Congés et absences pour raisons familiales, personnelles ou professionnelles

Liaisons sociales, avril 2002.
96 pages, 30 euros.

Nécessités économiques, sociales, civiques, humanitaires ou besoin de faire une pause : les salariés aspirent à une gestion plus souple du temps de travail afin d'accomplir leurs engagements extra-professionnels, de se former, de réaliser leurs projets. Aussi, pour prendre en compte la diversité de ces pôles d'intérêts, le législateur a composé une véritable mosaïque de mesures accordant aux salariés le droit de s'absenter quelques heures, quelques jours voire quelques mois, puis de revenir dans l'entreprise.
Ce numéro spécial de *Liaisons sociales* revient en détail sur différents points délicats. Les *congés familiaux*, où les nouveautés sont nombreuses, font l'objet d'un traitement approfondi (congé parental, congé de paternité, de présence parentale, pour enfant malade, ou pour aller adopter un enfant à l'étranger)... Viennent ensuite les *congés pour événements familiaux*, puis les *congés pour raisons personnelles ou professionnelles* (congé sabbatique, congé sans solde, congé pour création d'entreprise, congé d'enseignement et de recherche ou examen) ; les *congés et absences pour activités sociales* (congé de formation économique, sociale et syndicale, de représentation d'une association ou une mutuelle) ; les *congés et absences pour actions de solidarité* (absences des sapeurs pompiers, solidarité internationale, congé pour aider les victimes de catastrophes naturelles), les *congés et absences des candidats et élus locaux et parlementaires* (réformés par la loi de février 2002 relative à la démocratie de proximité), et enfin les *congés et absences pour activités judiciaires* (conseiller du salarié ou conseiller prud'hommes, témoin ou juré d'assises).
Un point spécial est consacré au *compte épargne-temps* qui a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

France Outil-Suffert

Compétences et performances : une alliance réussie. Vision, démarches et outils

par Claude Fluck
Demos, coll. « Management / Ressources Humaines »
2001, 192 pages. 28,81 euros

Ce livre particulièrement clair et précis traite du management des compétences au bénéfice de la performance. Et malgré l'utilisation du vocabulaire (le verbiage ?) habituel à ce genre d'ouvrage, il permet une bonne approche du dernier management à la mode, le management par les compétences.
Il est donc fortement théorique, même si l'auteur reconnaît, *in fine*, que c'est la place de l'humain qui est la plus importante dans l'entreprise et le management. Les exemples choisis ne sont pas forcément convaincants : il serait d'ailleurs intéressant d'enquêter auprès des salariés d'entreprise ayant mis en œuvre durablement le management par les compétences.
A lire donc avec un livre de J.P. Le Goff dans l'autre main...

Jean Marc Parodi