

LA PRESSE EN REVUE...

LUNDI 2 AVRIL 2018

SOMMAIRE

- 1) Après la SNCF, quelle prochaine casse !
- 2) Les changements du 1er avril
- 3) Facile, trop facile...
- 4) Mauvaise nouvelle pour eux
- 5) Une addiction non à l'alcool mais au tiercé
- 6) Défendre le Service Public...

Diez Gérard La Presse en Revue

I) Douze partis de gauche réaffirment leur unité contre « la casse de la SNCF »

JOYEUSES
PAQUES

La France Insoumise, le NPA, EELV, le PCF, Génération.s et d’autres organisations politiques veulent porter un message uni contre la réforme de la SNCF et pour défendre les services publics. Ils ont réaffirmé leur unité vendredi 30 mars, quelques jours avant le début de la mobilisation des cheminots.



Benoît Hamon, ancien candidat à l’élection présidentielle. (Photo d’archives) | DAMIEN MEYER / AFP

Ouest-France avec AFP.

Douze partis de gauche, dont [La France insoumise](#), le [PCF](#), Génération.s, [EELV](#) ou le NPA, ont réaffirmé vendredi 30 mars leur unité dans la mobilisation contre « **la casse de la SNCF** » qui préfigure, selon eux, celle de tout le service public. Cet appel a lieu à quelques jours du début de la [grève des cheminots](#).
« **La casse de la SNCF ce n’est pas simplement le fait qu’on enlève du fer, du bois, des hommes. On est en train de disloquer la République** », a ainsi affirmé Benoît Hamon (Génération. s) lors d’une conférence de presse au centre de tri postal de la Gare de Lyon.

« **Derrière il y a l’hôpital public, pourquoi pas l’école... Il y a l’ensemble des services publics qui relient les citoyens entre eux. Si ça casse là, si cette digue tombe, on ne sait pas jusqu’où déferlera la vague** », a-t-il insisté en appelant à « **se mobiliser avec la dernière énergie** ».

Appel d’EELV à Nicolas Hulot

« **Emmanuel Macron veut en finir avec ce qu’il reste de l’État social** », a renchéri Eric Coquerel, porte-parole du groupe parlementaire La France insoumise. « **Et il commence par le secteur le plus organisé, le plus unitaire, le plus combatif, que sont les cheminots, en se disant comme l’avait fait Thatcher : "ça passe ou ça casse"** », a-t-il ajouté.

De son côté, le secrétaire national d’Europe Écologie - les Verts David Cormand a envoyé un message à Nicolas Hulot, qu’il sent « **très silencieux sur ce dossier** ».

« **Sans la SNCF, sans le train, il n’y aura pas de transition écologique. La réforme idéologique qui est proposée là [...] va annihiler toute possibilité de transition écologique et toute possibilité de transition solidaire** », a lancé M. Cormand.

Un possible débordement ?

Les douze partis - Alternative Libertaire, EELV, Ensemble, Gauche Démocratique et sociale, Génération.s, Groupe Parlementaire France insoumise, NPA, Nouvelle Donne, PCF, PCOF, Parti de Gauche, République et socialisme - avaient cosigné un appel commun contre la réforme de la SNCF. De leur côté, les syndicats CGT, Unsa et CFDT ont appelé à faire grève de lundi à jeudi prochain.

« **Il y a quelque chose qui est potentiellement en train de déborder** », a souligné le porte-parole du NPA Olivier Besancenot.

« **Notre responsabilité est d’appuyer cela et de dire que c’est le moment de s’y mettre une bonne fois pour toutes, plutôt que d’y aller en ordre dispersé** », a-t-il poursuivi.

« **Quand il y a une attaque inédite, il faut une réponse inédite. C’est pour ça que nous avons mis en discussion [...] l’idée d’une grande initiative, pourquoi pas une grande marche, qui appuierait les mobilisations** », a abondé M. Coquerel.



II) Tout ce qui change au 1er avril 2018

Rédaction du HuffPost avec AFP



Â©GTRESONLINE

Hausse du minimum vieillesse, de la prime à la naissance et des allocations aux familles monoparentales ou nombreuses modestes, baisse de l'allocation aux parents de jeunes enfants ...

Voici ci-dessous les principaux changements que vont connaître les Français à compter de ce dimanche 1er avril

- Minimum vieillesse: l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) [augmente de 30 euros](#), à 833 euros par mois pour une personne seule. Le décret permettant cette hausse est attendu d'ici au 1er avril, selon la Direction de la sécurité sociale.

D'autres revalorisations exceptionnelles de 35 euros au 1er janvier 2019 et 35 euros en janvier 2020 sont prévues dans le budget 2018.

Plusieurs prestations vont augmenter de 1% au 1er avril, en ligne avec l'inflation, selon le ministère des Solidarités et de la Santé.

- Le Revenu de solidarité active (RSA) passe à 550,93 euros par mois pour une personne seule résidant en métropole.

- La prime d'activité, aide aux travailleurs à revenus modestes, va atteindre 531,51 euros pour une personne seule sans enfant.

- L'Allocation aux adultes handicapés (AAH) passe à 819 euros maximum.

L'AAH doit par ailleurs connaître des revalorisations exceptionnelles au 1er novembre, à 860 euros, et au 1er novembre 2019 pour atteindre 900 euros.

- Les allocations familiales augmentent également de 1%. Un foyer avec deux enfants à charge pourra ainsi toucher au maximum 131,16 euros (pour la tranche de revenus la plus basse), et au minimum 32,79 euros (revenus les plus élevés).

- Le Complément familial augmente de 1% à 170,71 euros, tandis que le montant majoré, versé aux familles nombreuses modestes, augmente de 8,2% à 256,09 euros par mois.

- L'allocation de soutien familial, qui complète le revenu des parents isolés ne percevant pas de pension alimentaire, augmente de 5,2% à 153,70 pour un taux plein, 115,30 euros pour un taux partiel.

- L'allocation de base d'éducation d'enfant handicapé augmente de 1% à 131,81 euros.

- La prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) va connaître des évolutions contrastées selon ses composantes.

- Pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er avril, la prime à la naissance va augmenter de 2% par rapport à celle versée pour les enfants nés avant cette date, à 941,66 euros. La prime à l'adoption va connaître la même progression à 1883,31 euros.

Ces deux prestations n'avaient pas connu d'augmentation depuis avril 2013.

- L'allocation de base va en revanche diminuer de 7,5% à 170,71 euros pour un taux plein (-13,9 euros par mois), et à 85,36 euros pour un taux partiel, pour les enfants nés ou adoptés à compter d'avril.

Le gouvernement a expliqué cette évolution par un alignement, pour les nouvelles naissances, des barèmes de montants et de plafonds de ressources sur ceux du complément familial.

- Le complément de libre choix du mode de garde (CMG) augmente de 1%. Par exemple, pour les enfants jusqu'à trois ans, la somme maximale sera de 467,41 euros, et la somme minimale de 176,82 euros, en fonction des ressources, pour l'emploi direct d'une assistante maternelle ou garde à domicile.

- Congé parental: en hausse de 1%, sa rémunération passe à 396,01 euros pour un taux plein.

- L'allocation de rentrée scolaire, qui sera versée en août, a été calculée et augmentera de 1% à 367,73 euros pour les enfants de 6-10 ans, 388,02 euros pour les 11-14 ans et 401,47 euros pour les 15-18 ans.
- Les tarifs réglementés de vente de gaz baissent de 1,1% en moyenne par rapport à mars 2018, indique la Commission de régulation de l'énergie (CRE): "Cette diminution est de 0,4% pour ceux qui utilisent le gaz pour la cuisson, de 0,7% pour ceux qui ont un double usage cuisson et eau chaude et de 1,2% pour les foyers qui se chauffent au gaz."

- [Le nouveau carnet de santé](#) entre en vigueur. Celui-ci fait désormais une centaine de pages et prend en compte les 11 nouveaux vaccins obligatoires pour les enfants de moins de deux ans.

- Tous les Européens abonnés à un service proposant des contenus en ligne (comme Netflix, Canal+ ou Deezer) [pourront continuer à accéder à ce contenu quand ils voyagent dans l'UE](#).

- La trêve hivernale ayant pris fin samedi 31 mars, les expulsions peuvent reprendre à partir de ce dimanche 1er avril.



III) Un DRH balance : "Licencier sans motif, ça s'apprend très vite"



Capture d'écran de "Ressources humaines" de Laurent Cantet (1999)
(DR))

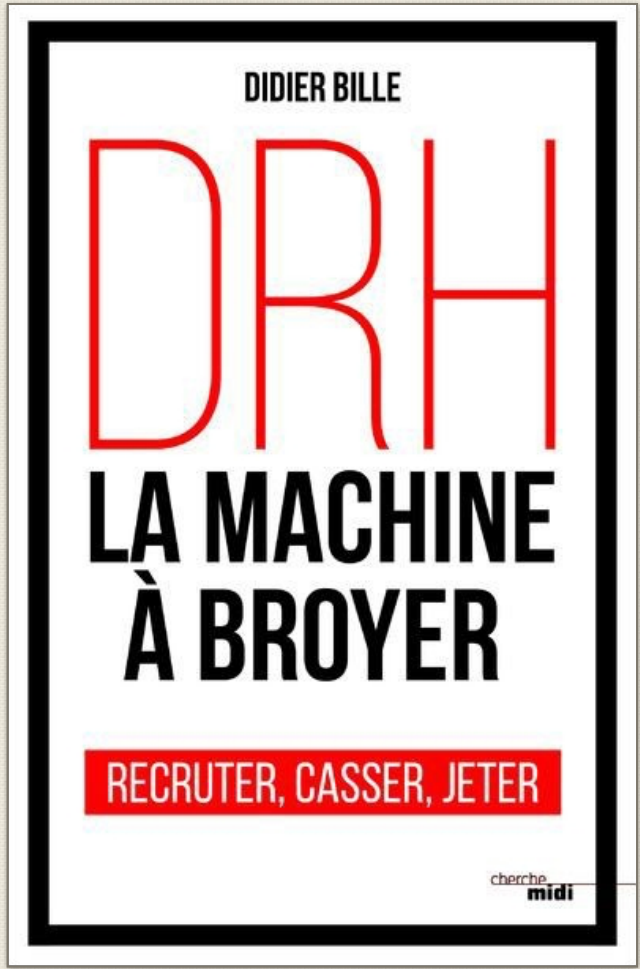
En 23 ans de carrière, Didier Bille a mis à la porte de grands groupes plus de 1.000 salariés. Il raconte les méthodes effroyables des entreprises.

Par [Bérénice Rocfort-Giovanni](#)

Longtemps, **Didier Bille** a été un "serial licencieur". En 23 ans de carrière, ce directeur des ressources humaines a mis à la porte de grands groupes plus de 1.000 salariés. Jusqu'à raccrocher pour de bon. Dans "DRH, la machine à

broyer" (1), Didier Bille raconte comment les ressources "humaines" sont en fait devenues le bras armé de directions aux méthodes effroyables.

"Talent acquisition", "consulting", "compliance" : pince-sans-rire, Didier Bille éreinte tout le "bullshit" derrière lequel se retranchent les entreprises pour accomplir leurs basses œuvres. On croirait un sketch, sauf que des milliers de salariés en sont les victimes.



Pourquoi avoir écrit ce livre ?

L'entreprise de composants électroniques dans laquelle j'étais en poste venait de virer des salariés. Un plan social déguisé, en fait. Après cette expérience, j'ai renoncé à travailler dans les ressources humaines. Un syndicaliste a donné mon nom à un journaliste de l'hebdomadaire "Politis", en lui disant : "Si vous voulez quelqu'un qui ne pense pas la même chose que les autres directeurs des ressources humaines, vous pouvez le contacter." [Un article est paru](#) sur la sous-notation forcée, une technique utilisée pour licencier [voir plus bas, NDLR], puis un portrait. Un éditeur m'a ensuite appelé pour me proposer d'écrire un livre. Au départ, je n'avais pas spécialement envie de communiquer, je voulais passer à autre chose. Mais très vite, je me suis aperçu que j'avais des choses à raconter.

A vous lire, le licenciement est érigé au rang de véritable système. Dans certaines entreprises, il serait même perpétuel.

Licencier est tellement simple, peu risqué et de moins en moins coûteux que c'est devenu "LA" solution à tout problème. Quelqu'un a un souci dans son équipe ? On licencie ! Quelqu'un se plaint de ne pas avoir eu de promotion ? On licencie ! Il y a plusieurs décennies, c'était pourtant l'arme de dernier recours.

Tout a basculé dans les années 1980. Jack Welch, le président du groupe américain General Electric, réputé pour avoir licencié plus de 100.000 personnes, a mis au point la "vitality curve", la courbe de vitalité. Le principe ? Améliorer la "race" des salariés en éliminant ceux que l'on considère comme les plus faibles, les plus mauvais, toujours selon des critères subjectifs bien sûr. Ainsi, on donne plus d'opportunités à ceux qui restent. Et on peut engager des

personnes de l'extérieur, qui correspondent davantage aux critères décrétés par l'entreprise.

De cette théorie découle la sous-notation forcée : on considère qu'il y a toujours un pourcentage de mauvais salariés, mal notés, à virer. Et on fait la liste. Rien d'autre que de l'eugénisme en fait. L'idée s'est aussi répandue qu'en mettant les gens sous pression, en les faisant vivre dans la peur, l'entreprise devenait plus productive.

La sous-notation forcée est pourtant une pratique illégale en France. Comment les entreprises arrivent-elle à déjouer la loi ?

En droit social, même si vous êtes pris la main dans le pot de confiture, les sanctions sont minimales, la perspective de se faire piéger ne les effraie donc pas. La société IBM a bien été inquiétée au début des années 2000, mais jusqu'ici, les salariés n'ont jamais réussi à prouver devant un tribunal qu'une entreprise appliquait cette méthode.

Une entreprise est-elle vraiment plus productive lorsque les salariés sont sous pression ?

Oui. En faisant travailler les salariés dans la peur, on les presse comme des citrons et une fois qu'ils ont donné tout ce qu'on voulait d'eux, on les jette. Ce n'est pas l'entreprise qui paye les conséquences d'un tel management, mais Pôle Emploi, en versant des allocations chômage. Et quand c'est allé vraiment loin question brutalité, la Sécurité sociale est mise à contribution.

On appelle ça une externalité négative: faire payer à autrui les problèmes que l'on a créés. Si les entreprises devaient endosser le coût de leurs actions, se débarrasser des gens deviendrait nettement moins rentable.

L'argent versé par Pôle Emploi et la Sécu est donc "intégré" au budget de l'entreprise...

Les entreprises se reposent tellement sur Pôle Emploi que lorsqu'elles négocient le départ de quelqu'un, elles incluent les allocations chômage au "package" promis au salarié. Pour qu'il accepte de partir sans faire trop de bruit, on additionne les indemnités de licenciement, ce qu'il va toucher de Pôle Emploi, plus ce qu'on va lui donner en échange de sa confidentialité. Par cette transaction, il renonce à poursuivre l'entreprise. S'il parle, il devra rendre l'argent.

C'est une règle empirique : quand une personne voit qu'elle a deux ans devant elle sans diminution substantielle de ses revenus, cela suffit en général à la calmer, à lui faire accepter l'inacceptable. Mais par la suite, j'ai recroisé beaucoup de salariés qui m'ont dit que deux ans, ça passait très, très vite.



Didier Bille (DR)

Pourquoi avoir choisi de travailler dans les ressources humaines ?

Il y a 25 ans, j'étais officier dans l'armée belge, en Allemagne et en Yougoslavie. J'ai démissionné, pour reprendre des études d'ingénieur. J'ai lu un livre, "le Prix de l'excellence" de Thomas Peters et Robert Waterman, devenu un best-seller du management. Les auteurs y analysent une soixantaine d'entreprises qui réussissent. Parmi les éléments de succès cités, il y avait les ressources humaines.

J'ai donc cherché un emploi dans ce domaine. Pour être franc, les responsables des ressources humaines que j'ai rencontrés à l'époque, lors de mes entretiens, m'ont convaincu que je n'aurais pas beaucoup de concurrence au niveau intellectuel. Je me suis dit : mes collègues ingénieurs ne veulent pas y aller, c'est une voie d'avenir avec peu de concurrence, il faut tenter. Six mois avant la fin de mes études, j'ai trouvé un emploi dans les ressources humaines d'une banque.

C'est paradoxal de vouloir s'engager dans un secteur où l'on juge les gens bêtes...

Il y avait quand même un défi, je sentais qu'on pouvait faire beaucoup de choses mais que les gens en face de moi n'en étaient pas capables. Les personnes qui travaillaient dans les ressources humaines étaient essentiellement des psychologues, qui n'avaient pas beaucoup de capacité d'analyse ou de synthèse. Il faut dire qu'à l'époque, il s'agissait d'une fonction essentiellement administrative : gestion des contrats, de la paye. La formation et le recrutement ne constituaient qu'une toute petite partie des tâches. Tout ce qui concernait le lien social, le développement personnel, n'existait quasiment pas.

Comment cette profession a-t-elle évolué ?

Les directeurs des ressources humaines devraient à la fois être l'avocat des salariés et de l'entreprise. La réalité est qu'ils ne sont que du côté de la direction. General Electric les a même en premier qualifiés de "business partners". Les ressources humaines ne sont en fait là que pour faire accepter les contraintes de l'entreprise alors qu'elles devraient être un contre-pouvoir.

Le manque de formation des DRH est criant, ils n'ont pas les outils intellectuels adéquats, ils s'appuient sur une fausse science managériale. Ceux qui sont dans les RH depuis longtemps n'ont d'ailleurs même pas eu de formation spécifique. On trouve encore beaucoup de juristes, par exemple. Les derniers arrivés sont eux préformatés. Leur grand théoricien est l'Américain Dave Ulrich, qui a inspiré toute une génération de DRH. Selon lui, les ressources humaines ne sont pas censées se soucier des gens. Aujourd'hui encore, il est considéré comme un penseur culte dans ce milieu.

Les DRH sont avant tout formés au business, ils baignent dans un lexique guerrier : les concurrents sont des adversaires, les salariés licenciés des victimes collatérales. Beaucoup "coupent" leur cerveau, il ne faut surtout pas poser de question sur le fonctionnement de l'entreprise. Les plus dangereux étant ceux qui croient vraiment au management brutal voulu par leur direction.

Comment avez-vous réagi lorsqu'on vous a demandé de licencier pour la première fois ?

C'était au début des années 2000 chez Nortel Networks, un groupe de télécommunications qui a

depuis déposé le bilan. Je l'ai fait et ça ne m'a pas posé de problème car j'étais dans le flux, tout allait très vite, même si ce n'est pas une excuse. Je ne me suis pas posé la question de la cruauté de ce qu'on faisait. Nortel s'est très vite trouvé dans une mauvaise situation avec l'explosion de la bulle internet. On m'a demandé de réduire les effectifs à un moment où ça pouvait aider l'entreprise et où les volontaires étaient nombreux. Les circonstances étaient "favorables". Sur un site qui comptait 750 personnes, on en a donc fait partir 250.

Pendant trois semaines, de 7 heures à 21 heures, il y avait la file devant mon bureau. Beaucoup de salariés assez âgés allaient être portés jusqu'à la retraite avec des indemnités généreuses. Trois entretiens d'un quart d'heure et c'était plié. J'allais tellement vite que les trois-quarts des gens ne comprenaient pas ce que je leur disais. Ils signaient. Mais je n'ai truané personne et l'entreprise ne me l'a pas demandé.

Tous les licenciements que vous avez menés par la suite ne se sont pas aussi "bien" passés...

J'ai ensuite travaillé chez Federal-Mogul, un équipementier automobile. Là, j'ai commencé à m'opposer, à prendre conscience que certaines choses ne se faisaient pas. La division dans laquelle j'étais se portait bien. Mais un DRH Monde avait décrété qu'il fallait supprimer cinq postes chaque mois : c'est le licenciement dit "au fil de l'eau", qui évite de mettre en œuvre un coûteux plan social. N'importe quelle raison était bonne. On montait les dossiers s'il le fallait. J'ai fini par partir mais pendant trois mois, j'ai licencié cinq personnes chaque mois.

Attention, quand je dis "je", c'est l'entreprise. Je ne peux rien faire si mon supérieur hiérarchique n'est pas d'accord. Je le fais parce qu'on me demande de le faire. Je peux aussi le faire parce qu'il n'y a aucune solidarité entre salariés. Les risques de me faire coincer sont minimes et quand bien même cela devait arriver, j'aurais tout juste une tape sur la main.

Puis, j'ai été recruté par General Electric. J'étais alors à la source du management moderne, de la "vitality curve", de la sous-notation forcée, du licenciement perpétuel. Là, le coût des licenciements était directement pris en charge par le siège. Un budget restructuration était totalement dédié à cela. Globalement, chez General Electric, on considère qu'on est toujours de trop.

C'est un système totalement délirant !

Au-delà de 250 salariés, les entreprises font vraiment n'importe quoi. Les plus petites sociétés sont un peu plus vertueuses car elles n'ont pas les moyens d'assumer derrière. Une entreprise comme General Electric rachète ou revend en permanence des divisions et a un besoin constant d'évacuer des gens.

L'entreprise est un monstre froid, autonome, dont la vie est totalement déconnectée de toute réalité économique. Il ne faut rien en attendre. Le diktat vient d'en haut : "Il faut supprimer tant de personnes, dans tel pays", sans que cela ne soit justifié.

Vous avez vous-même été licencié plusieurs fois et condamné par un ex-employeur...

Oui, j'étais en conflit avec plusieurs de mes hiérarchies, j'ai notamment été licencié deux fois pour faute grave [*Didier Bille refusera d'en dire plus, NDLR*].

En 2004, je me suis "auto-licencié" de Stryker Spine, une société de fabrication de matériel chirurgical et dentaire, en m'envoyant un mail depuis l'ordinateur de mon patron. J'étais mal, je voulais partir. J'ai été condamné pour cela, je n'ai pas fait appel.

Comment licencie-t-on quelqu'un sans motif ?

Ça s'apprend très vite. On prend un fait récent, qui a valu au salarié une petite remontrance, et on le monte en épingle. Le coût n'est pas important, il faut juste que la personne quitte l'entreprise le plus vite possible. C'est une fin en soi.

N'y a-t-il personne en face ? Quel rôle jouent les syndicats ?

Les vrais élus intelligents, ceux qui venaient me voir pour dénoncer des abus, étaient inattaquables. Ils avaient assis leur crédibilité et étaient reconnus comme des gens intègres. Mais même ceux-là allaient rarement au bout des procédures. Ils avaient intégré certaines règles et n'allaient jamais au point de rupture avec l'entreprise. De toute ma carrière, je n'ai toutefois jamais rencontré d' élu "vendu".

Comment avez-vous pu tenir si longtemps si ces méthodes vous choquaient ?

Ma prise de conscience a été tardive. Tout au long de ces années, j'ai pris de la distance, je me suis beaucoup moqué, c'était la seule manière de tenir. J'ai toujours eu une grande liberté de parole. Je me suis plusieurs fois opposé à ce que faisait ma direction, souvent avec le soutien des syndicats.

Dans un grand groupe pharmaceutique, où l'on devait supprimer 200 postes, j'ai ainsi fait arrêter la pratique du "plan de soutien", qui signait en fait l'arrêt de mort du salarié. On lui disait : tu n'es pas bon, tu as trois mois pour t'améliorer et, au final, il était viré. Le déclic a été le licenciement d'une salariée d'un équipementier automobile, dont l'histoire ouvre mon livre. Je l'ai expédié en un quart d'heure, alors que cette femme avait trente ans d'ancienneté. Ses collègues n'ont rien dit. Ça ne m'a fait ni chaud ni froid, sur le coup. Peu après, j'ai eu envie d'arrêter.

Croyez-vous à une prise de conscience au niveau des entreprises ?

Les burn-out, les troubles musculo-squelettiques, les arrêts maladie explosent. On va droit dans le mur. Les RH doivent redonner du poids à l'humain, c'est urgent. Il faut qu'elles jouent enfin leur rôle, sinon elles sont vouées à disparaître. Certaines entreprises commencent d'ailleurs déjà à dire : "On n'a plus besoin des RH."

Que faites-vous aujourd'hui ?

Je me reconvertis dans la restauration. Je n'exclus pas de retravailler dans les ressources humaines, mais pour construire cette fois.

Propos recueillis par **Bérénice Rocfort-Giovanni**

(1) Editions du Cherche-Midi.



[Bérénice Rocfort-Giovanni Journaliste](#)

nouvelobs.com/rue89

IV) Trois raisons pour lesquelles la reprise est une mauvaise nouvelle pour les DRH

Christophe Bys Journaliste management, ressources humaines

La reprise est là, et c'est une bonne nouvelle pour tous ceux qui cherchent un emploi. Plusieurs études récentes donnent une idée de la liste des défis qui attendent les DRH. Ils vont devoir retenir les talents et même attirer les meilleurs, dans un contexte où les demandes de hausses de salaire à l'embauche vont se faire de plus en plus pressantes.



Le contrat de travail est signé. Maintenant à l'action ! © thinkpanama - Flickr - C.C

On ne sait si ce sont les dernières décisions du précédent Président de la République, François Hollande, ou bien les premières mesures prises par Emmanuel Macron qui portent leurs fruits. Toujours est-il que la reprise économique a pointé son nez au deuxième semestre de 2017 et se confirme début 2018. Avec un taux de croissance à 1,9%, les perspectives économiques n’ont jamais été aussi bonnes depuis plusieurs années, à tel point que certains parlent de plein emploi pour les cadres, voire sur certains métiers de situations de graves pénuries.

Reste que ce qui semble être une bonne nouvelle va poser des problèmes aux entreprises. Pour commencer, ce sont les DRH qui vont se retrouver en première ligne. Ils vont être confrontés à au moins trois problèmes : l'inflation salariale, notamment à l'embauche, le besoin de nouveaux cadres dirigeants et experts, et la rétention des talents sur fond d'ennui au travail.

"Moi y'en a vouloir des sous"

C’est l’étude Universum sur les entreprises préférées des jeunes diplômés qui l’indique : pour recruter ces jeunes, il va falloir avoir des arguments sonnants et trébuchants. Universum interroge en effet les futurs jeunes diplômés sur les critères d’attractivité des potentiels employeurs. Et il en ressort que la perspective d’avoir de futurs revenus élevés revient en force. Elle arrive en première réponse des élèves d’école

de commerce avec plus de 60 % de citations, et en seconde position chez les élèves d’école d’ingénieurs (plus de 50 % de citations). Ce critère "*progresses sur les deux populations*", note Universum.

A l’inverse, tous les critères qui avaient monté pendant la crise - et sur lesquels les DRH s’étaient jetés - régressent, note l’institut : c’est le cas de l’innovation, mais aussi de "*l’environnement de travail créatif et dynamique*" ou encore du "*travail en équipe*". L’étude réalisée par RegionsJob sur les seuls développeurs informatiques évoque le salaire comme la première motivation pour un changement de poste. Il est cité par 75 % des sondés, devant les technologies et méthodes utilisées, et l’équilibre vie privée - vie professionnelle.

Il est trop tôt pour en tirer des conclusions définitives, mais il se pourrait que le changement de génération décrit par les spécialistes de la génération Y ne traduisait peut-être que l’adaptation des jeunes à la conjoncture... Ayant intégré que la crise était là, ils avaient revu leurs prétentions salariales immédiatement. L’activité reprenant, ils s’adaptent tout aussi rapidement, ayant bien compris, que sur le marché de l’emploi comme au surf, il faut savoir prendre la vague avant qu’elle ne se forme. Sinon on risque de finir sur le rivage et se prendre sa planche sur la tête !

Trouver des dirigeants : un impératif qui concerne tout le monde en même temps

Deuxième enjeu pour les ressources humaines : le recrutement de cadres de haut niveau. Quand la conjoncture repart, les recrutements de cadres de haut niveau et d’experts, qu’on avait repoussés à des jours meilleurs, ne peuvent plus attendre. Sauf que quand tout le monde s’y met en même temps, trouver la perle rare devient plus difficile. L’étude menée par OpinionWay pour le cabinet Eurosearch & Associés sur les seules PME et ETI montre qu’en trois ans, la part d’entreprise cherchant à renforcer leurs équipes de direction dans les six prochains mois a crû de 9 points, passant de 43% en juin 2015 à 52% en janvier 2018.

Dans les ETI réalisant plus de 100 millions de chiffres d’affaires, la proportion monte à 68%. En tête des fonctions les plus recherchées figurent les directions commerciales, les directions industrielles et opérationnelles, mais aussi tout ce qui concerne l’informatique, les systèmes d’information et le digital. C’est dire à quel point on recherche des spécialistes de la vente pour les développer. Cela traduit la confiance des dirigeants sur la poursuite de la conjoncture.

L'ennui au travail (ou comment lutter contre)

Troisième enjeu pour les DRH : la rétention des talents. Quand le climat va mieux, celles et ceux qui n’osaient plus quitter leurs postes, tétanisés par le risque du chômage, recommencent à se dire que l’herbe est plus verte ailleurs et sont prêts à aller le vérifier. Dans ce contexte, l’ennui au travail représente un véritable danger. Un salarié qui s’ennuie est susceptible de claquer la porte.

Une étude de Robert Half révèle que, si 25% des directeurs généraux interrogés ne s’ennuient jamais au travail, 13,5% d’entre eux estiment qu’un salarié quelconque peut s’ennuyer l’équivalent des deux tiers d’une journée par semaine. Un DG sur cinq considère qu’un salarié peut s’ennuyer pendant 10% de son temps de travail et 6 % qu’il peut s’ennuyer jusqu’à 20% de

son temps. A leurs yeux, les raisons qui expliquent l’ennui au travail, autrement dit les leviers sur lesquels DRH et managers doivent travailler, sont le manque de diversité des tâches à accomplir (35%), le manque de défi dans les missions (35%), des réunions trop nombreuses et chronophages (30%), le manque d’intérêt des missions confiées (25%).

Mais la rétention des talents ne concerne pas les seuls salariés qui s’ennuient. D’autres risquent de partir parce qu’ils sont très demandés. C’est le cas des développeurs. 44% d’entre eux pensent ne plus travailler dans la même entreprise dans un an. Ils sont 60% à se déclarer dans la même situation à un horizon de deux ans et 84% d’ici à cinq ans. Rien d’étonnant à cela, ils sont hyper sollicités. 61 % d’entre-eux reçoivent entre 1 et 10 sollicitations par mois ; 6% en reçoivent plus de 10 ! Plus de la moitié des développeurs (53%) estiment cependant que les offres reçues sont peu ou pas du tout pertinentes.

L'USINE NOUVELLE

V) Sidération et questions après la mise en examen du maire du Kremlin-Bicêtre



« *Tombé de l’armoire* », « *sidéré* », « *abasourdi* », « *choqué* », « *consterné* »... De la majorité à l’opposition municipale, les soupçons de favoritisme envers certaines entreprises moyennant rétribution pour assouvir une addiction au tiercé, qui ont motivé la mise en examen du maire MRC du Kremlin-Bicêtre, Jean-Marc Nicolle, ont estomaqué.

Ce vendredi 30 mars, alors que l’édile et sa collaboratrice de cabinet ont recouvré la liberté sous contrôle judiciaire après 48 heures de garde à vue, l’heure était d’abord à la stupéfaction et au questionnement. « *Je ne l’ai jamais vu acheter une seule grille de PMU* », confie chacun tour à tour. De l’avis général, l’image du maire du Kremlin est plutôt celle d’un « *père la rigueur* », d’un « *bosseur acharné* ». D’autres font leur calcul, incrédules. « *Cela fait 15 paris par jour en jouant tous les jours* », estime l’un, perplexe. Pour rappel, l’ élu est soupçonné d’avoir demandé à certaines entreprises souhaitant passer des marchés avec la ville une donation à une association d’oenologie, Au sergent du Kremlin,

dont il est président, et d’avoir ensuite récupéré l’argent à des fins personnelles pour pouvoir jouer. L’ élu aurait ainsi misé jusqu’à 2000 à 3000 euros certains jours et les entreprises auraient versé quelques dizaines de milliers d’euros chacune, représentant au total près d’1 million d’euros.

La majorité sidérée attend des explications

Du côté de la majorité municipale, tout le monde attend les explications et se refuse à des déclarations officielles. Avant de se laisser aller à la colère ou la consternation, on veut comprendre. Encore sous le coup de l’étonnement, les plus empathiques se refusent à tirer sur l’ ambulance alors que les premiers éléments de l’enquête laissent paraître une addiction malade au jeu. D’autres tiennent à rappeler le parcours méritant de l’ élu, conducteur de métro entré en politique suite à sa rencontre avec l’ ancien député-maire Jean-Luc Laurent, d’abord au PS puis au MRC. « *C’est quelqu’un qui a beaucoup donné, beaucoup travaillé pour sa ville. J’ai un immense respect pour lui mais je ne peux pas le soutenir si les soupçons se confirment. Ce n’est pas le même homme que je découvre* » lâche un membre de la majorité. « *Je souhaite d’abord exprimer ma solidarité avec Jean-Marc Nicolle dans ces moments difficiles. C’est un long compagnon de route politique et un ami* », témoigne pour sa part Jean-François Banbuck, premier maire adjoint, qui a passé un long moment avec le maire ce vendredi après-midi. Pour ce dernier, la démission du maire n’est pas à l’ordre du jour. L’inquiétude sur les conséquences de cette affaire sur l’action politique de la majorité est néanmoins partagée par beaucoup d’élus de la majorité. Mais sur la délicate question de la gouvernance à venir, c’est à l’édile qu’il revient tacitement la priorité des déclarations officielles.

Une déclaration de l’avocat du maire attendue

Le maire pourrait s’exprimer prochainement par l’intermédiaire d’un communiqué de son avocat. La ligne de défense serait que la ville n’a pas subi de préjudice lié à l’addiction au jeu du maire, laquelle aurait pris fin il y a dix-huit mois, car les entreprises ayant financé l’association ne seraient pas concernées par les marchés épinglés par la Chambre régionale de la Cour des comptes.

L’opposition attend une démission et réclame aussi des explications

Du côté de l’opposition, on évoque plus librement le sujet et les questionnements qu’il suscite. « *Je suis évidemment stupéfait par la nature du délit présumé qui me semble incompréhensible. Maintenant, je veux aussi comprendre. Qui savait ? Qui est concerné ? Il n’est pas possible que les flux de telles sommes soient passés inaperçus au sein de l’association* », questionne Arnaud Weber-Guillouet, président du groupe d’opposition LR et divers droite. Pour l’ élu, la démission du maire s’impose. « *Je ne vois pas comment il peut se maintenir alors qu’il semble reconnaître les faits. Je n’aurai pas l’impudeur de demander sa démission. C’est une question d’honneur. J’attends en revanche une déclaration de sa part.* » Président du groupe Modem et centristes, Saïd Hassani indique pour sa part ne pas être surpris des conséquences judiciaires de l’enquête, après les premières perquisitions de mai 2017, lesquelles faisaient suite à des irrégularités constatées dans un rapport de la Chambre régionale de la Cour des comptes portant sur les exercices 2009 à 2015. « *Nous*

avons déjà dénoncé les irrégularités de gestion, notamment concernant des factures récurrentes de dépenses de communication qui mises bout à bout auraient du faire l’objet d’un marché », pointe l’ élu qui s’inquiète également de « *l’image détériorée des élus de la ville* » que produit cette affaire. « *La présomption d’innocence des personnes impliquées n’empêche pas les légitimes interrogations des Kremlinois* », ajoute l’ élu dans un communiqué.

Le contexte politique du Kremlin-Bicêtre

Commune de 25 000 habitants, Le Kremlin-Bicêtre est la seule ville dirigée par un maire MRC dans le Val-de-Marne. Historiquement ancrée à gauche (PSR, SFIO, PCF, PSD), la cité a connu pendant quelques années une maire RPR (ancêtre de l’UMP et de LR) de 1983 à 1995, Claudine Décimo, qui avait pris la succession d’Antoine Lacroix, social démocrate, décédé en cours de mandat et dont elle était l’adjointe. C’est en 1995 que le MRC a fait sa place en ville avec la victoire sur Claudine Décimo de Jean-Luc Laurent. L’actuel président du MRC, venait tout juste de cofonder le mouvement deux ans plus tôt avec Jean-plerre Chevènement. Réélu en 2008 puis en 2014, il confie dès son premier mandat le poste de premier adjoint à Jean-Marc Nicolle avant de lui laisser son siège de maire en janvier 2016. La ville, qui fait partie de la 10e circonscription, a également eu un député MRC de 2012 à 2017, en la personne de Jean-Luc Laurent, grâce à une alliance avec le PS en pleine vague rose, devançant à l’époque l’ancien député-maire communiste d’Ivry-sur-Seine Pierre Gosnat. En juin 2017 en revanche, le député MRC a été battu dès le premier tour et c’est Mathilde Pannot (LFI) qui a été élue. A deux ans des élections municipales de 2020, l’affaire risque de fragiliser cet unique fief MRC du département si la situation ne s’éclaircit pas rapidement. Fin 2011, en pleine campagne sénatoriale, la mise en examen de l’ex-maire PS de L’Hay-les-Roses, Patrick Sève, [condamné depuis](#), démissionnaire de la mairie quelques mois plus tard, avait profondément divisé et fragilisé la majorité, battue avec dix points d’écart par le nouveau maire LR Vincent Jeanbrun en 2014. Les personnalités concernées et les contextes politiques des deux communes sont certes très différents mais il est difficile de ne pas y penser.

A lire aussi :
[La passion du tiercé aurait conduit le maire du Kremlin-Bicêtre à l’escroquerie](#)

94.citoyens.com

VI) Grève SNCF: Pepy anticipe "des lignes fermées", Borne durcit le ton

bfbmbusiness.bfmtv.com

Le patron de la SNCF et la ministre des Transports s'accordent pour fustiger le mouvement de grève perlée qui s'amorce aujourd’hui.

Le PDG de la SNCF Guillaume Pepy a prévenu ce dimanche qu'il y aurait "des lignes fermées" en raison [de la grève](#) qui commence lundi, tandis que la ministre des Transports Elisabeth Borne a fustigé un mouvement "incompréhensible".

"S'il manque des aiguilleurs, la loi ne nous permettant pas d'en réquisitionner, il y aura donc des lignes fermées. Sur les grandes lignes, les trains annoncés la veille à 17 heures seront garantis. Nous enverrons un mail ou un SMS à toutes les personnes qui ont une réservation pour confirmer ou infirmer la circulation de leur train la veille à partir de 17 heures", a expliqué le patron de la SNCF, dans une interview publiée dans le [Journal Du Dimanche](#).

"Les Français doivent être lucides", dit

Guillaume Pepy

Après avoir conseillé vendredi aux voyageurs de renoncer au train à partir de 19 heures lundi, [Guillaume Pepy](#) a redit que "les Français doivent être lucides. Nous avons dit et répété qu'il y aurait très peu de trains du 2 avril au soir au 5 avril au matin. Il ne sera donc pas raisonnable de venir dans une gare si votre train n'est pas confirmé. C'est pour cela que l'on a fermé les réservations pour les jours de grève. Lorsque l'on y verra plus clair on pourra en rouvrir certaines".

La CGT (1er syndicat du groupe), l'Unsa (2e) et la CFDT (4e) ont appelé les cheminots à faire grève de lundi à 19 heures jusqu'à 8 heures jeudi. C'est le premier des préavis de deux jours de grève sur cinq qu'ils pourraient déposer jusqu'à fin juin pour contrer la réforme de la SNCF voulue par le gouvernement. SUD Rail (3e syndicat) a déposé de son côté un préavis de grève illimitée, reconductible par 24 heures, qui débutera à 20 heures lundi.

Par ailleurs, Guillaume Pepy a anticipé la difficulté de la succession des séquences de grève.

"Trois jours après la reprise du trafic, une nouvelle séquence de grève démarrera. Cela va désorganiser complètement la production. Exemple: si l'entretien technique d'un train ne peut être fait à cause de la grève, il ne pourra plus rouler. Et nous finirons par manquer de matériel", craint-il.

Elisabeth Borne dénonce une "posture de blocage"

De son côté, la ministre des Transports Elisabeth Borne, dans une interview au [Parisien](#) dimanche, a haussé le ton: "Je le dis clairement, personne ne peut comprendre que les syndicats de cheminots engagent une grève longue et pénalisante alors que le gouvernement est dans le dialogue", a-t-elle lancé.

"Je déplore franchement cette grève très pénalisante pour les voyageurs. Il est incompréhensible que les syndicats restent dans une posture de blocage qui n'est pas justifiée alors que nous apportons des réponses aux cheminots", a-t-elle poursuivi.

La ministre a rappelé qu'"il n'a jamais été question de passer en force", soulignant que les concertations ne sont qu'à "mi-chemin et que nous démarrons la semaine prochaine le débat parlementaire".

D. N. avec AFP

A Suivre...
La Presse en Revue