

27 Septembre 2016

Dans ce Digest :



1. [Le triomphe de l'ARC \(Annual Review Cycle\)](#)
2. [Le coin des négociations – Frais de Santé & Prévoyance](#)
3. [Le coin des négociations – Astreinte](#)
4. [Pratique: Carte MERCER](#)
5. [Des nouvelles de vos collègues de Hewlett Packard Entreprise](#)
6. [La Loi El Khomri](#)
7. [Brain Candy](#)



Le triomphe de l'ARC ... qui remplace FPR dès cette fin d'année

Notre Processus d'évaluation change

- Il évolue :
 - Disparition du rating
 - Des entretiens plus fréquents
 - Introduction de critères comportementaux
- Et ce, maintenant, de suite ! Dès l'évaluation FY16

Récit d'un mois d'informations/consultations de vos représentants, à marche forcée, avec deux objectifs primordiaux :

- Faire la démonstration de la flexibilité de notre pays (si souvent décrié) au niveau social
- Tout en étudiant et influençant, sans compromis, les propositions de la direction afin de s'assurer de leur légalité, du respect des engagements précédents, de leur logique et de la sauvegarde des intérêts des salariés et des managers

[Pour en savoir plus cliquer ici](#)



Le coin des négociations – Frais de Santé & Prévoyance

Suite à la scission en Septembre 2015, nous devons mettre en place de nouveaux accords d'entreprise au sein d'HP France, dans un délai de 15 mois, c'est-à-dire avant le mois de Décembre 2016.

Nous avons obtenu, grâce à l'accord de méthodologie, que nos nouveaux accords se fassent sur la base des précédents.

Toutefois, un certain nombre d'adaptations ou d'aménagements sont nécessaires et parfois obligatoires suite à des changements législatifs, comme c'est le cas par exemple pour notre Mutuelle Santé.

Attention ces changements vont nécessiter une action de votre part pour votre couverture Santé !

[Pour en savoir plus](#)



Le coin des négociations – Astreinte

Le nouvel accord sur les Astreintes a été signé par vos deux organisations syndicales représentatives le 21 septembre dernier.

Celui-ci concerne non seulement les astreintes mais également les interventions planifiées (comme par exemple celles de la Finance en fin de semestre ou d'année fiscale).

[Article détaillé ici](#)



Pratique : Carte Mercer

Sur vos cartes Mercer un numéro de tel payant apparaît. Surtout ne l'utilisez pas. Une ligne spéciale employés HP existe et est gratuite : Il s'agit du **0 800 651 816**. Ce numéro est à utiliser par les salariés HP tout comme le mail en cas de besoin hp.assures@mercer.com

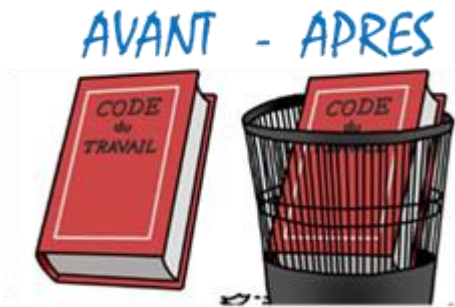
Des nouvelles de vos collègues de Hewlett Packard Entreprise

Le démantèlement et la vente par appartements continuent chez « Entreprise » .. [suivez les combats de nos collègues](#)



La Loi El Khomri

La Loi El Khomri, dite Loi Travail entre en vigueur. **Concrètement, c'est quoi et ça change quoi pour les salariés ?**



Sans surprise et après un nouveau recours à l'article 49-3, le projet de loi Travail a été définitivement adopté à l'Assemblée nationale. Pour la petite histoire, la mise en oeuvre de cette loi nécessitera 127 décrets dont la majorité sera publiée en octobre, notamment les articles les plus contestés (accord d'entreprise en matière de temps de travail, forfait-jours, santé au travail). Egalement décriée, la réforme des licenciements économiques ne nécessitera pas de décret et s'appliquera dès décembre.

Difficile de résumer en quelques lignes le contenu de la loi Travail.... Les modifications les plus importantes apportées par cette loi concernent :

- Le temps de travail
- La négociation des accords d'entreprise et les accords de compétitivité
- Les licenciements économiques
- Les moyens attribués aux syndicats
- La Médecine du Travail
- Et le reste....

[Voir l'article détaillé ici](#)



Brain Candy

Le mercredi 20 juillet dernier, les collaborateurs HP France ont été informés par un mail de Human Resources - Tracy Keogh, du lancement de la nouvelle plateforme pour développer ses compétences et sa culture : Brain Candy.

<https://hp.pathgather.com/>

[Pour en savoir plus](#)



L'organisation syndicale N°1 chez HP France

[Adhérez à la CFE-CGC HP France](#)
Pour vous [abonner](#) ou vous [désabonner](#)



Le triomphe de l'ARC ... qui remplace FPR dès cette fin d'année

[\(retour au sommaire\)](#)

Comme certains l'avaient repéré dans les pages de notre intranet Daily Inc dès début Août, la Corp souhaitait faire évoluer notre système d'évaluation de performance et le bon vieux « rating » avait du plomb dans l'aile ... Le management des grandes compagnies internationales obéit souvent à des phénomènes de « mode » souvent dictés par quelques grands cabinets conseils ou quelques grands « influenceurs » qui les conseillent toutes dans les grandes lignes de la même façon. Le monde des RHs n'échappe bien sûr pas à cela. Il convenait donc d'emboîter le pas à GE, Adobe, Microsoft, Deloitte, Accenture .. et près de 70% des entreprises, en train de revoir leur stratégie de gestion de la performance

Deux grands processus semblent très sérieusement remis en cause. La notation tout d'abord et l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien d'évaluation semble désormais insuffisant voire inadapté au nouveau monde du travail et à son rythme...le seul entretien annuel centré sur la performance individuelle passée n'engendre ni engagement, ni performance. Il est nécessaire de le transformer. Le rythme des missions s'intensifie, les fonctionnements par projets sont omniprésents et exigent instantanéité, flexibilité et fluidité...

Dès lors, l'information officielle de vos élus au CE de fin Août de ce projet de changement du processus d'évaluation ne les a pas surpris.

- Qu'on ne compte pas sur nous pour pleurer la fin du « rating » qui sera remplacé par une synthèse émise par le manager et évaluant les réalisations des objectifs fixés et négociés au cours de l'année.
- Quant au remplacement du seul entretien annuel d'évaluation par un cycle d'entretiens plus fréquents, nous nous en félicitons.
- Enfin la réintroduction de certains critères comportementaux nous a permis de rappeler le cadre strict d'application de ceux-ci.

Par contre, ce ne fut pas le cas en ce qui concerne le délai souhaité pour la mise en place : Dès maintenant !

- En clair, on change les règles pendant la course, et on mesure la performance à l'arrivée sans qu'au départ les protagonistes n'aient été prévenus. Deuxièmement, pour une mise en place fin FY16, il fallait être prêt le 23 Septembre, nos amis de l'IT WW ayant besoin de temps pour adapter l'applicatif.
- Une information et une consultation du CE, la création de l'instance de coordination nationale des CHSCTs, son information et sa consultation... tout cela en un mois
- De notre côté, la consultation de nos adhérents, de nos experts juridiques. Les discussions avec salariés et managers, l'étude précise de l'ensemble des propositions, leur amendements et les négociations en découlant avant et pendant les CE et CHSCT .. en un mois !

Le risque de décalage ? Apparaître au niveau WW, comme potentiellement le seul pays avec un « NOGO » sur la feuille de route... Nous n'avons pas souhaité le prendre. Dans cette période de « french bashing récurrent » de la part de la Corp, il est temps de démontrer notre flexibilité dans le domaine social, quand cela fait du sens.

C'est primordial pour sauvegarder l'emploi et, c'est une condition « sine qua non » si on veut le développer.

Nous avons donc pris nos responsabilités et relevé ces deux défis, tout à fait en phase avec une direction des RH France bien consciente de l'incongruité logique et légale d'évaluer des salariés fin FY16 sur une méthode qui ne leur avait pas été présentée début 2016 !

Nous savions alors qu'il fallait contrôler et adapter ce nouveau processus pour en permettre son utilisation dès maintenant, en l'amendant si besoin.

C'est ce qui a été fait, sans compromis, lors des informations/consultations de vos élus. Leur avis, permettant la mise en place du nouveau processus, ont été rendus, en rappelant l'ensemble des engagements obtenus de la direction permettant de sauvegarder l'intérêt des managers et des salariés dans son application.

Nous laisserons le soin à la direction de vous informer en détail des changements. Nous vous donnons cependant ci-après **les grandes lignes de ce qui sera mis en place :**

En plus du maintien des engagements HPE/HP Inc. 2015 et HP France 2016, qui découlent de l'accord lié à la fin du procès dit des notations

- **Pas de changement pour l'employé**
 - Bilan des objectifs fixés / adaptés pour FY16 à rentrer dans Workday par l'employé en octobre
 - Entretien de milieu d'année entre mai et juin
 - Entretien de performance de fin d'année avec le manager entre novembre et décembre
 - Entretien de rémunération de fin d'année avec le manager en décembre
- **Pas de changement pour le manager**
 - Le manager rédige le bilan annuel consolidé de la performance et organise l'entretien de performance pour son équipe entre novembre et décembre
 - Le manager planifie les augmentations / Bonus selon budget.
 - Le manager communique le bilan rémunération aux membres de son équipe en décembre
 - Un objectif qui ne serait pas SMART/CLEAR ne peut l'objet d'une évaluation
- **Evolution dès FY16 dans le cadre de ce projet**
 - Suppression de la notion de « rating » dans le cadre de l'entretien d'évaluation
 - Suppression du champ « rating » dans Workday

- Utilisation des supports d'aide par le manager
- Possibilité d'utiliser un processus de recours en étant accompagné par un salarié de son choix
- Introduction des « leadership principles », notion de contribution qualitative en mode pilote

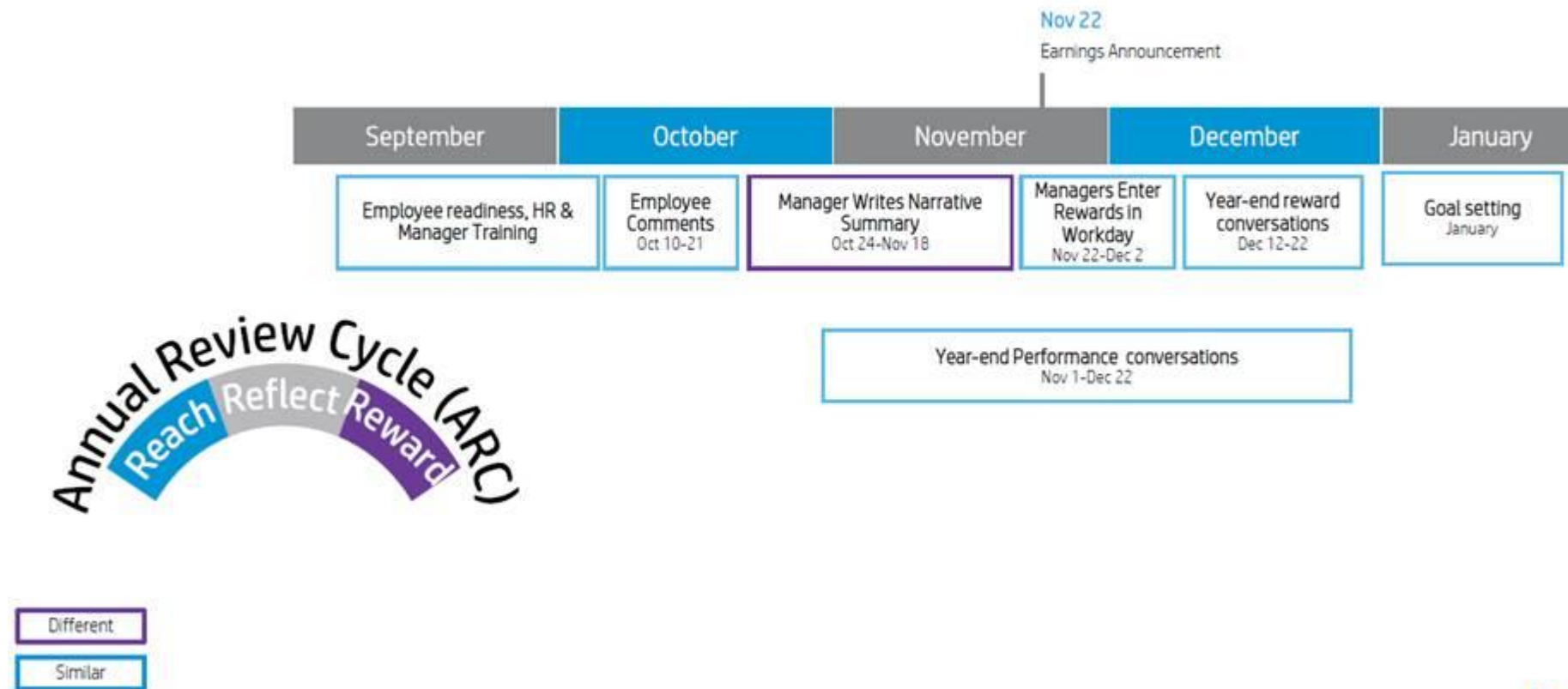
Ces « leadership principles » ou « critères comportementaux » seront au nombre de trois pour FY16, et ne devraient pas surprendre nos salariés habitués aux attentes de notre entreprise :

- **Réaliser** : « S'engage et délivre avec intégrité, transparence et qualité »,
- **Imaginer le futur** : « S'efforce de s'améliorer en permanence et s'adapte rapidement aux changements »,

Et pour les managers :

- **Inspirer l'équipe** : « Valorise et développe les employés afin qu'ils soient couronnés de succès »,

Dates clés du calendrier Performance et révision salariale HP Corp



Cycle de revue annuelle - ARC Annual Review Cycle (ARC)

ARC remplacerait la terminologie FPR

- **Reach** (goal-setting)– fixation des objectifs et mise à jour régulière (January, 2017)
- **Reflect** (conversations annuelles régulières tout au long de l'année ARC)
- **Reward** (Rewards conversation)–à la fin de l'année



N'hésitez pas à vous rapprocher de vos Délégués Syndicaux CFE pour toutes questions complémentaires :



Gil
ALLEGRE



Philippe
DANJOUX

[\(retour au sommaire\)](#)



Le coin des négociations – Frais de Santé & Prévoyance

[\(retour au sommaire\)](#)

Suite à la scission en Septembre 2015, nous devons mettre en place de nouveaux accords d'entreprise au sein d'HP France, dans un délai de 15 mois, c'est-à-dire avant le mois de Décembre 2016. Nous avons obtenu, grâce à l'accord de méthodologie, que nos nouveaux accords se fassent sur la base des précédents. Toutefois, un certain nombre d'adaptations ou d'aménagements sont nécessaires et parfois obligatoires suite à des changements législatifs, comme c'est le cas par exemple pour notre Mutuelle Santé.

Attention ces changements vont nécessiter une action de votre part pour votre couverture Santé !

Accords Santé et Prévoyance :

Pour éviter de payer de nouvelles taxes supplémentaires, les partenaires sociaux devront mettre en place des contrats frais de santé dit « responsables » et qui devront dorénavant assurer un niveau de garanties minimal, tout en limitant certains remboursements.

Un des objectifs du gouvernement serait de lutter contre les dérives des prix constatées dans le domaine de l'optique, et contre certains dépassements d'honoraires de médecins généralistes, spécialistes et chirurgiens.

La prise en charge des frais des médecins (généralistes, spécialistes et chirurgiens) doit être différente si le médecin est adhérent ou non au Contrat d'Accès aux Soins (CAS).

Pour les médecins hors CAS, ce qui est la grande majorité aujourd'hui des généralistes, et plus encore des spécialistes et des chirurgiens, le plafond de remboursement pour un contrat « responsable » est significativement réduit.

Par exemple, pour une consultation chez un spécialiste hors CAS (Gynécologue, Ophtalmologue etc...), le remboursement total dans le cadre du contrat « responsable » est limité à 45 € (dont 15,1 € de la Sécu).
Ce qui va représenter un reste à charge non négligeable pour beaucoup d'entre nous.

En cas d'actes médicaux, hospitalisation ou de chirurgie, le reste à charge sera encore plus important et pourra atteindre plusieurs centaines d'euros.

Vous pouvez vérifier si le médecin que vous voulez consulter a ou non un Contrat d'Accès aux Soins (CAS) sur le site : <http://annuaire.sante.ameli.fr/>

Afin que les employés et leurs familles continuent d'accéder à une médecine de qualité en ayant le choix de leurs praticiens, vos négociateurs ont proposé et négocié la mise en place d'une option facultative en supplément du contrat responsable qui permettra de limiter le restant à charge. Cette option « non responsable » permet de maintenir le même niveau de remboursement que nous avions auparavant, pour l'hospitalisation et les médecins non CAS.

Nous avons aussi choisi de maintenir le remboursement des médecines douces et Ostéopathie non remboursés par la Sécu avec un remboursement maxi de 240 € par personne et par an et un plafond de 60€ maxi par séance.

Concernant les frais d'optique, nous observons ces dernières années une augmentation significative et parfois non justifiée des coûts des montures et des verres qui met à risque l'équilibre de notre régime de santé. Pour lutter contre les dérives de prix constatées et certains abus, nous avons déjà plafonné les remboursements et limité le renouvellement des montures tous les 2 ans et des verres tous les ans (sauf pour les enfants et évolution de votre vue).

Nous allons continuer dans ce sens avec le contrat « responsable »

Le renouvellement des lunettes (Monture et Verres) se fera donc tous les 2 ans (sauf en cas d'évolution) avec de nouveaux plafonds de remboursements: 150€ maxi pour une monture et 300€ maxi pour 2 verres simples et jusqu'à 700€ pour 2 verres très complexes.

Ces plafonds couvrent presque totalement la très grande majorité des coûts optiques actuels des employés.

En parallèle, nous travaillons pour vous proposer l'accès facultatif à une plateforme de soins qui proposera des prix négociés inférieurs (jusqu'à -40% pour des verres de lunettes). Notre objectif est de conserver le même niveau de qualité tout en baissant les prix pratiqués.

Pour la prévoyance qui couvre les arrêts longue maladie, l'invalidité et le décès, notre contrat précédent était fortement déficitaire. Nous devons prendre des décisions pour revenir à l'équilibre de nos comptes.

Nous ne souhaitons pas, dans l'état actuel des choses, réduire les pensions versées en compensation des salaires pour les personnes en arrêt longue maladie ou invalidité. Les pensions restent donc inchangées. Nous ne souhaitons pas non plus augmenter significativement les cotisations des employés.

La direction et plus précisément la Corp refuse d'augmenter son budget de participation. Nous avons tout de même obtenu que la participation d'HP, soit maintenue au même niveau pour l'ensemble de nos 2 contrats Santé et Prévoyance. Autrement dit, les économies réalisées sur le contrat Santé « responsable » ne retourneront pas à la Corp mais seront intégralement reversées dans le budget du contrat Prévoyance.

Mais ceci n'est pas suffisant pour revenir à l'équilibre sur la prévoyance.

Nous avons donc travaillé pour proposer des nouveaux capitaux décès et rente éducation qui restent toutefois d'un excellent niveau.

Nous avons négocié une rente éducation avec de nouveaux montants fixes et identiques pour tous les enfants de tous les employés (pas indexés aux salaires du défunt) : De 480 €/mois pour les enfants de 0 à 10 ans, 960€ de 11 à 18 ans à 1 200 €/mois pour les étudiants jusqu'à 28 ans.

Il n'y a pas de choix d'option entre rente viagère et capital décès. Seule l'option capital décès + rente éducation subsiste.

Nous avons préservé pour les bas salaires un seuil minimum de 38 600€ (100% du PASS) pris en compte pour le calcul des capitaux décès.

Pour les employés ayant des enfants et/ou vivant maritalement, le capital Décès, non compris la ou les rentes éducation, représente entre 3 et 6 années de salaire.

La grande majorité des employés se situent entre 4,5 et 5,5 années de salaire.

Ce qui constitue toujours des packages relativement élevés.

Salaires	Nombre d'années de Salaire (non compris rente éducation)							
	Célibataire			Marié, Pacsé, Vie Maritale				
	sans Enfant	avec 1 enfant	(*)	Sans Enfant	avec 1 Enfant	avec 2 Enfants	avec 3 Enfants	(*)
Mensuels								
3 000 €	1,6	4,3		4,3	5,4	5,6	5,8	
5 000 €	1,3	3,5		3,5	4,5	4,7	4,9	
7 000 €	1,2	3,2		3,2	4,2	4,4	4,6	

15 000 €	1,2	3,0		3,0	4,1	4,3	4,6	
----------	-----	-----	--	-----	-----	-----	-----	--

(*) majoration de 20% par enfant supplémentaire.

Ce qu'il faut retenir :

En cas de signature de l'accord, nous changerons de contrats Santé et Prévoyance à partir du 1er Décembre 2016. Les nouvelles règles de remboursements s'appliqueront donc à partir de cette date.

Pour maintenir un niveau de remboursement quasi identique en complément du contrat responsable obligatoire, **nous vous recommandons vivement de prendre l'option facultative Frais de santé.** Vous recevrez prochainement une communication d'HP qui détaillera les démarches à suivre.

Penser aussi à vérifier la liste de vos bénéficiaires en cas de décès (voir sur le site MERCER).

L'impact sur vos cotisations mensuelles représente une augmentation d'environ 3 €/mois qui sera en partie compensée par une baisse de votre revenu net imposable (due à la baisse des cotisations patronales Santé sur le contrat « responsable »)

Salaires Mensuels	Santé		Prévoyance	Total
	Contrat Responsable	Option facultative		
3 000 €	-3,7 €	5,5 €	1,2 €	2,9 €
5 000 €	-6,6 €	5,5 €	4,0 €	2,8 €
7 000 €	-9,6 €	5,5 €	7,1 €	3,0 €
15 000 €	-21,3 €	5,5 €	19,3 €	3,5 €

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos Délégués Syndicaux CFE pour toutes questions complémentaires :



Gil
ALLEGRE



Monique
RENAUD



Fawzi
DRAIDI

[\(retour au sommaire\)](#)



Le coin des négociations – Astreinte

[\(retour au sommaire\)](#)

Il s'agissait pour la Direction de simplifier, dépeussier et harmoniser les deux accords initialement existants chez HP F et HP CCF. Voilà qui est chose faite !

Bien que cet accord ne concerne désormais qu'une quarantaine de salariés, il nous a paru important de négocier au mieux de leurs intérêts. Et c'est ce à quoi nous sommes parvenus.

Nous avons obtenu de la Direction les avancées suivantes :

- Sur les périodes d'astreinte (article 3.2) : la SUPPRESSION de l'expression du volontariat dans le cadre des jours de RTT (en considérant qu'un RTT est un jour de congés comme les autres)
- L'augmentation de trois à SIX mois du délai de prise de récupération des forfait-jours après la saisie dans le système EETIME (toute récupération non-prise au-delà des six mois sera définitivement perdue)
- L'AJOUT d'heures de récupération sur les interventions planifiées de type B et C, qui étaient auparavant uniquement compensées par des indemnités forfaitaires.

Vos négociateurs restent à votre disposition pour toute explication complémentaire sur cet accord.



Gil
ALLEGRE



Monique
RENAUD



Fawzi
DRAIDI

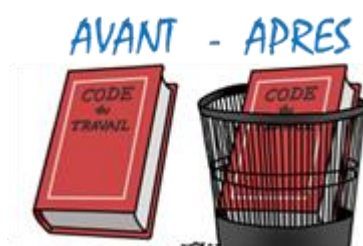
[\(retour au sommaire\)](#)



Des nouvelles de vos collègues de Hewlett Packard Entreprise

[\(retour au sommaire\)](#)

Le démantèlement et la vente par appartements continuent chez « Entreprise » .. [suivez les combats de nos collègues](#)



La Loi El Khomri

[\(retour au sommaire\)](#)

Plus de souplesse pour aménager le temps de travail

Le très long article 2 de la loi Travail autorise syndicats et employeurs à trouver un accord, au niveau de l'entreprise, sur la durée du travail, même si cet accord est socialement moins-disant que celui de la branche professionnelle. Dans la pratique, cela concernera surtout les heures supplémentaires, qui pourront n'être majorées que de 10% (mais pas moins), même si la branche prévoit, comme la loi, une majoration de 25. Pourront aussi faire l'objet d'un accord d'entreprise les temps de repos, les congés payés. La loi (article 13) ne permet pas à l'accord d'entreprise de déroger à l'accord de branche sur les minimas salariaux, les classifications professionnelles, les fonds de la formation professionnelle, les garanties collectives complémentaires, la pénibilité et l'égalité hommes-femmes. Sur les autres sujets, ce sont les branches qui accorderont ou non aux accords d'entreprise la possibilité de déroger à leurs règles.

En revanche, la durée légale du travail reste de 35 heures par semaine - il s'agit d'une moyenne, qui pourra être appréhendée sur une période de trois ans contre un an actuellement, si la branche donne cette latitude aux accords d'entreprise. Exceptionnellement, en cas d'activité accrue, la durée du travail pourra, par accord d'entreprise, être portée à un maximum de 12 heures par jour (au lieu de 10, maximum actuel). Ou à 46 heures par semaine (au lieu de 44), pendant douze semaines au maximum. Dans ce dernier cas, un accord d'entreprise suffira (il fallait un décret ou un accord de branche jusqu'ici).

Autre modification sur le temps de travail : la loi précise ce que doit contenir un accord d'entreprise sur les forfaits-jours, notamment les modalités de contrôle de la charge de travail. Mais, ceux-ci pourront toujours travailler 6 jours sur 7, jusqu'à 78h par semaine jusqu'à 235 jours par an et cela sans garantie de rémunération minimum.

Des accords d'entreprise plus difficiles à obtenir pour un employeur

Pour être valables, les accords d'entreprise devront recueillir la signature de syndicats ayant obtenu la moitié des voix aux élections professionnelles. Jusqu'ici, ils devaient en avoir récolté au moins 30%. Si un accord obtient la signature de syndicats représentant 30% des salariés, ces syndicats signataires – et non l'employeur – pourront organiser un référendum. Si 50% des salariés les suivent, l'accord sera réputé majoritaire donc approuvé. Rappel : seuls les délégués syndicaux, nommés par leur syndicat, sont habilités à signer des accords.

Désormais, lors de la signature d'un accord d'entreprise, les droits des salariés pourront être inférieurs à ceux de la branche professionnelle. La hiérarchie des normes se trouve donc inversée.

Des accords de compétitivité autorisés pour développer l'emploi

La loi crée des accords "de préservation ou de développement de l'emploi" (article 11). Quand l'entreprise en a besoin pour se développer, et même si elle ne rencontre pas de difficultés économiques, elle pourra négocier avec ses syndicats un accord prévoyant de nouvelles organisations du travail, plus d'heures de travail, par exemple. La rémunération mensuelle ne pourra pas être revue à la baisse. Ces accords seront limités dans le temps, mais pourront tout de même être signés pour 5 ans. Ils s'imposeront au contrat de travail : le salarié qui refuserait de s'y conformer serait licencié, et son licenciement serait un licenciement individuel pour motif économique (sans accompagnement de type plan de sauvegarde de l'emploi). Comme les autres, ces accords devront être majoritaires.

Des licenciements économiques sécurisés juridiquement pour les employeurs

Les nouveaux critères de licenciement économique pourront justifier les licenciements abusifs sans que le juge puisse réellement apprécier la réalité des difficultés économiques

En effet, la loi définit les difficultés justifiant le caractère économique d'un licenciement. Une entreprise ne craindra donc plus d'être condamnée pour licenciement "sans cause réelle et sérieuse" par les tribunaux si elle entre dans le cadre d'une de ces situations. L'article 30 distingue selon la taille de l'entreprise. Dans les moins de 11 salariés, il suffira d'un trimestre de baisse du chiffre d'affaires ou du carnet de commandes (par rapport au même trimestre de l'année précédente). De 11 à 49, il faudra au moins deux trimestres consécutifs de baisse, trois minimum dans les entreprises de plus 50 à 299 salariés, quatre dans les plus de 300. **Le périmètre économique observé reste le monde, comme aujourd'hui (ouf) et donc pas la seule filiale française**

Aucune précision sur l'importance de la baisse ! Les députés ayant retiré le taux de 30% introduit par le Sénat. Les juristes insistent sur le fait que le juge restera libre de son interprétation, en particulier sur les chiffres avancés par l'entreprise. La loi El Khomri reconnaît par ailleurs le caractère économique d'un licenciement prononcé pour "sauvegarder la compétitivité de l'entreprise", ce que les juges faisaient déjà.

Plus de moyens pour les syndicats

Pour faire passer la pilule, le gouvernement n'a pas oublié les petites mesures qui font plaisir aux syndicats. Les délégués syndicaux voient leurs heures de délégation augmenter de 20%. Selon la taille de l'entreprise, elles passent de 10 à 12, de 15 à 18, de 20 à 24. Les syndicats pourront utiliser l'intranet de l'entreprise pour distribuer leurs tracts et recourir aux outils numériques en général.

Une médecine du travail amputée de certaines missions

Les visites préalables à l'embauche et le suivi individuel seront réservés aux salariés affectés à des postes à "risques particuliers pour leur santé et leur sécurité" (ou celles des autres), dont les travailleurs de nuit. Leur suivi sera même renforcé par rapport à aujourd'hui. Mais c'est la fin des visites médicales pour les autres salariés, qui se contenteront d'une réunion d'information animée par des infirmiers/infirmières.

Face à une médecine débordée par des obligations et des missions qu'elle n'arrivait plus à remplir, le gouvernement a souhaité garantir le suivi des salariés les plus exposés, quitte à sacrifier les autres.

C'est un recul pour la santé des salariés qui n'auront plus accès à leur Médecin du Travail, sauf s'ils sont considérés comme « sujets à risque ». C'est la fin de la médecine préventive !

Une multitude d'autres sujets

Plus elle a été débattue, plus cette loi est devenue fourre-tout. Un changement apporté par les sénateurs a été conservé : il autorise le règlement intérieur d'une entreprise à instaurer un principe de "neutralité" au travail qui pourra être décidé unilatéralement par l'employeur.

La loi met également en œuvre le compte personnel d'activité, créé par la loi Rebsamen. Les jeunes et les personnes les plus fragiles bénéficieront d'un surcroît d'heures de formation. La "garantie jeune" est généralisée : tous les moins de 26 ans en situation précaire bénéficieront d'un accompagnement et d'une aide financière.

Le droit à la déconnexion fait son aussi entrée dans le code du travail, la responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis de leurs travailleurs indépendants est reconnue (un peu vaguement, c'est un début), une instance du dialogue social, sans réel pouvoir, est créée dans la franchise.

Les congés pour décès d'un proche seront plus longs.

Un accord pourra raccourcir le délai de prévenance des astreintes, qui restera de 15 jours sinon. Enfin, conformément à l'engagement de Myriam El Khomri, la loi reprend toute une série de mesures préconisées par le CESE pour développer le dialogue social en France, surtout des rapports, informations, bilans.

Un avenir aléatoire

La loi prévoit la refondation d'ici deux ans de l'intégralité du Code du travail - dont seule la partie temps de travail a pour l'heure été réécrite. Une commission doit se réunir dans les semaines qui viennent.

La Loi Travail "introduit un rapport de force économique qui va accentuer les inégalités", mais la CFE-CGC est d'ores et déjà en ordre de marche au service de ses adhérents, militants et structures pour leur permettre de s'adapter au mieux sur le terrain (outils pédagogiques, décryptage des décrets, modalités de négociation dans les entreprises...) aux futures évolutions législatives.

[Retour au sommaire](#)



Brain Candy

[\(retour au sommaire\)](#)

Le mercredi 20 juillet dernier, les collaborateurs HP France ont été informés par un mail de Human Resources - Tracy Keogh, du lancement de la nouvelle plateforme pour développer ses compétences et sa culture : Brain Candy.
<https://hp.pathgather.com/>

Directement inspiré des réseaux sociaux, ce nouvel outil a pour but de privilégier l'échange, le partage et la formation en ligne.

Dès la première connexion, nous sommes accueillis de façon sympathique par un utilisateur qui vous propose son aide, où nous naviguons entre les différents « discover paths », où nous nous rassemblons dans des groupes « discover gatherings » ou créons ou partageons des commentaires, etc.

Finalement, chacun de nous peut former l'autre ou partager son expérience

Le mot d'ordre est de rester connecté de manière ludique en sensibilisant l'audience à votre expertise et votre savoir-faire.

Bien que ce soit un outil ludique et vivant, c'est à notre sens, l'arbre qui cache la forêt.

En effet, il ne pourra lutter à lui seul contre la baisse conséquente des budgets de formation constatée depuis plusieurs années et au désengagement de la Direction depuis à la mise en place du compte personnel de formation (CPF).

Bienvenue dans le monde virtuel de la connaissance et de l'enseignement où les formateurs du 21ème siècle évoluent désormais sur la toile. Cependant, nous assumons de paraître « un peu vieux jeu » en étant également friands de formations en face à face, avec un être humain.

Cet e-learning sympathique, ludique et interactif a déjà suscité beaucoup d'intérêt

Mais tout en anglais... A quand la version canadienne ?



[Retour au sommaire](#)