 **MINISTÈRE DU TRAVAIL**  
@MINIST\_TRAVAIL - 9 MARS 2017

**#DARES 30,4% des salariés syndiqués**  
**de 18 à 65 ans déclarent participer régulièrement**  
**aux activités syndicales** [ow.ly/Bdqn309I8aU](http://ow.ly/Bdqn309I8aU)



 **CFE-CGC**  
@CFE-CGC - 21 MARS 2017

**La CFE-CGC interpelle les 11 candidats à la**  
**#Présidentielle2017 et fait des propositions en phase**  
**avec son temps** <http://www.cfecgc.org/actualite/tout/la-cfe-cgc-interpelle-les-11-candidats-a-la-presidentielle-2017/> ...





## AGENDA

MARDI  
**28/03**

4<sup>e</sup> et dernière séance de négociation entre partenaires sociaux sur l'assurance chômage.

MARDI  
**28/03**

La CFE-CGC participe aux Assises des administrateurs salariés à Paris (Collège des Bernardins).

JEUDI  
**30/03**

Colloque confédéral sur l'intelligence artificielle à Paris (Maison de la Radio).

VENDREDI  
**31/03**

Annnonce de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité des organisations syndicales de salariés.

VENDREDI  
**31/03**

Conférence / débat à l'Université Paris Ouest Nanterre à l'initiative du Groupe de recherche pour un autre code du travail (GR-PACT).

MERCREDI  
**12/04**

Concertation paritaire sur l'avenir du Compte personnel d'activité (CPA).

MERCREDI  
**12/04**

Annnonce de la nouvelle mesure d'audience de la représentativité syndicale des organisations patronales.

DIMANCHE  
**23/04**  
AU DIMANCHE  
**07/05**

Premier et deuxième tours de l'élection présidentielle.



## **CONTACTS**

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

**[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)**

 **@CFECCG #cfecgc**