



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mercredi 20 mai 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

France Stratégie

Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Lefigaro.Fr - 19/05/2015</i>	7
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Boursorama.Com - 19/05/2015</i>	8
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Easybourse.Com - 19/05/2015</i>	9
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Latribune.Fr - 19/05/2015</i>	10
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Lesechos.Fr - 19/05/2015</i>	11
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Nouvelobs.Com - 19/05/2015</i>	12
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Reuters.Fr - 19/05/2015</i>	13
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Usinenouvelle.Com - 19/05/2015</i>	14
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Challenges.Fr - 19/05/2015</i>	15
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Yahoo ! (France) - 19/05/2015</i>	16
Stagecoach : L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Zonebourse.Com - 19/05/2015</i>	17
L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Yahoo ! Finance France - 19/05/2015</i>	18
Marché : L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France <i>Tradingsat.Com - 19/05/2015</i>	19
Discrimination: le gouvernement dit «non» au CV anonyme mais oui aux «class actions» <i>20Minutes.Fr - 19/05/2015</i>	20
Le CV anonyme bientôt annulé <i>24Matins.Fr - 19/05/2015</i>	21
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Actu. Orangecaraibe.Com - 19/05/2015</i>	22
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" <i>Agence France Presse Fil Eco - 19/05/2015</i>	24
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Aisnenouvelle.Fr - 19/05/2015</i>	25
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" <i>Ariegenews.Com - 12/05/2015</i>	27
CV anonyme : la loi sur sa généralisation va être abrogée <i>Boursorama.Com - 19/05/2015</i>	29
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Boursorama.Com - 19/05/2015</i>	31
France-Le CV anonyme obligatoire va être abrogé <i>Boursorama.Com - 19/05/2015</i>	33
Discrimination / CV anonyme / action de groupes : <i>Bulletin Quotidien - 20/05/2015</i>	35
Discrimination : le gouvernement dit « non » au CV anonyme, « oui » aux « class actions » <i>Cbanque.Com - 19/05/2015</i>	36
Pas de généralisation du CV anonyme, <i>La Correspondance Économique - 20/05/2015</i>	38

Sommaire

Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Corsematin.Com - 19/05/2015</i>	39
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Courrier- Picard.Fr - 19/05/2015</i>	41
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Entreprises.Ouest- France.Fr - 19/05/2015</i>	43
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Franceguyane.Fr - 19/05/2015</i>	44
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Guadeloupe.Franceantilles.Fr - 19/05/2015</i>	46
Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux Actions collectives <i>LaTere.Fr - 19/05/2015</i>	48
Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux class actions <i>LamancheLibre.Fr - 19/05/2015</i>	50
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lamontagne.Fr - 19/05/2015</i>	52
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lanouvellerepublique.Fr - 19/05/2015</i>	53
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Laprovence.Com - 19/05/2015</i>	55
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Larep.Com - 19/05/2015</i>	57
Discrimination : le gouvernement dit «non» au CV anonyme, «oui» aux «class actions» <i>Lavoixdunord.Fr - 19/05/2015</i>	59
Discrimination : le gouvernement dit "non" au CV anonyme <i>Lci.Tf1.Fr - 19/05/2015</i>	60
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Le10.Com - 19/05/2015</i>	61
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Leberry.Fr - 19/05/2015</i>	63
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lechorepublicain.Fr - 19/05/2015</i>	64
Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux class actions <i>Lecourriercauchois.Fr - 19/05/2015</i>	66
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lejdc.Fr (Journal Du Centre) - 19/05/2015</i>	67
Discrimination : le gouvernement enterre le CV anonyme <i>Leparisien.Fr - 12/05/2015</i>	68
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" <i>Le- Pays.Fr - 19/05/2015</i>	70
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lepetitjournal.Com - 19/05/2015</i>	71
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" <i>Lepoint.Fr - 19/05/2015</i>	72
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lepopulaire.Fr - 19/05/2015</i>	73
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" - <i>Lest- Eclair.Fr - 19/05/2015</i>	75
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" <i>Lexpress.Fr - 19/05/2015</i>	77
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" -> <i>Linternaute.Com - 19/05/2015</i>	78

Sommaire

Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Lyonne.Fr - 19/05/2015</i>	79
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Maritima.Info - 19/05/2015</i>	81
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Martinique.Franceantilles.Fr - 19/05/2015</i>	82
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Midinews.Com - 19/05/2015</i>	84
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" ... <i>Nicematin.Com - 19/05/2015</i>	86
Discrimination : le gouvernement dit «non» au CV anonyme, «oui» aux «class actions» <i>Nordeclair.Fr - 19/05/2015</i>	88
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Sudradio.Fr - 12/05/2015</i>	90
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Nord- Littoral.Fr - 19/05/2015</i>	92
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Nordnet.Fr - 19/05/2015</i>	94
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Nouvelobs.Com - 19/05/2015</i>	95
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Orange.Fr - 19/05/2015</i>	97
Le CV anonyme va redevenir facultatif <i>Parismatch.Com - 19/05/2015</i>	99
Discrimination : le gouvernement dit « non » au CV anonyme, « oui » aux « class actions » <i>Paris- Normandie.Fr - 19/05/2015</i>	101
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Planet.Fr - 19/05/2015</i>	102
CV anonyme : le gouvernement dit ci non " <i>La Presse De La Manche Cherbourg - 20/05/2015</i>	104
Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux class actions <i>Tendanceouest.Com - 19/05/2015</i>	105
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Varmatin.Com - 19/05/2015</i>	106
Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" <i>Yahoo ! (France) - 19/05/2015</i>	108
Point presse "Plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi" M... <i>Travail- Emploi- Sante.Gouv.Fr - 19/05/2015</i>	110
Droit social , une nouvelle mission <i>La Lettre De L'économie Sociale - 14/05/2015</i>	114
Les idéologues de la simplification <i>Semaine Social Lamy - 18/05/2015</i>	115
Coupedepieddel'âne <i>Semaine Social Lamy - 11/05/2015</i>	120
Négociation <i>Semaine Social Lamy - 11/05/2015</i>	121
L'Internet des objets, Graal de la maintenance <i>Maintenance & Entreprise - 01/01/2015</i>	122
En bref <i>La Semaine Juridique - Social - 12/05/2015</i>	124
Quels métiers pour 2022 ? <i>Affiches Parisiennes - 16/05/2015</i>	125

Sommaire

Quels métiers pour 2022 ?	126
<i>Affiches Parisiennes - 16/05/2015</i>	
Agriculteur est le métier qui perdait le plus d'emplois à l'horizon 2022	128
<i>L' Agriculteur De L'aisne - 15/05/2015</i>	
Banquiers centraux et économistes vont essayer de prendre de la distance au Portugal	129
<i>Agence France Presse Fil Eco - 20/05/2015</i>	
Les collectivités territoriales ne sont pas des zones de chalandise !	131
<i>Alain- Lambert.Blog - 19/05/2015</i>	
Lancement du Réseau Emplois Compétences (REC)	132
<i>Artflv.Org - 19/05/2015</i>	
Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?	133
<i>Latribune.Fr - 19/05/2015</i>	
Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?	138
<i>Le10.Com - 19/05/2015</i>	
Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois?	139
<i>La Tribune - 20/05/2015</i>	
Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?	141
<i>Orange.Fr - 19/05/2015</i>	
Temps de travail dans le privé : Macron ne désarme pas	142
<i>L' Opinion - 20/05/2015</i>	
La nouvelle carte des régions : "une vraie cohérence avec quelques inconvénients"	143
<i>Macommune.Info - 19/05/2015</i>	
Quels indicateurs pour compléter le PIB de la France ?	145
<i>Mobicite.Com - 19/05/2015</i>	
Cahiers stéréotypés : une maman pousse un coup de gueule sur son blog	146
<i>Parents.Fr - 19/05/2015</i>	
Le marché de l'électricité européen est-il menacé par les énergies renouvelables ?	147
<i>Touteurope.Eu - 19/05/2015</i>	
Le débat public national sur les nanotechnologies de 2009-2010	150
<i>Veillenanos.Fr - 19/05/2015</i>	

France Stratégie



Flixbus va lancer un service d'autocar en France

ECONOMIE Flash Eco Par Lefigaro.fr avec Reuters Mis à jour le 19/05/2015 à 08:39 Publiée le 19/05/2015 à 08:37

L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer aujourd'hui le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé. Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

- Partager



Partager cet article X



- Recommander

- Envoyer par mail Envoyer par mail



Flixbus va lancer un service d'autocar en France
Flixbus va lancer un service d'autocar en France

J'accepte de recevoir la newsletter quotidienne du Figaro.fr
Oui Non

- Imprimer
- Haut de page



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS, 19 mai (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron. Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus. En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train. Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé. Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach SGC.L. La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif. Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes. Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse. Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012. (Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot)

PARIS, 19 mai (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron. Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus. En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train. Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé. Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach SGC.L. La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif. Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes. Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse. Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012. (Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France



PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

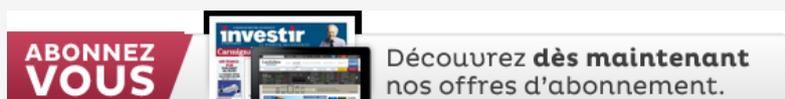
Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélet)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France



PARIS, 19 mai (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012. (Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélet)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS, 19 mai (Reuters) - L'opérateur d'autocars longuedistance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron. Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus. En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train. Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé. Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach. La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif. Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes. Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse. Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012. (Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot) © Thomson Reuters 2015 Tous droits réservés.



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélet)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélet)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélet)



Stagecoach : L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot)



L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron.

Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus.

En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train.

Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé.

Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach.

La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif.

Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes.

Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse.

Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012.

(Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélet)



Marché : L'allemand Flixbus va lancer un service d'autocar en France

PARIS (Reuters) - L'opérateur d'autocars longue distance allemand Flixbus doit annoncer mardi le lancement de son offre de transport en France, devenant ainsi l'une des premières compagnies à profiter de la libéralisation du secteur prévue par la loi Macron. Née en 2011 à Munich, l'entreprise s'est fortement développée lors de l'ouverture à la concurrence du transport en Allemagne en 2013. Début 2015, elle a fusionné avec son homologue allemande Meinfernbus. En libéralisant l'activité des autocars pour les lignes nationales et interrégionales, le ministre de l'Economie Emmanuel Macron entend favoriser, dans les zones sans desserte ferroviaire, le développement d'une offre de transport moins chère que le train. Dans l'Hexagone, seul le cabotage sur le tracé d'une ligne internationale est aujourd'hui autorisé. Eurolines, filiale du groupe français Transdev, ainsi qu'iDBUS, filiale de la SNCF, sont également prêtes à s'emparer de ce marché, tout comme d'autres sociétés étrangères comme Megabus, filiale du britannique Stagecoach. La Fédération nationale des transports de voyageurs (FNTV) estime que le secteur pourrait voir ses effectifs croître de 1,5% à 3% par an d'ici 2020 grâce à ce dispositif. Selon une note de **France Stratégie**, le transport routier de voyageurs, hors transport urbain et suburbain, a réalisé en France un chiffre d'affaires de 5,4 milliards d'euros en 2013, pour un effectif de 94.000 personnes. Flixbus compte aujourd'hui 500 salariés, auxquels il faut ajouter les 3.500 chauffeurs des compagnies de bus avec lesquelles l'entreprise travaille. Avec une flotte de 650 autocars, elle propose des tarifs aussi bas que 22 euros par exemple sur un Berlin-Francfort, et assure 10.000 liaisons quotidiennes en Allemagne, mais aussi maintenant vers des dessertes en Suisse. Certains écologistes ont critiqué la perspective d'une multiplication des autocars sur les routes françaises, notamment à un moment où les motorisations diesel sont particulièrement décriées. Les bus longue distance ont transporté l'an dernier 19,6 millions de passagers outre-Rhin, après 8,2 millions en 2013 et environ quatre millions en 2012. (Gilles Guillaume, édité par Jean-Michel Bélot) Copyright © 2015 Thomson Reuters



Discrimination: le gouvernement dit «non» au CV anonyme mais oui aux «class actions»

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles «class actions»: le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui «porte atteinte à la cohésion républicaine». Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif. Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement «abrogé» par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS. Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, «les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu», a estimé le ministre. «Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil», a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' - Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles «actions de groupe» pour lutter contre les discriminations. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi «Justice du XXIe siècle» de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. «Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice» afin d'obtenir une «réparation collective» ou «individuelle», a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse. Qui sera habilitée à conduire des «class actions»? «Les associations agréées» et «les syndicats» dans le cas des discriminations «au stade du recrutement», et les seuls «syndicats» pour les «discriminations dans l'emploi», a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées. Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une «boîte de Pandore», comparant le dispositif à un «énorme marteau-piqueur» qui va «terroriser, martyriser les entrepreneurs».

- 'Grande campagne de testing' - Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un «référént égalité des chances», qui «sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise». Ce ne sera «pas un salarié protégé». Autre mesure: «une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises» sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent «en place des actions correctives». Les entreprises seront aussi invitées «à pratiquer l'auto-testing». Pôle emploi sera également mis à contribution: il «proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche». Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une «campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes». Enfin, le gouvernement a annoncé la «pérennisation» du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, «une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations», organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Le CV anonyme bientôt annulé

>>> Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme " sera abrogé ", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. Le CV anonyme bientôt enterré La réforme de 2006 " sera abrogée " dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). " Le CV anonyme est un outil " mais pas " le seul outil ", il ne doit pas être " systématique ", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Des actions collectives bientôt possibles dans le monde du travail Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un " nouveau recours " anti-discrimination : les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des " actions collectives " en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le " dialogue social " dans l'entreprise aura toutefois " la priorité sur la voie contentieuse ", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi " Justice du XXIe siècle " porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un " référent égalité des chances ", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures : " une grande campagne de testing auprès des entreprises " à l'automne, une nouvelle " offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs " un recrutement non discriminant " ou encore " une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes " avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la " pérennisation " du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une " étude sur le coût économique de la discrimination ". Crédits photos : © AFP/Archives KENZO TRIBOUILLARD



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

mardi 19 mai 2015



François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris
Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la

conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.

© 2015 AFP

[précédent](#)

[suivant](#)



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions"

Paris, 19 mai 2015 (AFP) -

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

"Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen.

La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à France Stratégie, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".

jah/bow/spi

Afp le 19 mai 15 à 12 55.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice"

afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions"

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris © AFP/Archives - KENZO TRIBOUILLARD



Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

"Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen.

La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référént égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la

commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



CV anonyme : la loi sur sa généralisation va être abrogée

Le gouvernement va "abroger" l'article de loi de 2006 - jamais appliqué - généralisant le CV anonyme. Le ministre du Travail, François Rebsamen, a reçu ce mardi un rapport d'un groupe de travail sur les discriminations jugeant cette mesure inefficace.



Pour François Rebsamen, "le CV anonyme est un outil" mais "ne doit pas être systématique". (AFP/Archives /)

Le CV anonyme va redevenir facultatif. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé ce mardi 19 mai François Rebsamen, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

Selon l'étude, le CV anonyme peut introduire de la "lourdeur et des éventuels effets pervers dans les processus de recrutement". Ils pointent également du doigt son "coût", les "modalités pratiques" et la "nécessité d'anonymiser également la lettre de motivation" qui découlent de sa généralisation. Des "arguments de fonds" sont également présentés dans le rapport : ainsi, "le CV anonyme ne permettrait pas de valoriser les différences", il "irait à l'encontre de la liberté de choix des entreprises et des candidats", "risquerait de conduire à des démarches de contournement avec l'utilisation accrue d'internet comme mode de recrutement".

Depuis la loi Borloo de 2006 sur l'égalité des chances, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'État avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

"Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé François Rebsamen. Le ministre figure pourtant parmi les signataires de la motion A Cambadélis-Valls qui sera présentée au Congrès du PS à Poitiers début juin. Cette dernière propose une "généralisation du CV anonyme sur le modèle des copies anonymes aux concours de la fonction publique". "La motion, c'est un exercice militant, on ne peut pas dire que c'est la position du ministre", avait-on indiqué début mai dans l'entourage de l'ancien maire de Dijon.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination : les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours

n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé François Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXI^e siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référént égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures : "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

François Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".

Réagir 6 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami
- Imprimer l'article

Partager 0



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris (AFP/Archives / KENZO TRIBOUILLARD)

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Copyright © 2015 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés.

Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, transmise, rediffusée, traduite, vendue, exploitée commercialement ou utilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP. L'AFP ne pourra être tenue pour responsable des délais, erreurs, omissions, qui ne peuvent être exclus ni des conséquences des actions ou transactions effectuées sur la base de ces informations.

Réagir 5 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami
- Imprimer l'article

Partager 0



France-Le CV anonyme obligatoire va être abrogé

PARIS, 19 mai (Reuters) - L'article de loi imposant le CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 ans va être abrogé, a annoncé mardi François Rebsamen lors de la présentation d'une série de mesures visant à lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. La loi du 31 mars 2006 "pour l'égalité des chances" a rendu théoriquement obligatoire l'utilisation des CV anonymes pour ces entreprises mais son décret n'a jamais été appliqué malgré les sommations du Conseil d'Etat. "Nous n'avons pas abandonné le CV anonyme, ça reste une possibilité importante de lutte contre les discriminations (...) mais ça ne peut pas être généralisé, systématique", a dit le ministre du Travail lors d'une conférence de presse. "Depuis l'époque où cette décision a été prise, en 2006, jusqu'à aujourd'hui, les conditions de recrutement des entreprises - développement du numérique, CV vidéos - ont évolué et il ne faudrait pas que cette mesure par sa généralisation et son caractère systématique nuise à l'embauche", a-t-il ajouté. Le CV anonyme est "bien une solution mais ce n'est pas la solution" car il ne "peut pas fonctionner pour toutes les entreprises et sur tous les postes". La suppression du caractère obligatoire du CV anonyme figure parmi les 13 mesures que le gouvernement a retenues du rapport Sciberras sur la lutte contre les discriminations en entreprise qui lui a été remis mardi. Parmi les autres mesures retenues, le recours aux actions collectives pour lutter contre les discriminations dans le privé comme dans le public, recours qui figurera dans le projet de loi J21 (Justice du 21e siècle) de Christiane Taubira. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire l'action en justice", a dit la ministre de la Justice, précisant que le recours serait essentiellement porté par les syndicats dans le cadre de discriminations subies au sein de l'emploi. Le projet de loi J21 sera présenté en conseil des ministres le 24 juin et sera débattu à l'Assemblée nationale à la mi-octobre. Le gouvernement souhaite également la mise en place d'un "référé diversité" dans les entreprises de plus de 300 salariés. Désigné par la direction avec avis du comité d'entreprise, il aura pour mission "d'orienter et accompagner les candidats ou les salariés se sentant discriminés" et de jouer "un rôle de conseil et d'expertise auprès des organisations syndicales et des managers". Une campagne de "testing" à l'embauche auprès des entreprises sera lancée à l'automne et une étude sur le coût économique de la discrimination sera confiée à **France Stratégie**. (Marine Pennetier, édité par Sophie Louet)

PARIS, 19 mai (Reuters) - L'article de loi imposant le CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 ans va être abrogé, a annoncé mardi François Rebsamen lors de la présentation d'une série de mesures visant à lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi. La loi du 31 mars 2006 "pour l'égalité des chances" a rendu théoriquement obligatoire l'utilisation des CV anonymes pour ces entreprises mais son décret n'a jamais été appliqué malgré les sommations du Conseil d'Etat. "Nous n'avons pas abandonné le CV anonyme, ça reste une possibilité importante de lutte contre les discriminations (...) mais ça ne peut pas être généralisé, systématique", a dit le ministre du Travail lors d'une conférence de presse. "Depuis l'époque où cette décision a été prise, en 2006, jusqu'à aujourd'hui, les conditions de recrutement des entreprises - développement du numérique, CV vidéos - ont évolué et il ne faudrait pas que cette mesure par sa généralisation et son caractère systématique nuise à l'embauche", a-t-il ajouté. Le CV anonyme est "bien une solution mais ce n'est pas la solution" car il ne "peut pas fonctionner pour toutes les entreprises et sur tous les postes". La suppression du caractère obligatoire du CV anonyme figure parmi les 13 mesures que le gouvernement a retenues du rapport Sciberras sur la lutte contre les discriminations en entreprise qui lui a été remis mardi. Parmi les autres mesures retenues, le recours aux actions collectives pour lutter contre les discriminations dans le privé comme dans le public, recours qui figurera dans le projet de loi J21 (Justice du 21e siècle) de Christiane Taubira. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire l'action en justice", a dit la ministre de la Justice, précisant que le recours serait essentiellement porté par les syndicats dans le cadre de discriminations subies au sein de l'emploi. Le projet de loi J21 sera présenté en conseil des ministres le 24 juin et sera débattu à l'Assemblée nationale à la mi-octobre. Le gouvernement souhaite également la mise en place d'un "référé diversité" dans les entreprises de plus de 300 salariés. Désigné par la direction avec avis du comité d'entreprise, il

aura pour mission "d'orienter et accompagner les candidats ou les salariés se sentant discriminés" et de jouer "un rôle de conseil et d'expertise auprès des organisations syndicales et des managers". Une campagne de "testing" à l'embauche auprès des entreprises sera lancée à l'automne et une étude sur le coût économique de la discrimination sera confiée à **France Stratégie**. (Marine Pennetier, édité par Sophie Louet)



◆ **Discrimination / CV anonyme / action de groupes** : Le ministre du Travail François REBSAMEN a annoncé hier l'abrogation de l'article 24 de la loi du 31 mars 2006, codifié à l'article L.1221-7 du Code du travail, relatif à la mise en place du CV anonyme dans les entreprises de 50 salariés et plus et dont le décret d'application n'était toujours pas paru, ainsi que l'avait fait remarquer le Conseil d'Etat (cf. "BQ" du 10 juillet). Un amendement en ce sens sera déposé dans le cadre de l'examen du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, dont l'examen par la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale a débuté hier. Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations en entreprise (cf. "BQ" d'hier). La mesure sera intégrée au projet de loi "Justice du XXIe siècle" présenté en Conseil des ministres le 24 juin par la garde des Sceaux Christiane TAUBIRA, et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a-t-elle expliqué, précisant que seront habilités à conduire ces recours "les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls syndicats pour les "discriminations dans l'emploi". La ministre ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée nationale, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son auteur, le député de Seine-Saint-Denis Razzy HAMMADI, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi s'il n'est pas encore adopté définitivement. Le gouvernement a repris d'autres mesures formulées par le groupe de travail sur la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et au travail, qui lui remettait hier son rapport : création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances" ; lancement à l'automne d'une "grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" ; proposition par Pôle Emploi d'une "offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant" ; lancement avant la fin de l'année d'une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" ; "pérennisation" du groupe de travail ou encore commande à France Stratégie d'une étude sur le coût économique des discriminations.



Discrimination : le gouvernement dit « non » au CV anonyme, « oui » aux « class actions »

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme « sera abrogé », a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

[Accueil](#) > [Actualité](#)

Paris, 19 mai 2015 (AFP) - Publié hier à 12h55 - Réagir

[Loi, texte et décret](#) [Entreprise](#) [Gouvernement](#) [Social](#) [Emploi](#)
[Tweeter l'article](#)

Sur le même sujet

- Discriminations : premier débat sur les « class actions » à l'Assemblée le 10 juin hier à 18h55
- Discriminations : la future loi Taubira va prévoir des actions collectives lundi 18 mai 2015 à 23h35
- Egalité femmes/hommes : le gouvernement annonce un amendement au projet de loi Rebsamen lundi 11 mai 2015 à 17h53



CC Clément Bucco-Lechat / Wikimedia

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme « sera abrogé », a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par

Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

"Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination : les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen.

La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Autres mesures : "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".

Par AFP Suivre @filBanque

Tous droits de reproduction et de représentation réservés. © 2015 Agence France-Presse.

Tweeter l'article

Commentaires

Soyez le premier à réagir à cette actualité ! [Ajouter un commentaire](#)

Articles les plus consultés



Cartes bancaires NFC : les Français sont-ils allergiques au sans contact ?

Frais bancaires : Caisse d'Épargne et Crédit Agricole en tête des banques

coopératives Impôt : comment déclarer les intérêts 2014 des livrets

d'épargne ? La Caisse d'Épargne ajoute la Visa Platinum à sa gamme de

cartes bancaires Rebond des taux immo et assurance emprunteur :

l'essentiel de la semaine Banque Populaire : une appli pro sur montre

connectée pour bloquer les « fraudes au PDG » Campagne « symbolique » de la CFE-CGC :

coupez vos cravates pour défendre l'Agirc Banque Populaire : une appli pro sur montre connectée pour bloquer les « fraudes au PDG »



◆ Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions" : le ministre du Travail François REBSAMEN a présenté hier son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, 13 mesures inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par M. Jean-Christophe SCIBERRAS (cf. CE d'hier) remis dans la matinée au gouvernement. Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXI^{ème} siècle" de la Garde des Sceaux Christiane TAUBIRA. Selon des sources parlementaires, les députés débattront dès le 10 juin sur les actions de groupe contre les discriminations. Par ailleurs, le gouvernement lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes". En outre, "une étude sera commandée à France Stratégie sur le coût économique des discriminations".



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Paris (AFP)

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice"

afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif. Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS. Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre. "Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté. - 'Enorme marteau-piqueur' -Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse. Qui sera habilitée à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées. Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs". - 'Grande campagne de testing' -Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé". Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing". Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche". Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes". Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris - KENZO TRIBOUILLARD (AFP/Archives)

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité

d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux Actions collectives



Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 " sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré François Rebsamen, ministre du travail, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

Contre la #discriminationautravail : remise d'un rapport à @frebsamen @ChTaubira et @PatrickKanner au @Minist_Travail pic.twitter.com/MFDaDRa6HJ
— Ministère Justice (@justice_gouv) 19 Mai 2015

CV anonyme et... actions collectives

" Le CV anonyme est un outil" mais pas " le seul outil", il ne doit pas être " systématique", a estimé François Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

"Justice du XXIème siècle"

Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a expliqué le ministre. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Un référent "égalité des chances"

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un " référent égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: " une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle " offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs un recrutement non discriminant" ou encore " une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.



François Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux class actions

Accueil > Actualités > Nationale

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris
© 2015 AFP | KENZO TRIBOUILLARD



Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

"Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen.

La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référént égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

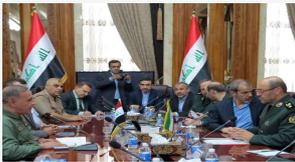
Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la

commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".

- emploi |
- discrimination |
- gouvernement |
- social |
- ressources |
- humaines |
- entreprises

Autres articles



Bagdad mobilise ses forces pour reprendre rapidement Ramadi à l'EI

place forte dans l'ouest du pays....

Des milices chiites se rapprochaient mardi de Ramadi pour tenter de reprendre rapidement cette ville avec les troupes gouvernementales avant que les jihadistes du groupe Etat islamique n'en fassent une



Yémen: 1.850 morts et plus de 500.000 personnes déplacées, selon l'ONU

remis....

Les violences au Yémen ont causé la mort de quelque 1.850 personnes et environ 500.000 habitants ont fui leurs foyers, ont annoncé mardi à Genève des porte-parole de l'ONU....



La loi généralisant le CV anonyme sera abrogée

Jamais appliquée, la loi de 2006 généralisant le CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés "sera abrogée", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été

Inscrivez-vous gratuitement | Connectez-vous | [FACEBOOK CONNECT ?](#)

Réagissez à cet article

Pseudo : *

Email : *

Titre :

Message : *

* Champs obligatoires



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis mardi au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, cela veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

La décision du gouvernement a hérisé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'Etat, qui a dénoncé une "manoeuvre de diversion" car les députés de la majorité "n'accepteront pas", selon elle, d'abroger la loi.

'Enorme marteau

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" contre les discriminations, dispositif qui existe déjà dans la consommation.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement.

Le recours collectif "permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice", a expliqué Mme Taubira.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

Quant à la CGT, elle s'est "félicitée" de la mesure. Concernant le CV anonyme en revanche, "il laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes".

'Grande campagne de testing'

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", "désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée

à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives".

Le gouvernement lancera aussi une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

De son côté, Pôle emploi "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à **France Stratégie**", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Par Jean-Philippe CHOIGNOT

Paris (AFP) - Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis mardi au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, cela veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

La décision du gouvernement a hérisé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'Etat, qui a dénoncé une "manoeuvre de diversion" car les députés de la majorité "n'accepteront pas", selon elle, d'abroger la loi.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" contre les discriminations, dispositif qui existe déjà dans la consommation.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au projet de

loi "Justice du XXI^e siècle" de la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razzy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement.

Le recours collectif "permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice", a expliqué Mme Taubira.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

Quant à la CGT, elle s'est "félicitée" de la mesure. Concernant le CV anonyme en revanche, "il laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référént égalité des chances", "désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives".

Le gouvernement lancera aussi une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

De son côté, Pôle emploi "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à **France Stratégie**", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.

© 2015 Agence France-Presse. Tous droits de reproduction et de représentation réservés. Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, transmise, rediffusée, traduite, vendue, exploitée commercialement ou réutilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice"

afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination : le gouvernement dit «non» au CV anonyme, «oui» aux «class actions»

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination : le gouvernement dit "non" au CV anonyme

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" antidiscrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité

d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis mardi au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, cela veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

La décision du gouvernement a hérisé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'Etat, qui a dénoncé une "manoeuvre de diversion" car les députés de la majorité "n'accepteront pas", selon elle, d'abroger la loi.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" contre les discriminations, dispositif qui existe déjà dans la consommation.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en

Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razzy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement.

Le recours collectif "permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice", a expliqué Mme Taubira.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

Quant à la CGT, elle s'est "félicitée" de la mesure. Concernant le CV anonyme en revanche, "il laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référént égalité des chances", "désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives".

Le gouvernement lancera aussi une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

De son côté, Pôle emploi "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à **France Stratégie**", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux class actions



Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination : le gouvernement enterre le CV anonyme

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris (AFP/KENZO TRIBOUILLARD)



Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme «sera abrogé», a annoncé ce mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 «sera abrogée» dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré François Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

«Le CV anonyme est un outil» mais pas «le seul outil», il ne doit pas être «systématique», a estimé François Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Les salariés lésés pourront engager des «class actions»

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un «nouveau recours» antidiscrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des «actions collectives» en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le «dialogue social» dans l'entreprise aura toutefois «la priorité sur la voie contentieuse», le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi «Justice du XXIe siècle» porté par la Garde des Sceaux

Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

D'autres mesures...

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un «référé égalité des chances», qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Autres mesures: «une grande campagne de testing auprès des entreprises» à l'automne, une nouvelle offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs «un recrutement non discriminant» ou encore «une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes» avant la fin de l'année.

François Rebsamen a enfin annoncé la «pérennisation» du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une «étude sur le coût économique de la discrimination».

> Venez débattre et poser vos questions sur nos forums !



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions"

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris - KENZO TRIBOUILLARD/AFP. Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à [France Stratégie](#), organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine". Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif. Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS. Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre. "Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté. - 'Enorme marteau-piqueur' - Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse. Qui sera habilitée à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées. Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs". - 'Grande campagne de testing' - Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "réfèrent égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé". Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing". Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche". Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes". Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions"

AFP - Publié le 19/05/2015 à 12:42- Modifié le 19/05/2015 à 13:18

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

"Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen.

La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".

19/05/2015 13:16:59 - Paris (AFP) - © 2015 AFP

Accédez à l'intégralité des contenus du Point à partir de 1€ seulement



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice"

afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

-



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en

Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions"

Paris, 19 mai 2015 - Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 " sera abrogée " dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). " Le CV anonyme est un outil " mais pas " le seul outil ", il ne doit pas être " systématique ", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un " nouveau recours " antidiscrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des " actions collectives " en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le " dialogue social " dans l'entreprise aura toutefois " la priorité sur la voie contentieuse ", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi " Justice du XXIe siècle " porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un " référent égalité des chances ", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: " une grande campagne de testing auprès des entreprises " à l'automne, une nouvelle " offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la " pérennisation " du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une " étude sur le coût économique de la discrimination



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme, "oui" aux "class actions" />

Mardi 19 mai 2015, 19h01 Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine". Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis mardi au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif. Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS. Neuf ans après l'adoption de la loi, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre. "Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, cela veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté. La décision du gouvernement a hérissé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'Etat, qui a dénoncé une "manoeuvre de diversion" car les députés de la majorité "n'accepteront pas", selon elle, d'abroger la loi. - 'Enorme marteau-piqueur' - Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" contre les discriminations, dispositif qui existe déjà dans la consommation. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement. Le recours collectif "permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice", a expliqué Mme Taubira. Qui sera habilitée à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu le ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs". Quant à la CGT, elle s'est "félicitée" de la mesure. Concernant le CV anonyme en revanche, "il laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes". - 'Grande campagne de testing' - Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", "désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Le gouvernement lancera aussi une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. De son côté, Pôle emploi "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche". Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à **France Stratégie**", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre. .



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis mardi au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, cela veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

La décision du gouvernement a hérisé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'Etat, qui a dénoncé une "manoeuvre de diversion" car les députés de la majorité "n'accepteront pas", selon elle, d'abroger la loi.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" contre les discriminations, dispositif qui existe déjà dans la consommation.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razzy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement.

Le recours collectif "permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice", a expliqué Mme Taubira.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

Quant à la CGT, elle s'est "félicitée" de la mesure. Concernant le CV anonyme en revanche, "il laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "réfèrent égalité des chances", "désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives".

Le gouvernement lancera aussi une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

De son côté, Pôle emploi "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à **France Stratégie**", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif. Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS. Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre. "Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté. - 'Enorme marteau-piqueur' -Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse. Qui sera habilitée à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées. Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs". - 'Grande campagne de testing' -Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé". Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing". Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche". Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes". Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris - KENZO TRIBOUILLARD (AFP/Archives)

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions" | France



Paris (AFP)

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet

de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination : le gouvernement dit «non» au CV anonyme, «oui» aux «class actions»



France-Monde

Par la rédaction pour Nord Eclair, Publié le 19/05/2015 - Mis à jour le 19/05/2015 à 14:24

Nord Eclair

Réagir

- Partager
- Partager
- Twitter
- Google+

 Le journal du jour à partir de 0,49 € Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de

Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination".

- Partager
- Twitter
- Google+



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



@AFP/Archives KENZO TRIBOUILLARD

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en

Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un

"réfèrent égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris (AFP/Archives-KENZO TRIBOUILLARD) Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine". Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif. Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS. Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre. "Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté. - 'Enorme marteau-piqueur' - Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse. Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu le ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées. Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs". - 'Grande campagne de testing' - Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé". Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing". Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche". Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes". Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Paris (AFP) - Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les

"discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis mardi au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, cela veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

La décision du gouvernement a hérisé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'Etat, qui a dénoncé une "manoeuvre de diversion" car les députés de la majorité "n'accepteront pas", selon elle, d'abroger la loi.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" contre les discriminations, dispositif qui existe déjà dans la consommation.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razzy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement.

Le recours collectif "permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice", a expliqué Mme Taubira.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

Quant à la CGT, elle s'est "félicitée" de la mesure. Concernant le CV anonyme en revanche, "il laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "réfèrent égalité des chances", "désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives".

Le gouvernement lancera aussi une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année.

De son côté, Pôle emploi "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à **France Stratégie**", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Le CV anonyme va redevenir facultatif



Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine". Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement. Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre. "Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

"Enorme marteau-piqueur"

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations. La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXI^e siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre. "Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions. Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées. Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

"Grande campagne de testing"

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référént égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé". Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche". Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes". Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination : le gouvernement dit « non » au CV anonyme, « oui » aux « class actions »

Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme «sera abrogé», a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis.

Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

La réforme de 2006 «sera abrogée» dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH).

«Le CV anonyme est un outil» mais pas «le seul outil», il ne doit pas être «systématique», a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation.

Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un «nouveau recours» antidiscrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des «actions collectives» en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation.

Le «dialogue social» dans l'entreprise aura toutefois «la priorité sur la voie contentieuse», le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen.

La mesure sera intégrée au futur projet de loi «Justice du XXIe siècle» porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre.

Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un «référé égalité des chances», qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Autres mesures: «une grande campagne de testing auprès des entreprises» à l'automne, une nouvelle «offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs «un recrutement non discriminant» ou encore «une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes» avant la fin de l'année.

M. Rebsamen a enfin annoncé la «pérennisation» du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une «étude sur le coût économique de la discrimination».



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



CV anonyme : le gouvernement dit « non »

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles « class actions » : le gouvernement a présenté hier son plan de lutte contre les discriminations en entreprise.

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, remis hier au gouvernement.

Première mesure : le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié.

L'article de loi sera finalement « abrogé » par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée a débuté hier en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci a pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi, « les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu », a estimé le ministre.

La décision du gouvernement a hérisé la Maison des Potes, association antiraciste à l'origine de la saisine de Conseil d'État, qui a dénoncé une « manœuvre de diversion » car les députés de la majorité « n'accepteront pas », selon elle, d'abroger la loi.

Mais le débat débutera dès le 10 juin à l'Assemblée, avec l'examen d'une proposition de loi socialiste sur le même sujet. Selon son rédacteur Razzy Hammadi, le texte sera intégré à l'automne au projet de loi Taubira s'il n'est pas encore adopté définitivement.

Le recours collectif « permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice », a expliqué Mme Taubira. Qui sera habilitée à conduire des « class actions » ? « Les associations agréées » et « les syndicats » dans le cas des discriminations « au recrutement », et les seuls « syndicats » pour les « discriminations dans l'emploi », a répondu la ministre,

qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

L'action de groupe suscite l'hostilité du patronat. Le président du Medef Pierre Gattaz a dénoncé lundi une « boîte de Pandore », comparant le dispositif à un « énorme marteau-piqueur » qui va « terroriser, martyriser les entrepreneurs ».

■ « Testing »

Quant à la CGT, elle s'est « félicitée » de la mesure. Mais le CV anonyme, estime-t-elle, « laisse un vide qui doit être comblé d'urgence par des mesures contraignantes ».

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un « référent égalité des chances », « désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise ».

Autre mesure : « une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises » sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pra-

tiques et mettent « en place des actions correctives ».

Le gouvernement lancera aussi une « campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes ». De son côté, Pôle emploi « proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche ».

Enfin, le gouvernement a annoncé la « pérennisation » du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, « une étude sur le coût économique des discriminations sera commandée à France Stratégie », organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit non au CV anonyme, oui aux class actions

Actu François Rebsamen, ministre du Travail, le 12 mai 2015, à l'Hôtel Matignon, à Paris © AFP/Archives 13h22 - 19 mai 2015 - par AFP Jamais appliqué, l'article de loi de 2006 généralisant le CV anonyme "sera abrogé", a annoncé mardi le ministre du Travail François Rebsamen, conformément aux préconisations d'un rapport sur les discriminations qui lui a été remis. Depuis une loi de 2006, le CV anonyme est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie. La réforme de 2006 "sera abrogée" dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a déclaré M. Rebsamen à la presse, après la remise du rapport du groupe de travail sur les discriminations rédigé par Jean-Christophe Sciberras, ancien président de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH). "Le CV anonyme est un outil" mais pas "le seul outil", il ne doit pas être "systématique", a estimé M. Rebsamen, qui figure pourtant parmi les signataires d'une motion socialiste (la motion A) proposant sa généralisation. Outre la question du CV anonyme, le ministre a annoncé la création d'un "nouveau recours" anti-discrimination: les salariés et candidats s'estimant lésés pourront engager des "actions collectives" en justice, un dispositif qui existe déjà dans le champ de la consommation. Le "dialogue social" dans l'entreprise aura toutefois "la priorité sur la voie contentieuse", le recours n'étant possible qu'en cas d'échec à résoudre le problème en interne, a précisé M. Rebsamen. La mesure sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" porté par la Garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présentée en conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera en octobre. Le gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises d'un "référé égalité des chances", qui sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise. Autres mesures: "une grande campagne de testing auprès des entreprises" à l'automne, une nouvelle "offre de service de Pôle emploi pour garantir aux employeurs "un recrutement non discriminant" ou encore "une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes" avant la fin de l'année. M. Rebsamen a enfin annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations et la commande à **France Stratégie**, organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre, d'une "étude sur le coût économique de la discrimination". Partager l'article



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Paris (AFP)

Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice" afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Discrimination: le gouvernement dit "non" au CV anonyme mais oui aux "class actions"



Pas de généralisation du CV anonyme, mais de nouvelles "class actions": le gouvernement a présenté mardi son plan de lutte contre les discriminations en entreprise, un mal qui "porte atteinte à la cohésion républicaine".

Le ministre du Travail François Rebsamen a annoncé à la presse 13 mesures, toutes inspirées du rapport d'un groupe de travail présidé par Jean-Christophe Sciberras, ex-patron de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), remis dans la matinée au gouvernement.

Première mesure: le CV anonyme va redevenir facultatif.

Depuis une loi de 2006, ce dispositif de recrutement est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés mais le décret d'application n'a jamais été publié. En juillet dernier, le Conseil d'Etat avait sommé le gouvernement de corriger l'anomalie.

L'article de loi sera finalement "abrogé" par la réforme du dialogue social, dont l'examen à l'Assemblée nationale débute mardi en commission, a annoncé M. Rebsamen. Celui-ci avait pourtant signé une motion soutenant la généralisation du CV anonyme en vue du prochain congrès du PS.

Neuf ans après l'adoption de la loi de 2006, "les conditions de recrutement des entreprises se sont diversifiées et il faut en tenir compte pour ne pas obtenir l'effet inverse à celui voulu", a estimé le ministre.

"Cela ne veut pas dire que le CV anonyme n'est pas un outil, ça veut dire que ce n'est pas le seul outil", a-t-il ajouté.

- 'Enorme marteau-piqueur' -

Le CV anonyme rendu facultatif, le gouvernement mise sur de nouvelles "actions de groupe" pour lutter contre les discriminations.

La mesure, déjà défendue en avril par le président François Hollande, sera intégrée au futur projet de loi "Justice du XXIe siècle" de la garde des Sceaux Christiane Taubira, qui sera présenté en Conseil des ministres le 24 juin et dont l'examen parlementaire débutera à la mi-octobre.

"Cette procédure permettra aux victimes de se rassembler pour introduire une action en justice"

afin d'obtenir une "réparation collective" ou "individuelle", a expliqué Mme Taubira lors de la conférence de presse.

Qui sera habilité à conduire des "class actions" ? "Les associations agréées" et "les syndicats" dans le cas des discriminations "au stade du recrutement", et les seuls "syndicats" pour les "discriminations dans l'emploi", a répondu la ministre, qui ne ferme toutefois pas la porte à des évolutions.

Plébiscitée par l'opinion, l'action de groupe existe déjà en France dans le champ de la consommation, depuis la loi Hamon de mars 2014. Celle-ci permet aux consommateurs de demander collectivement réparation à une société, par l'intermédiaire de 15 associations agréées.

Mais l'action de groupe suscite l'hostilité des trois principales organisations patronales (Medef, CGPME et UPA). Le patron des patrons Pierre Gattaz a dénoncé lundi une "boîte de Pandore", comparant le dispositif à un "énorme marteau-piqueur" qui va "terroriser, martyriser les entrepreneurs".

- 'Grande campagne de testing' -

Le plan du gouvernement prévoit aussi la création dans les entreprises de plus de 300 salariés d'un "référé égalité des chances", qui "sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise". Ce ne sera "pas un salarié protégé".

Autre mesure: "une grande campagne de testing à l'embauche auprès des entreprises" sera lancée à l'automne pour qu'elles prennent conscience de leurs pratiques et mettent "en place des actions correctives". Les entreprises seront aussi invitées "à pratiquer l'auto-testing".

Pôle emploi sera également mis à contribution: il "proposera une offre de service intégrée aux employeurs pour leur garantir un processus de recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche".

Le gouvernement mise aussi sur la sensibilisation de chacun. Il lancera avant la fin de l'année une "campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes".

Enfin, le gouvernement a annoncé la "pérennisation" du groupe de travail sur les discriminations, qui réunit partenaires sociaux, associations, intermédiaires de l'emploi, personnalités qualifiées et ministères concernés. En parallèle, "une étude sera commandée à **France Stratégie** sur le coût économique des discriminations", organisme de réflexion placé auprès du Premier ministre.



Point presse "Plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi" Mardi 19 mai 2015

19 mai 2015

← Partager :



Seul le prononcé fait foi

Les discriminations au travail font partie de ces sujets sur lesquels la République doit se montrer intraitable.

Pourquoi ? Parce que les discriminations minent la cohésion sociale de notre pays, parce qu'elles brouillent le message républicain d'égalité, et parce qu'elles mettent à mal la conception du mérite et du travail qui doit être la nôtre.

Chacun d'entre nous peut à un moment ou à un autre de sa vie professionnelle être victime de discrimination au travail.

Discriminé, on ne l'est pas seulement parce qu'on est issu de la diversité, ou parce qu'on habite un quartier politique de la ville. On l'est aussi en raison de son âge, de son physique, de son état de santé, de son sexe, de son orientation ou de son identité sexuelle...

Et il faut en avoir pleinement conscience : les conséquences sociales et psychologiques des discriminations peuvent être particulièrement lourdes, surtout quand elles sont répétées et qu'elles finissent par former une sorte de plafond de verre qui empêche l'insertion ou l'évolution dans l'emploi. La perte d'estime de soi, le sentiment de rejet, la démotivation peuvent être à l'origine d'un éloignement durable du marché du travail, ou d'un mal-être persistant au sein de l'entreprise.

Certaines entreprises ont mis en place des politiques de promotion de la diversité. Ce sont des initiatives qu'il faut saluer. Mais l'engagement de certains ne doit pas nous faire oublier une réalité bien plus contrastée. Tout indique en effet, qu'avec la crise, dans un contexte de concurrence accrue sur le marché du travail, le phénomène s'est amplifié, jusqu'à devenir systémique.

Pour les entreprises, les discriminations représentent à la fois un risque et un coût :

- Un risque juridique, parce qu'elles s'exposent à de lourdes peines si les discriminations sont avérées, même si elles ne sont pas délibérées.
- Un coût, parce que discriminer à l'embauche, c'est recruter quelqu'un pour de mauvaises raisons, et discriminer dans l'emploi, c'est ne pas valoriser un employé comme il devrait l'être.

C'est un point sur lequel je veux insister : les stéréotypes attachés aux caractéristiques physiques et sociales des individus peuvent parfois tenir lieu de grille de lecture invisible d'un CV, ou d'une courbe d'évolution salariale. Les entreprises font alors des choix qui leur portent préjudice, comme, par exemple, se priver d'un talent qui a les compétences requises et qui aurait servi leur performance, ou ne pas récompenser un salarié, qui, dès lors, s'investit moins dans son travail. Libérer la prise de décisions au sein des entreprises de ces stéréotypes, c'est donc, aussi, un enjeu de performance et de compétitivité.

C'est parce que la lutte contre les discriminations en entreprise répond à un impératif à la fois républicain, éthique et économique que le gouvernement a décidé d'agir.

En octobre dernier, Patrick Kanner et moi-même avons installé un groupe de travail composé des partenaires sociaux, d'associations et de personnalités compétentes. Le rapport, qui rend compte de leurs travaux, nous a été remis aujourd'hui. Et je voudrais, avant même de vous présenter les mesures prises par le gouvernement, féliciter tous les membres du groupe de travail pour leur investissement et pour la qualité de leurs échanges.

Je voudrais m'arrêter un instant sur l'approche qui a été retenue. Le groupe de travail a constaté, et le gouvernement s'accorde sur ce constat, que l'approche morale du problème qui est privilégiée depuis vingt ans, n'a pas permis de le résoudre.

Nous avons donc souhaité adopter une approche nouvelle, que je qualifierais de pragmatique.

Cette nouvelle approche privilégie l'objectivation des discriminations : c'est la condition d'une prise de conscience de la part des entreprises, qui discriminent, dans la plupart des cas, sans le savoir. C'est aussi la clef d'un profond changement dans la société, qui doit être sensibilisée à la question des stéréotypes. Cette question franchit, bien entendu, les portes des entreprises et concerne chacun d'entre nous.

Cette nouvelle approche a également fait primer la voie de la conciliation. L'objectif n'est pas de montrer du doigt, ou de susciter des conflits, mais bien d'amener l'ensemble des acteurs à corriger leurs pratiques. Dans cette perspective, et parce qu'il s'agissait de prendre en compte la spécificité du monde du travail, le rôle primordial des partenaires sociaux a été réaffirmé.

Cependant, le pragmatisme n'exclut pas un ferme rappel à la loi.

C'est un point sur lequel je veux être très clair : lutter contre les discriminations, ce n'est pas seulement valoriser des bonnes pratiques, mais bien respecter et faire respecter la loi.

Et je veux le dire pour que les choses soient bien claires : rien ne peut justifier les pratiques discriminantes, ni les habitudes de recrutement, ni la crainte de sa hiérarchie, ni les attentes supposées des clients, ni l'« identité » d'une entreprise. Le gouvernement se doit d'agir pour appuyer, outiller tous les acteurs qui interviennent dans le champ du recrutement et de la carrière, chefs d'entreprise, organisations syndicales, intermédiaires de l'emploi, salariés et candidats.

Les mesures prises par le gouvernement sont toutes issues du rapport remis par Jean-Christophe Sciberras, dont je salue la qualité. Elles s'organisent autour de quatre axes :

Premier axe : les discriminations à l'embauche.

- L'article prévoyant la systématisation du CV anonyme sera abrogé dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi, conformément aux préconisations du rapport du groupe de travail. C'est une question complexe. Le rapport qui nous a été remis aujourd'hui préconise cette modification de la loi, en raison des difficultés de mise en œuvre qu'elle pose, du développement des réseaux sociaux professionnels sur internet, ou des questions qu'elle soulève pour les entreprises qui conduisent d'ores et déjà une politique de lutte contre les discriminations en leur sein.

Le CV anonyme peut toutefois être utile et efficace s'il est mis en œuvre sur la base du volontariat par des entreprises ou des collectivités territoriales, dans le cadre d'une politique de recrutement cohérente. J'ai moi-même pu en mesurer les effets positifs quand j'étais maire de Dijon.

Bref, le CV anonyme est une solution, au même titre que la méthode de recrutement par simulation ou le CV vidéo. Mais en aucun cas il n'est la solution, et c'est pour cette raison que le gouvernement n'a pas souhaité qu'il soit l'unique méthode de recrutement retenue.

- Deuxième mesure : conformément à l'engagement pris par le premier Ministre, dans le cadre du Comité interministériel Egalité et Citoyenneté du 6 mars dernier, le gouvernement lancera une grande campagne de testing à l'automne prochain auprès des entreprises. L'objectif est de permettre aux entreprises de prendre conscience de leurs pratiques et de mettre en place des actions correctives. Toutes les entreprises seront en outre encouragées à pratiquer l'auto-testing, sur le modèle de ce qu'a mis en place Casino, pour avoir une vision réaliste des phénomènes de discriminations en leur sein, pour constater leurs progrès dans le temps, pour appuyer tous les acteurs du recrutement pour qu'ils respectent le droit.

- Troisième mesure : Pôle Emploi proposera aux employeurs une offre de service intégrée pour leur garantir un recrutement non discriminant, de la publication de l'offre jusqu'à l'entretien d'embauche. Grâce notamment aux nouveaux conseillers « entreprise », les recruteurs seront ainsi sensibilisés aux différentes techniques de recrutement non-discriminantes, comme la méthode de recrutement par simulation, en fonction de leurs besoins spécifiques.

Deuxième axe : les discriminations dans l'emploi.

- Le gouvernement a souhaité que des actions collectives puissent être engagées en cas de discriminations au travail. Cependant, il est apparu nécessaire de prendre en compte les spécificités du monde du travail en réaffirmant le rôle central des partenaires sociaux dans la lutte contre les discriminations dans l'emploi. C'est pourquoi le nouveau recours placera les syndicats en première ligne. Il s'agit également de donner la priorité au dialogue social sur la voie contentieuse, sans pour autant restreindre les possibilités de recours actuelles notamment sur le plan individuel.
- Deuxième mesure : la possibilité d'intégrer de nouveaux indicateurs dans le bilan social sera étudiée en lien avec les partenaires sociaux
- Troisième mesure : les entreprises seront invitées à désigner un « référent égalité des chances ». Ce référent sera désigné par la direction, avec avis du comité d'entreprise.

Le troisième axe concerne la sensibilisation, l'information et la formation, qui seules garantissent une évolution profonde et durable de notre société sur le sujet des discriminations. La question des stéréotypes est une question qui déborde en effet largement le champ de l'entreprise.

- Une campagne de communication grand public sur la lutte contre les stéréotypes sera lancée par le gouvernement avant la fin de l'année.
- Une étude sur le coût économique de la discrimination sera commandée à **France Stratégie**
- Le gouvernement portera également une attention toute particulière aux propositions qui pourront être formulées par les partenaires sociaux dans le cadre du bilan de l'ANI Diversité de 2006, notamment en matière de développement de la formation sur la lutte contre les discriminations, de transparence dans le processus de recrutement, etc.

Le quatrième et dernier axe concerne la valorisation des bonnes pratiques :

- Le gouvernement s'engage à communiquer plus systématiquement sur les entreprises titulaires du Label Diversité et sur les actions qu'elles ont mises en place. Il faut saluer la démarche exigeante qu'elles conduisent pour l'essaimer.
- Dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la publication d'informations non-financières et d'informations relatives à la diversité par certains groupes, les politiques d'entreprise de lutte contre les discriminations seront valorisées comme indicateur de respect des droits de l'Homme.

J'ai enfin personnellement souhaité que le groupe de travail poursuive ses travaux, dans sa configuration actuelle. La pérennisation de ce groupe est en effet la condition d'une action de fond, cohérente et efficace. C'était une demande récurrente de tous les partenaires que ce groupe soit mis en place et pérennisé, dans sa forme actuelle, c'est-à-dire réunissant les partenaires sociaux, les associations, les intermédiaires de l'emploi, des personnalités qualifiées, et les services des différents ministères concernés. La qualité des travaux, et l'investissement de tous les membres de ce groupe démontre à quel point nous avons eu raison de lui donner la place qui lui revenait.

La réunion d'aujourd'hui marque une étape importante dans la lutte contre les discriminations en entreprise. Mais ce n'est qu'une étape.

- Ce n'est qu'une étape parce que, sur la base des propositions qui lui seront faites par le groupe de travail, le gouvernement continuera d'agir pour mettre fin à ces pratiques qui n'ont pas leur place dans notre République.
- Ce n'est qu'une étape, aussi. Parce que la question des discriminations nous concerne tous, c'est à nous en tant que citoyens, d'interroger et de corriger nos comportements, nos pratiques. Le groupe de dialogue dans sa composition actuelle contribuera également à la réflexion sur la mise en œuvre de toutes les mesures qui vous ont été annoncées.

C'est nécessaire si nous voulons combattre et déconstruire les stéréotypes qui constituent la racine

des comportements discriminatoires.

Et c'est vital si nous voulons être à la hauteur de la promesse républicaine d'égalité, qui seule garantit la cohésion sociale de notre pays.

Droit social, une nouvelle mission

La mission Combrexelle, confiée le 1^{er} avril par Manuel Valls à Jean-Denis Combrexelle – président de la section sociale du Conseil d'Etat – risque de causer des remous lors de la remise du rapport à la rentrée. Dans un article des *Echos* du lundi 4 mai, le journaliste Derek Perrotte remarque que « l'annonce est passée un peu inaperçue, mais le dossier pourrait largement bouleverser les relations sociales en France. » Ce même jour était installée, « sous l'égide de *France stratégie* », la Commission accords collectifs et travail pour laquelle la lettre de mission était stricte : « pas question de se contenter "d'aménagements". Il faut ouvrir "des perspectives nouvelles et audacieuses" en laissant "une plus grande place [...] à la négociation d'entreprise". Dans le souci de « moderniser le modèle social en creusant le sillon social-libéral », le Premier ministre voit une manière de parfaire le dialogue social dans nos entreprises, en ayant notamment de meilleures capacités d'adaptation. Un travail de longue haleine car selon l'avocat Sylvain Niel, interrogé par Marie Bellan dans l'interview jouxtant l'article de son confrère, la France n'a « pas une culture du dialogue social encore bien implantée dans les entreprises. On a plutôt tendance à aller à l'affrontement et ensuite à discuter d'un éventuel accord. » Et même si « le patronat réclame plus de souplesse » et que « les réformistes semblent prêts à avancer sur ce dossier », il n'est pas certain que tous les syndicats suivent le mouvement concernant ce « sujet très sensible ». Pour initier le changement, « la commission lancera une série d'auditions d'ici à l'été. Elle sera composée d'une dizaine d'experts reconnus du droit social », pour certains étrangers, afin de respecter le souhait de Matignon qui « invite à s'inspirer "de la manière dont l'articulation entre la loi et l'accord collectif est prise en compte dans les principaux pays de l'OCDE". »

La simplification ne vise pas seulement à chasser les complexités inutiles que comportent, ici ou là, les articles du Code du travail. Elle sert aussi et surtout de support idéologique, ou d'habillage, pour promouvoir un modèle alternatif de régulation des rapports sociaux dont les contours sont aujourd'hui connus : le Code définit un cadre général, simplifié, le reste est renvoyé à la négociation collective.

Les idéologues de la simplification

Pascal Lokiec, Professeur à l'Université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense

Faire passer le Code du travail de 3 700 pages à 150 pages ! La proposition du député Bruno Le Maire susciterait un sourire moqueur si elle n'était pas le reflet d'un discours de plus en plus diffusé et partagé. Pour justifier cette cure drastique d'amaigrissement, est mobilisé un argument quasi imparable : la simplification. La rhétorique est connue : salariés et patrons de PME ne sont pas en mesure de comprendre les règles du Code du travail. Qui peut, en effet, prétendre que le Code du travail est simple, même s'il ne l'est pas moins que le Code général des impôts ou le Code de commerce ? Qui peut se faire le promoteur de la complexité ?

Face à ces appels effrénés à la simplification, il faut raison garder. D'abord, élaborer un droit du travail qui serait compréhensible par tout un chacun n'est un objectif ni réalisable, ni souhaitable. Ensuite, la perspective de simplifier le Code du travail est beaucoup plus complexe qu'on veut bien le dire. Telle qu'invoquée ces derniers mois, la simplification ne vise pas seulement à chasser les complexités inutiles que comportent, ici ou là, les articles du Code. Elle sert aussi, et surtout, de support idéologique, ou d'habillage, pour promouvoir un modèle alternatif de régulation des rapports sociaux dont les contours sont aujourd'hui connus : le Code définit un cadre général, simplifié, le reste est renvoyé à la négociation collective. Un modèle qui n'est simple qu'en apparence et touche évidemment au fond du droit.

S'il faut s'inquiéter, c'est que des paroles on est en train de passer aux actes à vitesse grand V. Pour preuve un amendement adopté par le Sénat dans la nuit du 6 au 7 mai dernier, approuvé par le gouvernement, et qui annonce, sept ans seulement après la dernière recodification – ce qui n'est rien dans le temps du droit – la création d'une commission chargée de proposer d'ici un an un nou-

veau « Code du travail simplifié ». Un Code dont les contours sont d'ores et déjà tracés, avec, sans surprise, l'objectif de faire évoluer de façon drastique le droit de la négociation collective. Quel que soit le sort qui lui sera réservé à l'issue du processus législatif, cet amendement est symptomatique de la confusion savamment entretenue entre simplification et déréglementation.

1 DE LA SIMPLIFICATION ...

Simplifier n'est pas un gros mot. Comme tous les droits, le droit du travail doit être régulièrement simplifié¹, afin de gommer les complexités inutiles provoquées notamment par de – trop – fréquentes modifications législatives et par la multiplication de formalités qui compliquent la vie des entreprises sans apporter de garanties de fond ou de procédure aux salariés ni présenter une quelconque utilité pour l'intérêt général².

► Gommer les complexités inutiles

Le Code du travail n'est pas une œuvre parfaite ! Le niveau (pourquoi le seuil de 51 salariés pour les consignes incendie et 50 pour le comité d'entreprise et le CHSCT ?) et le mode de calcul (qui varie d'un dispositif à l'autre : moyenne sur douze mois ; sur douze mois consécutifs sur les trois dernières années³...) des seuils méritent d'être uniformisés. Les renvois de textes sont encore trop nombreux, comme l'illustre jusqu'à la caricature le droit des grands licenciements pour motif économique tel qu'issu de la loi de sécurisation de l'emploi. Il faut par exemple examiner pas moins de trois textes, par un système de renvois d'articles, pour enfin aboutir au contenu du document qui doit être communiqué à l'administration dans le cadre de la demande d'homologation du PSE⁴. De la même

1. Voir en ce sens la proposition de C. Radé, *Le retour en grâce des juristes*, *Dr. soc.* 2015, p. 381.

2. Voir en ce sens, J.-L. Warsmann, *Simplifions nos lois pour guérir un mal français*, *Doc. fr.*, 2009 ; D. Mandelkern, *La qualité de la réglementation*, *Doc. fr.*, 2002 ; E. Blanc, *Simplification du droit*, rapport n° 1145, Commission des lois Assemblée nationale, octobre 2008 ; sur ce thème, voir aussi, G. Borenfreund, *Le droit du travail en mal de transparence*, *Dr. soc.* 1996, p. 461 ; T. Grumbach, *Le simple et le complexe dans le droit du travail*, *Dr. soc.* 2003, p. 48 ; L. Flament, T. Sachs, *Simplifier le droit du travail ?*, *RDT* 2010, p. 489.

3. L. Peillon, L. Albertini, *Pourquoi réformer les seuils sociaux ?*, *libération.fr* ; 4. *C. trav.*, art. L. 1233-57-3 vers *C. trav.*, art. L. 1233-24-4 qui lui-même renvoie à *C. trav.*, art. L. 1233-24-2) ; sur ce point, Y. Tarasewicz, *Les étapes procédurales de l'élaboration d'un PSE*, *Semaine sociale Lamy*, n°1665.

manière, la répartition des rôles entre niveaux de négociation collective mériterait d'être rationalisée. Pourquoi dans certains cas renvoyer indifféremment aux différents niveaux de négociation, jusqu'à l'accord territorial dans le projet de loi Macron à propos du travail dominical et, dans d'autres, n'admettre que l'accord de branche (par exemple sur le principe du renouvellement de la période d'essai⁵) ? Comment expliquer que, dans la version du projet adoptée par le Sénat, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel puisse être ouverte par un accord de groupe alors que la définition des contreparties financières n'est prévue que par accord de branche, d'entreprise, d'établissement et territorial. Sous l'impact des ordonnances de simplification et du Conseil de la simplification pour les entreprises, certaines mesures ont d'ores et déjà été prises, comme l'harmonisation des différents sens du mot « jour » (« jour ouvrable », « jour ouvré », « jour calendaire »⁶) ou la création de titres d'embauche simplifiés (Tèse, Tèsa, TEF).

Ce travail de simplification formelle ne ressemble évidemment en rien aux cures d'amaigrissement préconisées par certains.

► L'illusion d'un Code de 150 pages

Ne rêvons pas d'un Code de 150 pages, accessible à tous !

Premièrement, il faut des règles pour organiser les relations de travail, à la fois dans l'intérêt des salariés et dans celui de l'entreprise. N'oublions pas que si une réglementation excessive a un coût, il en va tout autant de la non-réglementation, comme l'a montré le scandale de l'amiante⁷ ! Un coût qu'il ne faut pas espérer réduire en substituant au lien de droit un lien de confiance. « *Faisons confiance aux partenaires sociaux* », entend-on à l'envi pour fonder un retrait de l'État dans la régulation des rapports sociaux. On se souvient de la place qu'a occupée la rhétorique de la confiance pour justifier le renvoi aux branches de la responsabilité de définir les contreparties au pacte de responsabilité. Avec le résultat que l'on connaît ! Sans compter que des règles sont nécessaires pour le cas où la confiance ne serait pas au rendez-vous (hypothèse de l'échec des négociations, entre autres).

À moins de renoncer à définir des règles, il faudra bien que celles-ci soient quelque part. Aux dispositions codifiées, préférera-t-on des lois éparpillées ? Renverra-t-on la définition du droit au juge qui, tenu de trancher les litiges, n'aura d'autre choix que d'utiliser la grande marge d'interprétation que lui laissera un Code du travail composé de règles générales, avec des effets collatéraux bien connus des juristes anglais (ceux-ci dénoncent régulièrement le forçage du contrat provoqué par la multitude d'obligations contractuelles implicites⁸) ? Une troisième solution semble privilégiée : le renvoi au dialogue social. Est-il utile d'in-

sister sur le fait que le transfert à la négociation collective ne simplifiera rien ! Un accord collectif, qui résulte du compromis et/ou du rapport de force, n'est pas plus simple qu'une loi. Surtout, la promotion de la négociation collective s'opère aujourd'hui, pour l'essentiel, au profit de l'accord d'entreprise. Cela veut dire que le salarié qui change d'entreprise va changer de droit applicable, de la même manière que celui qui part travailler à l'étranger ; à l'heure où l'on souhaite fluidifier le marché du travail et permettre plus facilement à un salarié de passer d'une entreprise à l'autre (par le compte personnel d'activité par exemple), le paradoxe mérite d'être souligné ! Mais surtout, une place centrale accordée à la négociation collective favorise un *dumping* social qui ne dit pas son nom, à savoir une concurrence par les coûts sociaux entre entreprises d'une même branche (voir le phénomène *Walmart* aux États-Unis).

Deuxièmement, ceux qui prônent la simplification à outrance risquent de se retrouver face à leurs propres contradictions. Simplification et sécurisation font mauvais ménage ! Pour illustration la règle qui veut que le CHSCT puisse recourir à un expert en cas de « *projet important* »⁹ ! Compréhensible par tous, cette règle est un modèle de simplicité. Les employeurs ne cessent pourtant de la dénoncer comme un important facteur d'insécurité juridique. Seule une liste précise de cas offrirait la sécurité attendue ; ce serait cependant complexifier et alourdir le Code du travail, à rebours de ce que prônent les adeptes de la simplification ! Pourquoi, après tout, ne supprimerait-on pas la réglementation sur la santé et la sécurité pour se contenter des neuf principes généraux de prévention¹⁰ ? Pourquoi ne pas réduire le Code du travail à l'article L. 1121-1, c'est-à-dire à une articulation entre droits fondamentaux de la personne et intérêt de l'entreprise ?

Enfin, la plus grande vigilance est de mise face à cette illusion d'un Code du travail qui serait compris de tous. Certes, il ne faut pas sous-estimer les difficultés rencontrées par nombre de patrons de PME, dépourvus de ressources juridiques en interne. Mais si l'accès au droit (et pas seulement au juge) doit effectivement être garanti à tous, un droit du travail suffisamment simple pour être maîtrisé par tous, salariés et employeurs, n'est pas une hypothèse réaliste. Il existe des experts du droit comme il existe des experts de la comptabilité et de la fiscalité et, s'agissant du droit du tra-

Ceux qui prônent la simplification à outrance risquent de se retrouver face à leurs propres contradictions. Simplification et sécurisation font mauvais ménage.

5. C. trav., art. L. 1221-21.

6. Loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014.

7. E. Marie, *la simplification des règles de droit*, *Dr. soc.* 2002 p. 379.

8. *La comparaison avec le droit anglais, sur le sujet qui nous intéresse ici, est en tout état de cause faussée par le système du précédent qui assure, en common law, une forte sécurité juridique aux solutions jurisprudentielles.*

9. C. trav., art. L.4614-12.

10. C. trav., L. 4121-2.

... vaill, le rôle des organisations patronales et syndicales est aussi essentiel¹¹.

2 À LA DÉRÈGLEMENTATION

Derrière ce rêve d'un Code du travail de 150 pages, il y a bien davantage qu'un projet de simplification. Ce mot est devenu un habillage, d'apparence neutre, pour s'attaquer au fond du droit, ce qu'illustre à la perfection un amendement voté il y a quelques jours lors de la discussion sur le projet de loi Macron.

► Un Code du travail simplifié d'ici un an ?

L'amendement voté par le Sénat, avec avis favorable du gouvernement, et emportant création d'une « commission de réforme et de simplification du code du travail », prévoit que ladite commission « a pour mission de proposer dans un délai d'un an un nouveau Code du travail simplifié en poursuivant les objectifs suivants » : (1) « accroître les possibilités de dérogations aux dispositions du code du travail par un accord collectif » ; (2) « simplifier les règles d'exécution et de rupture du contrat, en rendant en particulier certains droits progressifs » ; (3) « instaurer le principe selon lequel, sauf exceptions, les dispositions d'un accord collectif sont applicables nonobstant les dispositions contraires d'un contrat de travail¹² ».

Derrière ces trois objectifs, le texte poursuit en réalité deux grandes finalités, qui épousent peu ou prou les critiques fondamentales qu'adresse aujourd'hui le patronat au droit du travail français.

• La première porte sur l'exécution et la rupture du contrat de travail. On remarquera que le texte évoque l'exécution et la rupture du contrat, pas sa conclusion. L'omission s'explique sans doute par le lien supposé entre la « peur d'embaucher » et la rigidité du droit du licenciement. Autrement dit, on s'attaque aux difficultés d'embauche en jouant sur les règles de rupture et, ce qui est nouveau, sur les règles d'exécution du contrat (est peut-être visée, entre autres, la question de la modification du contrat qui a connu de profondes évolutions ces dernières années en Espagne et en Italie). La référence aux « droits progressifs » n'est pas anodine. Est en vigueur en Italie, depuis le 7 mars 2015, un contrat dit « à droits progressifs » qui consiste, avec pour finalité principale de lever les freins à l'embauche, en une « barémisation » obligatoire des indemnités de licenciement, selon le critère exclusif de l'ancienneté. L'employeur italien sait désormais au centime près ce que lui coûtera le licenciement, justifié ou non, de son salarié. Tout lien entre l'amendement et le *Jobs act* italien serait fortuit si un certain nombre d'éléments récents n'opinaient en ce sens. Le projet de loi Macron crée un référentiel, certes indicatif,

au stade du bureau de jugement du Conseil de prud'hommes ; de même le président de la République annonçait sur *Canal+* courant avril qu'« en cas de contentieux, s'il y a une rupture [...] les indemnités de licenciement seront d'ores et déjà fixées, dans le cadre d'un barème » parce qu'« il faut que le coût de la rupture soit connu ». Il est peu probable que l'on puisse aller si loin en droit français, vu les obstacles juridiques qui se dresseraient face à un barème liant le juge¹³.

Quelle que soit la voie que choisirait la commission pour « simplifier les règles d'exécution et de rupture du contrat » (le contrat unique, le CDI de croissance, le CDI de projet¹⁴, la barémisation, etc.), les difficultés seraient nombreuses et ont maintes fois été relevées (not. *la Convention 158 OIT*). L'expérience italienne en ajoute une, plus rarement soulevée, qui affecterait tout projet ambitieux modifiant les règles d'exécution et de rupture du contrat de travail. Pour ne pas s'exposer à un risque d'inconstitutionnalité (pour atteinte à « l'économie des conventions »¹⁵), ce type de réforme ne pourrait vraisemblablement s'appliquer qu'aux salariés embauchés après son entrée en vigueur. Avec pour effet la création d'un nouveau dualisme, et les difficultés de gestion des ressources humaines et les ruptures d'égalité qui s'ensuivraient.

• La seconde finalité de la commission transparaît dans ses deux autres objectifs qui consistent, pour l'un à privilégier la négociation collective au détriment de la loi, pour l'autre à consacrer la primauté de l'accord collectif sur le contrat. S'agissant du premier, il est pour le moins paradoxal de simplifier le droit par l'accumulation de dérogations ! Cela veut dire concrètement rajouter des textes¹⁶, définir les conditions de la dérogation dont il faudra fixer le niveau et les modalités. Quant à consacrer la primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail¹⁷, où se situerait la simplification ? Certes, il ne sera plus nécessaire de « bricoler » pour assurer l'effectivité des changements prévus par accord collectif : éviction du droit du licenciement économique au profit du licenciement de droit commun¹⁸ ; disqualification d'une modification du contrat de travail en simple changement des conditions de travail, avec pour effet que le salarié récalcitrant peut être licencié pour faute¹⁹ ; application d'un droit du licenciement économique allégé (pas de PSE ; pas d'information-consultation du comité d'entreprise²⁰). Mais, si consacrer la primauté de l'accord collectif (fut-ce un accord majoritaire) sur le contrat emporte que le salarié qui refuse le changement en invoquant les stipulations de son contrat commet une faute, la simplification attendue, outre qu'elle porte une atteinte grave aux prévisions contractuelles, va générer de sérieux problèmes d'inconventionnalité²¹ et de constitutionnalité. Autant le conseil constitutionnel a pu valider des atteintes ponctuelles à l'économie générale des

11. On peut même aller plus loin et affirmer qu'au-delà de la seule connaissance des règles, la compréhension du droit du travail nécessite de l'avoir étudié, d'en connaître l'histoire et les évolutions ;

T. Grambach, *op. cit.*

12. Art. 86 quater.

13. Fort heureusement, la barémisation à l'italienne paraît se heurter à des obstacles dirimants en France, au regard de la convention 158 de l'OIT et du principe de réparation intégrale qui gouverne le droit de la responsabilité civile

(Cass. 2^e civ., 22 nov. 2012, n° 11-25.988).

14. Le Sénat a précisément voté la création d'un CDI de projet (art. 98 B)

15. Cons. const., 13 janv. 2003, déc. n° 2002-465 DC

16. Pour exemple les ajouts au Code du travail qui impliquent la création de l'instance unique de représentation en cas d'accord majoritaire, Projet loi Rebsamen.

17. Voir J. Barthélémy et G. Cette ; not. *Refonder le droit social*, 2^e éd. 2013, Doc. fr.

18. Loi Aubry, C. trav., art. L. 1122-8.

19. Amendement Warsmann, C. trav., art. L. 3122-6.

20. Accords de maintien de l'emploi et de mobilité interne, C. trav., art. L. 5125-1 ; C. trav., art. L. 2242-21 et s.

21. Premier protocole additionnel à la CEDH, art. 1.

conventions dans un but d'intérêt général (il l'a déjà fait à propos de l'amendement Warsmann²²), autant on ne voit pas comment une règle générale de primauté de l'accord collectif sur le contrat pourrait être conforme à la Constitution, dès lors qu'elle empêcherait le salarié d'opposer les stipulations de son contrat.

Il n'est pas besoin d'insister davantage pour montrer que le programme de la commission dite de « réforme et de simplification du Code du travail » va bien au-delà de l'objectif d'intelligibilité et d'accessibilité du droit que la simplification, à l'instar de la recodification à droit constant, vise à satisfaire²³.

► Les faux-semblants de la simplification

La règle est-elle inutilement complexe ou est-elle en présence de garanties de fond et de procédure ? La réponse à cette question détermine le jugement qui peut être porté sur les fréquentes modifications législatives dictées par une volonté – au moins apparente – de simplifier. Le projet de loi Rebsamen en est jonché, à commencer par ses dispositions relatives à la délégation unique du personnel. Même si formellement les attributions du CHSCT sont transférées à la délégation unique, le nombre d'heures de délégation restera-t-il inchangé ? La réponse est renvoyée à un futur décret. La qualité de la discussion sur la santé et la sécurité sort-elle indemne du passage d'une instance autonome à une instance commune qui adoptera un niveau de discussion plus global, avec des délégués qui devront être compétents à la fois sur les questions économiques et sur les questions de santé et de sécurité ? On retrouve exactement le même type de questionnement à propos du regroupement des consultations et obligations de négocier, ou encore à propos de la suppression, par ce même projet de loi Rebsamen, de la consultation du comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs. On ne sera pas surpris que l'étude d'impact justifie cette mesure par le fait que « cette consultation apparaît comme une procédure formelle qui n'apporte pas d'effet utile à la procédure »²⁴.

À l'évidence, l'appel de plus en plus insistant en faveur d'un droit du travail négocié illustre encore mieux la nécessité de faire le départ entre une simplification formelle ou administrative et une simplification « substantielle » qui, très souvent, n'a de simplification que le nom. « La loi doit désormais se concentrer sur la fixation d'un cadre général, se simplifier drastiquement, et laisser les détails se définir au niveau des entreprises ou des branches pour les plus petites d'entre elles », peut-on lire dans les propositions du MEDEF pour créer un million d'emplois. Pour Bruno Le Maire, le Code du travail doit « définir les droits fondamentaux des salariés [...] tout le reste, sans exception, [devant] être négocié dans les entreprises entre les directions et des représentants des salariés élus »²⁵.

En somme, il reviendrait à la loi de poser un certain nombre de droits essentiels (non-discrimination, droit aux congés payés ; principes généraux de prévention...), et de définir les conditions de la confiance entre partenaires sociaux (obligation de bonne foi, règles de représentativité, conditions de validité des accords collectifs²⁶), renvoyant peu ou prou à ces derniers la définition des règles sociales. Des propositions qui reçoivent de plus en plus d'échos, jusqu'à la lettre de la mission Combrexelle qui, sans aller aussi loin, invite les membres du groupe à « faire une plus grande place à la négociation collective et en particulier à la négociation d'entreprise ».

Outre le nécessaire respect de l'article 34 de la Constitution et le risque permanent de censure du renvoi à l'accord collectif par le biais de la QPC (voir la décision récente sur le portage salarial²⁷), le passage du droit imposé au droit négocié est tout sauf un gage de simplicité et de sécurité. Premièrement, si la négociation d'entreprise devait être le principal mode de régulation des rapports de travail, toutes les entreprises devraient être en mesure de négocier un accord collectif, y compris les TPE. Construire le droit du travail autour de la négociation collective d'entreprise obligerait, par conséquent, à aller bien plus loin que les commissions régionales. Difficile, ne serait-ce que du point de vue des conditions de la concurrence entre entreprises d'un même secteur, d'affirmer, comme le prévoit le livret du MEDEF, que l'accord de branche s'appliquera aux plus petites entreprises là où les plus grandes concluront des accords d'entreprise. Sous cet angle, les enjeux entourant la négociation en l'absence de délégués syndicaux deviennent cruciaux et l'assouplissement prévu par le projet de loi Rebsamen (notamment la suppression de la validation par une commission paritaire de branche) prête d'autant plus à discussion. Deuxièmement, il faudrait, si l'on renvoie la réglementation du travail à la négociation collective, prévoir un système de règlement de l'échec des négociations. Contrairement aux modèles concurrents que sont la dérogation (la loi définit la règle, à laquelle un accord collectif peut déroger, y compris en défaveur des salariés) et le principe de faveur (la loi définit des protections minimales, qu'un accord collectif peut renforcer), la loi n'est pas auto-suffisante dans un système de délégation sauf à considérer que des droits fondamentaux (avec un rôle prépon-

Autant le Conseil constitutionnel a pu valider des atteintes ponctuelles à l'économie générale du contrat dans un but d'intérêt général, autant on ne voit pas comment une règle générale de primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail pourrait être conforme à la Constitution

22. Cons. const., 15 mars 2012, déc. n° 2012-649 DC.

23. Cons. const., 26 juin 2003, déc. n° 2003-473 DC.

24. Étude d'impact du ministère sur le projet de loi Rebsamen, 2015.

25. Les Échos 27 avr. 2015.

26. Voir en ce sens les réformes de 2004 et 2008 et not. la chronique de J.-E. Ray, Le droit du travail nouveau est arrivé, LSM 2014, n° 154.

27. Déc. n° 2014-388 QPC, 11 avr. 2014 ; Voir aussi Déc. n° 2008-568 DC du 7 août 2008 qui censure le législateur « qui n'a pas défini de façon précise les conditions de mise en œuvre du principe de la contrepartie obligatoire en repos » ; la question de la précision de la loi est centrale dans le débat qui nous intéresse ici.

●●● dérant conféré aux juges) suffisent à régler les rapports de travail. La question est tout sauf anodine. Si l'on renvoie à des décrets, comme l'a récemment illustré la loi de sécurisation de l'emploi à propos des délais d'information-consultation²⁸, les partisans de l'allègement du Code du travail n'y trouveront pas leur compte. Il y a tout à redouter de la solution alternative, dont on trouve des échos dans le projet de loi Macron, consistant à régler l'échec des négociations par l'adoption d'une décision unilatérale de l'employeur, même approuvée par référendum²⁹. Comment se satisfaire d'un système qui débouche, in fine, sur une procédure de décision unilatérale. Avec pour paradoxe, alors même que l'on promeut la négociation, de désinciter l'employeur à négocier, sachant qu'il sait qu'en cas d'échec, il retrouvera son pouvoir de décision.

Plus complexe qu'il ne paraît, le modèle promu par les plus fervents adeptes de la simplification ne peut être paré de toutes les vertus. D'autres modèles pourraient du reste être envisagés, avec le même souci de transférer le pouvoir de décision aux acteurs de l'entreprise (employeurs et représentants des salariés), par exemple l'instauration de droits

de codétermination au profit des comités d'entreprise sur le modèle allemand. Même s'il existe un fossé entre un Code du travail de 150 pages et un code allégé de règles non essentielles (il n'est pas évident que le contenu des casiers – cintres, cadenas, etc. – ait à figurer dans le Code³⁰), c'est avant tout à la loi qu'il revient de régler les rapports de travail et de définir un socle commun qui ne saurait être réduit à l'énoncé de droits fondamentaux. Un exemple tiré, une fois de plus, du projet de loi Macron démontre à lui seul que le débat est ouvert et que le législateur a les plus grandes peines à prendre parti entre les différentes logiques qui sont aujourd'hui en concours. Pour la définition des contreparties au travail dominical et au travail en soirée, deux solutions opposées ont été prévues. Dans le premier cas, la loi prévoit le doublement du salaire, dans le second elle est silencieuse laissant aux partenaires sociaux le soin de fixer la règle (pourquoi pas un euro symbolique ?). Entre ces deux règles, deux mondes opposés et l'illustration d'un droit qui est en train de perdre pied sous l'effet de logiques contradictoires. La cohérence, voici sans doute aussi ce dont a besoin le droit français du travail pour se simplifier³¹... ■

28. C. trav., R. 2323-1-1; Rappr. en matière de temps de travail, C. trav., art. L. 3122-47.

29. Projet de loi, art. 76 et 77.

30. C. trav., art. R. 4228-6

31. P-H.

Antonmattei, À propos du temps et de la sécurité juridique en droit du travail, Semaine sociale Lamy n°1671.

ÉDITORIAL

Coup de pied de l'âne

On connaît l'histoire. Après l'échec de l'ANI sur le dialogue social, un projet de loi est en cours sur le sujet. Il est analysé dans ce numéro par l'avocat Étienne Colin. Une réforme en cachant toujours une autre, Manuel Valls a confié à Jean-Denis Combrexelle, Président de la section sociale du Conseil d'État, une mission « pour aller plus loin dans la réforme, pour donner plus de place au dialogue social de terrain ». Cette réflexion est absolument nécessaire tant la négociation collective a été réformée par strates successives et souffre d'un manque de lisibilité. Le champ de la négociation dérogatoire, l'articulation du niveau de la branche avec celui de l'entreprise méritent toilettage, clarification et osons le dire, simplification. Tel est l'ambitieux programme de la mission Combrexelle dont les 16 membres sont désormais connus (voir ci-contre). On notera la présence de regards allemand et italien mais aussi... l'absence de magistrats de l'ordre judiciaire. Et pourtant, dans ses arrêts du 27 janvier 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation est rentrée dans le rang. Elle a rendu un hommage appuyé à la négociation collective en faisant prévaloir le principe de participation sur celui d'égalité. Elle n'en est pas manifestement remerciée.

Françoise Champeaux

EN BREF

Négociation

Manuel Valls a confié, le 1^{er} avril dernier, au président de la section « sociale » du Conseil d'État, Jean-Denis Combrexelle, la présidence d'un groupe de travail chargé d'élaborer, pour septembre prochain, des propositions donnant plus de place à la négociation

collective d'entreprise et de branche dans le droit du travail. La commission a dévoilé, le 4 mai, son fonctionnement et sa composition. Parmi ses membres, notamment, des professeurs de droit (Paul-Henri Antonmattei, Françoise Favennec-Héry, Antoine Lyon-Caen, Jean-Emmanuel Ray) mais aussi le

président de l'AFPA, Yves Barou, l'économiste Pierre Cahuc, le président du groupe ALPHA, Pierre Ferracci et l'avocat Henri-José Legrand. La liste complète de ses 17 membres et la lettre de mission du groupe de travail sont consultables sur le site www.strategie.gouv.fr.

Dossier

Industrie 4.0 >

L'Internet des objets, Graal de la maintenance ?

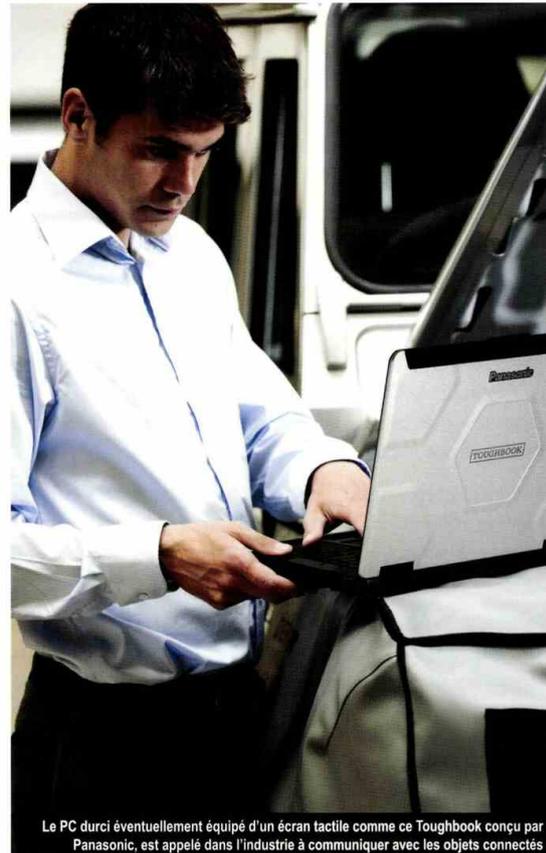
La Toile mondiale – comprendre le World Wide Web – s'est construite d'abord autour de documents rendus interactifs au moyen des liens hypertextes puis, à l'heure du Web 2.0, via des applicatifs gérants des contenus multimédias au travers de bases de données. L'Internet des objets propose aujourd'hui de passer à l'intelligence économique des flux de données.

Non content d'appartenir à la *jet set* économique mondiale comme en témoigne sa présence au forum de Davos en janvier dernier, Eric Schmidt, le président exécutif de Google s'est offert le luxe d'une déclaration qui l'a propulsé en pole position du buzz mondial. Selon lui en effet, Internet serait voué à disparaître... enfin, comprendre Internet tel que nous l'avons connu jusqu'à présent.

En réalité, le message qu'Eric Schmidt souhaite faire passer, c'est que le réseau de communication mondial sera sous peu tellement imbriqué à tous les échelons de notre quotidien que nous n'aurons même plus conscience de sa présence... une idée propre à déclencher un frisson orwellien, tant on sait combien les escroqueries et les atteintes à la vie privée se multiplient chaque jour dans une quasi impunité partout sur la planète.

Ce réseau des réseaux *new look* que nous promet donc Eric Schmidt est aussi appelé, Internet des objets ou en anglais, *Internet of Things* (IoT). L'idée est presque aussi vieille que le Web 3.0, notion elle-même apparue à l'aube des réseaux qualifiés de sociaux. Il s'agit de bourrer tous les objets du quotidien de capteurs communicants, d'en rassembler les données au sein de véritables fermes de serveurs et de les jeter en pâture à des milliers voire, des millions d'applications qui n'auront d'autre finalité que d'améliorer notre quotidien.

Par exemple, des capteurs situés dans les fauteuils et les canapés pourraient permettre de calculer le temps passé par les individus devant la télé sans rien ignorer évidemment, des programmes regardés. L'analyse des temps de cuisson du four électrique croisée aux informations de déstockage du réfrigérateur, autoriserait alors à une application de proposer à chaque individu concerné, un programme de remise en forme et de dépense calorique personnalisé directement sur son... smartphone.



Le PC durci éventuellement équipé d'un écran tactile comme ce Toughbook conçu par Panasonic, est appelé dans l'industrie à communiquer avec les objets connectés

Du social au machinal

Bien sûr, ce qui précède paraîtra exagéré et d'un intérêt discutable, c'est pourtant techniquement s'entend, dans le domaine du possible.

En effet, l'interaction parfaite des réseaux de télécommunica-



Dossier

tion mobiles avec l'infrastructure mondiale d'interconnexion précisément appelée Internet, permet de recueillir et de diffuser de l'information presque partout dans le monde sans plus avoir à supporter les contraintes préalables de l'installation d'un câblage.

Depuis plusieurs années, chacun peut à sa guise, bricoler un blog, alimenter un fil d'information ou encore, animer un forum de discussion depuis son bureau ou son domicile. Désormais, il est possible d'avoir recours à des objets communicants autonomes comme une caméra alimentée sur batterie et capable de se connecter à Internet via les réseaux Wi-Fi mais aussi, 3G et 4G. Dès sa mise en service, elle se signale à un serveur qui va permettre au propriétaire de l'appareil, de visualiser les séquences vidéo diffusées en temps réel partout où il disposera d'un accès à Internet... de quoi surveiller bébé depuis la cuisine ou la baby-sitter depuis le restaurant. Et rien n'interdit évidemment, d'enregistrer les séquences en continu pour les voir ou les revoir ultérieurement.

La récupération et surtout, le partage des données collectées qu'il s'agisse d'informations d'état ou de mesures issues de capteurs, d'images fixes ou de séquences vidéo, peuvent aujourd'hui être assurées en continu par les serveurs de stockage qui sont au cœur de l'informatique en nuage, traduction dans la langue de Voltaire de la notion anglo-américaine de *cloud computing*. Ces nouvelles utilisations d'Internet et des objets connectés sont d'ailleurs au cœur de l'intrigue du film *Sex Tape* sorti à l'automne 2014 qui voit les ébats amoureux d'un couple d'américains moyens diffusés à leur insu sur les ordinateurs, les tablettes et les smartphones de tous leurs proches, famille et amis réunis...

Des capteurs interconnectés

On pourra plus sérieusement remarquer que l'Internet des objets implique une automatisation de la collecte des données générées presque sans limitation dans le temps. Cette situation pose des questions quant à la sécurité des informations voire peut générer des risques d'atteinte à la vie privée mais aussi, à l'avantage concurrentiel des entreprises qui mettraient cette technologie en œuvre.

Dans le rapport intitulé « Demain, l'Internet des objets » rédigé par Mehdi Nemri, chargé de mission pour le Commissariat général à la stratégie et à la prospective (www.strategie.gouv.fr), rappelle que les objets qualifiés de « connectés », « communicants » ou « intelligents », pourraient être entre 50 et

80 milliards dans le monde d'ici 2020 alors qu'on en dénombre aujourd'hui près de 15 milliards.

« Les chaînes de logistique et de distribution ont été les premières à intégrer des puces électroniques dans les produits afin d'en assurer la traçabilité et d'optimiser leur activité, notamment les opérations de maintenance et les consommations d'énergie. Dans le domaine de la production, les usines connectées désignées en Allemagne comme l'Industrie 4.0, aux États-Unis comme la Smart Manufacturing, ou appelées en France l'usine du futur, deviendront une référence incontournable au cours des prochaines années. »

« Plusieurs villes (Songdo en Corée du Sud ; I-City en Malaisie) déploient des technologies de l'Internet des objets pour répondre aux défis énergétiques et d'aménagement urbain. Dans ces villes, l'éclairage, le trafic, la collecte des déchets, la qualité de l'air, la distribution des fluides sont analysés et optimisés en permanence. La gestion des services publics se conçoit de manière plus prédictive et automatisée, grâce aux informations collectées par les capteurs introduits dans l'espace public, puis transmises aux systèmes d'information de la ville. »

L'une des technologies clefs de l'Internet des objets est appelée RFID, abréviation de l'anglais *radiofrequency identification* ou en français, identification par radiofréquence. Il s'agit de puces qui peuvent être insérées dans des objets courants comme les cartes bancaires ou les cartes de transport, voire collées sur des outils ou des appareils comme l'expérimente actuellement Facom avec une servante d'outils intelligente qui trace les entrée-sorties (Cf. Maintenance & Entreprise n°634, page 24).

Les services liés aux objets connectés nécessitent de repenser les logiques économiques et technologiques ainsi que les méthodes d'intervention et de suivi. Les entreprises doivent d'ores et déjà adopter des organisations favorisant la diffusion de l'information et autorisant plus largement les initiatives personnelles. Il leur faudra investir sans doute plus que par le passé, dans le déploiement d'outils informatiques souples, ce qui inclut un large recours aux terminaux mobiles comme les smartphones et les tablettes.

Thierry PIGOT

EN BREF

AIDES À L'EMPLOI. Relance de l'apprentissage dans les TPE. Revenant sur le dispositif « coût zéro » lorsque l'apprenti est mineur qu'il a lui-même annoncé le 19 avril 2015, le Président de la République a précisé le 30 avril que cette mesure permettra, **dès le 1^{er} juillet 2015**, une **exonération de charges et de salaires** pour les entreprises de moins de 11 salariés embauchant des apprentis de moins de 18 ans **pour la première année du contrat**. « Cela représente sur l'année une aide de 4 400 € », a indiqué François Hollande. L'aide sera reversée chaque trimestre, soit 1 100 € chaque fois. « Pour l'apprenti, rien ne sera changé. Il aura toujours des cotisations sociales et sa rémunération sera entièrement préservée », a assuré le chef de l'État (Source : *min. Trav.*, 30 avr. 2015, communiqué).

EMPLOI. Les métiers en 2022 : prospective par domaine pro-

fessionnel. Des motifs d'enfin espérer ? Alors que la courbe du chômage refuse obstinément mois à après mois (ou presque) de s'inverser, un rapport remis le 28 avril 2015 au ministre du Travail laisse entrevoir une possible embellie. À l'initiative de France Stratégie et de la DARES, ce document présente un panorama général de l'emploi et des postes à pourvoir par métiers à l'horizon 2022. Pour chacun des 19 domaines professionnels sont décrites les évolutions de l'emploi dans les métiers qui le composent, les départs en fin de carrière et les postes à pourvoir à l'horizon 2022 ainsi que les caractéristiques des personnes en emploi. Le rapport s'appuie sur trois scénarios qui permettent d'apprécier les effets sur les perspectives d'emploi par métier de l'évolution macroéconomique et sectorielle. Selon le scénario envisagé, **entre 735 000 et 830 000 postes par an seraient à pourvoir entre 2012 et**

2022. Environ 80 % de ces « postes à pourvoir » correspondent à des départs en fin de carrière ; les autres sont des créations nettes d'emploi. Quelques tendances lourdes sur le marché du travail se dégagent : une tertiarisation des métiers, une relative polarisation de l'emploi et une progression de la part des femmes dans l'emploi (Source : *Rapp. France Stratégie-DARES et min. Trav.*, 28 avr. 2015, communiqué).

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE. Clauses de désignation : FO porte réclamation devant le comité européen des droits sociaux. Le bureau confédéral de FO a décidé de porter réclamation devant le comité européen des droits sociaux, sur la base de la convention n° 98 de l'OIT et de la Charte sociale européenne, contre la décision d'inconstitutionnalité des clauses de désignation de juin 2013 (JCP S 2013, 1308, étude G. Briens. – V. également JCP S

2015, 1141, étude Ph. Coursier). Dans le viseur de l'organisation syndicale, « la disparition de la mutualisation des risques au niveau de la branche » dont « l'analyse en droit, réalisé par FO, (...) est aujourd'hui avérée dans les faits et dans ses conséquences ». Et le syndicat d'expliquer, dans un communiqué du 28 avril 2015, que la disparition de l'outil de mutualisation que représentait la clause de désignation entraîne « une régression dans la négociation de la couverture complémentaire en général des salariés des entreprises ». À cela s'ajoute que « les décrets pris dans ce contexte entravent (...) la liberté constitutionnelle de négocier dévolue aux organisations syndicales, et patronales, dans le domaine de la protection sociale collective conventionnelle, la liberté de négociation étant subordonnée à la libre prestation de services » (Source : *Force Ouvrière*, 28 avr. 2015, communiqué).

Quels métiers pour 2022 ?



Jean Pisany-Ferry, commissaire

général de France Stratégie, Jean-François Collin, président du groupe Prospective des métiers et des qualifications, et Françoise Bouygard, directrice de la Dares, ont remis récemment au ministre du Travail un rapport intitulé « *les Métiers en 2022* » ayant pour objectif de sécuriser les parcours professionnels des salariés et fluidifier le marché du travail. Page 10

Quels métiers pour 2022 ?

Jean Pisany-Ferry, le commissaire général de France Stratégie, accompagné de Jean-François Collin, président du groupe Prospective des métiers et des qualifications, et Françoise Bouygard, directrice de la Dares, ont remis récemment au ministre du Travail un rapport intitulé « Les métiers en 2022 » ayant pour objectif de sécuriser les parcours professionnels des salariés et fluidifier le marché du travail.

Si François Rebsamen, ministre du Travail de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, n'est pas à l'origine de ces travaux de prospective des métiers et qualifications, il n'en demeure pas moins qu'il a étudié le dossier avec minutie et salué la qualité et l'utilité de ce travail.

De fait, ces travaux ont été conduits et renouvelés depuis une quinzaine d'années, à la demande du Premier ministre, par le Commissariat général du Plan, puis par France Stratégie et par la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

Quelles sont les grandes tendances pour l'emploi dans une petite dizaine d'années ? Combien de postes à pourvoir ? Dans quels domaines ? Combien de créations nettes d'emplois ?

Cette étude permet « d'éclairer en profondeur les transformations des métiers à venir et d'accompagner dans leurs réflexions les Pouvoirs publics, mais aussi les partenaires sociaux qui ont été associés dans cette démarche, et les acteurs économiques, dans leur prise de décision » selon le ministre du Travail.

François Rebsamen a tenu à féliciter ses auteurs pour avoir apporté « un éclairage nécessaire pour mieux comprendre, mieux débattre et mieux décider », et finalement travailler de façon plus intelligente, « collectivement ».



Ce rapport, qui met en perspective les grandes évolutions des ressources en main-d'œuvre et de l'emploi par métier à l'horizon 2022, se distingue notamment par la présentation de trois scénarios macroéconomiques : un scénario central correspondant à une sortie de crise progressive, contrainte par l'ajustement des finances publiques, un scénario « *de crise* » envisageant une dégradation de la compétitivité, et un scénario « *cible* » de rebond de l'économie française. Ces derniers permettent d'apprécier les effets sur l'emploi par métier, dans un contexte conjoncturel particulièrement incertain.

Pour Françoise Bouygard, directrice de la Dares, ce qu'il faut en retenir est qu'il y aura, entre 2012 et 2022, à peu près 620 000 départs en fin de carrières chaque année. « Voilà déjà une première source de recrutements potentiels ». À côté de ça, il y aura des créations d'emplois qui se chiffrent, selon les scénarios, entre 115 000 et 212 000 créations nettes d'emplois par an. C'est-à-dire entre 735 000 et 830 000 postes à pourvoir chaque année.

Ainsi, 80 % des postes à pourvoir découlent des départs à la retraite, et ceci grâce à la sortie de la vie active

des baby-boomers.

Le marché du travail sera bientôt composé de 30 millions d'actifs, avec de plus en plus de femmes (49 %), des individus plus âgés (1,5 million de personnes en plus, âgées de plus de 55 ans) et plus diplômées qu'auparavant. On note toutefois une différence notable du marché du travail entre les territoires.

Les évolutions en cours et à venir sont, en plus de la tertiarisation et de la féminisation de l'emploi, une polarisation des métiers vers les deux extrémités de l'échelle des qualifications, au détriment des emplois intermédiaires.

Les emplois vers lesquels il y aura une forte dynamique de recrutement sont, par exemple, les métiers de soins et d'aide à la personne, les agents d'entretien, les conducteurs de véhicule, les enseignants et les ingénieurs en informatique. À l'inverse, les métiers qui subiront des destructions d'emplois sont les employés administratifs, les ouvriers non-qualifiés de l'industrie et les professionnels du secteur agricole.

Jean Pisany-Ferry a tenu à rappeler que ce travail est une responsabilité : « La responsabilité de dire aux acteurs de la formation, mais aussi aux citoyens, aux jeunes en train de se former, ce qu'on pense de l'avenir des métiers. »

Cette étude prospective propose également des pistes de réflexion et d'action en faveur de l'apprentissage, de l'emploi des seniors et tire des enseignements en matière de



développement des territoires.

Il convient donc d'en tirer les conséquences pratiques, de ne pas se voiler la face et d'adapter notre force de travail à la conjoncture économique.

Il y a du positif puisque « *ce marché du travail offre des perspectives aux jeunes, à la fois en termes de demande de profils diplômés que de métiers qui se développent* ». Par ailleurs, les générations qui arrivent sur le marché du travail sont moins nombreuses (750 000) que celles qui prennent leur retraite (850 000).

Le commissaire général à la stratégie a souligné habilement que l'incertitude technologique invite à réfléchir en termes de compétences transférables d'un secteur à l'autre. « *Il y a toujours un arbitrage difficile*

entre acquérir des compétences qui, immédiatement, vous donne un emploi sur le marché du travail et, en même temps acquérir, des compétences suffisamment générales pour pouvoir changer de métier en cours de carrière. » Voilà tout l'enjeu du marché du travail moderne et le pourquoi de ce rapport !

Pour François Rebsamen, l'objectif de ce travail de prospective est de « *rendre plus fluide le marché du travail et de sécuriser les parcours professionnels des salariés* ». Si l'identification des métiers de demain est un enjeu crucial, encore faut-il que cette information soit relayée et utilisée à bon escient. Le ministre du Travail semble déterminé à diffuser ce rapport au

plus grand nombre. Il a rappelé, non sans humour, que ce rapport ne prédit pas l'avenir mais « *indique des chemins* ». Maintenant, c'est aux partenaires sociaux, à la société civile, mais surtout aux acteurs publics et économiques « *d'y trouver la meilleure voie pour atteindre notre objectif : gagner la bataille pour l'emploi* ».

a.moreaux@affiches-parisiennes.com * Pour en savoir plus : www.strategie.gouv.fr

Anne Moreaux



Agriculteur est le métier qui perdra le plus d'emplois à l'horizon 2022

C'est ce qu'indique le rapport de France Stratégie « Les métiers en 2022 » présenté à Paris, le 28 avril. Françoise Bouygard, directrice du service statistiques du ministère du Travail, a expliqué : « nous allons produire plus avec moins d'agriculteurs ». La prospective 2012-2022 est sans appel : la tertiarisation du marché du travail touchera encore l'agriculture de plein fouet. 258 000 départs en retraites sont prévus sur la période. « Tous ne seraient pas remplacés, sauf pour les techniciens et cadres ».



Banquiers centraux et économistes vont essayer de prendre de la distance au Portugal

Berlin (DEU), 20 mai 2015 (AFP) -

Réunis à l'initiative de la BCE, banquiers centraux et économistes se retrouvent à partir de jeudi au Portugal pour deviser sur inflation et chômage, lors d'un séminaire où la Grèce et les turbulences des marchés risquent fort de s'inviter.

C'est dans le cadre luxueux d'un hôtel bordé d'un golf à Sintra, à 25 km de Lisbonne, que la BCE organise pour la deuxième année ce "forum", à l'image de celui de Jackson Hole, où la Réserve fédérale américaine convie depuis pas loin de quarante ans le gratin de l'économie mondiale à venir converser face à la vue champêtre des montagnes américaines du Wyoming.

Ce forum "donne aux participants une chance de se pencher sur les débats quotidiens de politique (monétaire) avec davantage de distance", explique une porte-parole de la BCE.

Si les thèmes officiels du programme sont l'inflation et le chômage, fort est à parier que la fébrilité des marchés financiers, qui réagissent nerveusement dans un sens ou dans l'autre à chaque déclaration d'un banquier central, ne sera pas totalement exclue des conversations. De même que la Grèce et ses laborieuses négociations avec ses créanciers, au rang desquels figure la BCE, pour obtenir de quoi éviter la faillite.

Parmi les intervenants sont annoncés, outre le président de la BCE Mario Draghi et Peter Praet, membre de son directoire, l'économiste en chef du FMI Olivier Blanchard et l'ancien secrétaire au Trésor américain Lawrence Summers, doublé en 2014 par Janet Yellen pour prendre la tête de la Réserve fédérale américaine (Fed).

Le vice-président de la Fed, Stanley Fischer, ainsi que les gouverneurs des banques centrales d'Angleterre, d'Irlande et du Japon interviendront également.

- Premiers effets du QE -

Officiellement, ce forum est une occasion pour banquiers centraux et économistes d'échanger des idées et certainement pas le lieu d'une annonce de politique monétaire. Néanmoins, le moindre commentaire des responsables de la BCE sur l'évolution des prix en zone euro sera pour sûr scruté. Vu le succès, dès son lancement, du nouveau programme d'assouplissement quantitatif ("QE" selon l'acronyme anglais), les spéculations vont bon train sur un éventuel arrêt prématuré de ce programme.

Annoncé en janvier, lancé en mars, le "QE" à l'européenne vise l'achat de 1.100 milliards d'euros de titres de dette publique et privée jusqu'en septembre 2016 pour repousser le spectre d'une déflation et sa spirale insidieuse de reports d'achats et d'investissements de la part des consommateurs et des entreprises.

En plus de deux mois, la BCE et les banques centrales nationales européennes ont déjà acheté pour plus de 122 milliards d'euros de titres de dette publique et les effets ont été rapidement perceptibles: la zone euro a mis fin en avril à une période de quatre mois de baisse des prix, son inflation revenant à un niveau nul, et la croissance a un peu accéléré, atteignant 0,4% au premier trimestre.

La semaine dernière à Washington, Mario Draghi s'est d'ailleurs réjoui de l'efficacité, plus marquée que prévu par beaucoup, de son programme dernier-né, et a insisté de nouveau sur le fait que celui-ci serait appliqué "en entier". "Jusqu'à ce que l'on voie un ajustement durable de la trajectoire de l'inflation", avait-il ajouté, ne fermant pas complètement la porte à un ajustement du calendrier. D'autant que cette politique des plus accommodantes n'est pas sans effets secondaires, notamment sur l'épargne-retraite, qui s'accumule péniblement vu la faiblesse des taux d'intérêt.

L'autre grand thème du forum de Sintra sera le chômage, sujet sur lequel s'exprimera notamment Jean Pisani-Ferry, commissaire général de France Stratégie. Contrairement à la Fed américaine, la baisse du chômage n'est pas une des missions assignées à la BCE. Mais cela n'empêche pas Mario Draghi de s'alarmer régulièrement du chômage élevé, qui ronge encore de nombreux pays européens, et de presser les gouvernements de faire les réformes nécessaires.

maj/mtr/jra



PAYS : France
SURFACE : 97 %
PERIODICITE : Quotidien



► 20 mai 2015 - Edition Fil Eco

Afp le 20 mai 15 à 05 00.



Les collectivités territoriales ne sont pas des zones de chalandise !

La note récemment publiée par **France Stratégie**, « organisme de réflexion, d'expertise et de concertation placé auprès du Premier ministre », donne lieu dans l'Orne à des rebonds parfois surprenants. Je connais parfaitement les travaux de **France Stratégie** pour en être régulièrement l'invité, comme récemment, lors de son dernier colloque. La note intitulée « Réforme territoriale et cohérence économique régionale » n'entend nullement réduire la réforme territoriale à une carte des interactions entre les différents territoires. Les trois économistes auteurs de la note évoquent la pertinence d'un territoire à l'aune de critères très limités ne pouvant en aucune façon fonder une structuration approfondie de notre carte décentralisée (l'intensité des liens économiques entre départements est mesurée exclusivement au regard des déplacements domicile-travail et de l'origine des actionnaires des entreprises). L'une des conclusions hâtives tirée sur ces seuls critères serait que le département de l'Orne pourrait être rattaché à la région Pays de la Loire. Or, in fine, cette hypothèse est écartée. D'évidence donc, l'approche sur quelques critères ne saurait fonder une réforme territoriale, sauf à commettre des erreurs fondamentales. Les contours d'une collectivité décentralisée ne peuvent être définis comme ceux de zones de chalandise. Une collectivité locale, c'est l'union, pluriséculaire en ce qui concerne le département, d'une population et d'un territoire, administrés conformément à l'intérêt général par des instances de gouvernance démocratiques. Les commentaires visant à transformer l'acte III de la décentralisation en puzzle pour amuser les enfants nuisent à la clarté des débats et à l'information éclairée dont les citoyens ont besoin pour croire et adhérer à leurs Institutions. Les auteurs ne tombent d'ailleurs pas dans cet écueil puisque, après avoir écarté l'hypothèse du détachement de certains départements à d'autres régions, ils concluent à la nécessité, pour ces départements, de « mettre en place des politiques permettant de favoriser les liens économiques avec le reste de la région ». Espérons qu'ils soient entendus sur ce point ! Car, c'est là que tout commence, c'est-à-dire par la capacité de l'Orne à nouer des partenariats économiques tant avec ses intercommunalités qu'avec les régions et départements voisins, sans oublier les acteurs économiques. Le nouveau Conseil départemental, issu des élections de mars dernier, s'y appliquera avec ferveur. Par Alain Lambert | 19 mai 2015 | Orne , Politique | 13 vues | 0 commentaires Laissez votre commentaire .



Lancement du Réseau Emplois Compétences (REC)

Le Réseau Emploi Compétences (REC) est un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences réunissant des représentants de l'État, des partenaires sociaux, des régions, des observatoires de branches, des organismes producteurs de travaux d'observation et de prospective. Le réseau Emplois Compétences a été lancé officiellement le 14 avril 2015 en présence de François Rebsamen. Son animation a été confiée à **France Stratégie**.

Le Réseau Emploi Compétences (REC) est un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences réunissant un collectif d'acteurs, dont des représentants d'observatoires de branches, d'observatoires régionaux, d'observatoires transversaux et des représentants d'instituts de recherche ou d'administration chargés d'observer et d'anticiper les emplois et compétences (Pôle emploi, DGEFP, Dares, Onisep, Inter CARIF-OREF...).

Le réseau Emplois Compétences a été lancé officiellement le 14 avril 2015 en présence de François Rebsamen. Son animation a été confiée à **France Stratégie**. Il a présenté ses premières thématiques de travail lors de cette journée ; les groupes de travail vont se réunir prochainement, sur des thèmes divers :

- Saisonniers - Le vendredi 19 juin 2015
- Compétences transversales, compétences transférables : comment repérer les facteurs de mobilité professionnelle - Le mardi 23 juin 2015
- Prospective régionale et prospective sectorielle : réaliser des projections d'emploi, à quels horizons temporels, avec quelles sources et quelles méthodes ? - Le jeudi 25 juin 2015
- Des postes à pourvoir aux besoins en recrutement et aux besoins en formation - Le mardi 22 septembre 2015
- La diversité des modes d'alimentation des métiers et des secteurs : quels moyens d'observation et d'analyse à l'échelle nationale et régionale ? - Le mardi 29 septembre 2015.



Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?

Selon les estimations de **France stratégie**, le volet Autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques pourrait créer 22.000 emplois en France. Est-ce si certain ?



Il est vert, il est confortable, il est ultra propre et il offre le wifi à ses passagers. Lui, c'est le bus flambant neuf de la société allemande Flixbus dont la filiale française s'apprête à débarquer en France. S'engouffrant dans la brèche offerte par le volet autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron.

Déjà, la compagnie propose de rallier une dizaine de capitales européennes à des tarifs débutant à partir de 5 euros. Elle attend désormais le vote définitif du texte par le Parlement pour se lancer sur le marché français et ses lignes intérieures. Au total, une trentaine de villes pourraient être desservies d'ici à 2016. Pourrait ?

Tout va dépendre de la mouture définitive du texte. Contre l'avis du ministre de l'Economie, qui était favorable à ce que la distance en-dessous de laquelle les liaisons par autocar soient interdites ou limitées par l'autorité organisatrice de transports (AOT) soit fixée à 200 kilomètres, le Sénat a fixé cette limite à 100 kilomètres. Le texte sera examiné en commission mixte paritaire (CMP) à partir du 3 juin.

Le Parlement à la main

Si cette limite reste fixée à 100 kilomètres, Flixbus n'entend certes pas remettre en cause son déploiement en France. Mais, celui-ci pourrait être moins rapide que prévu. Ses projets d'embauches devraient être alors moins élevés. Pour l'instant, Pierre Gourdain, le directeur général France de Flixbus compte embaucher 500 personnes d'ici à deux ans.

Selon ses calculs, ses partenaires, c'est-à-dire les sociétés d'autocars françaises qui accepteraient de repeindre un autocar de leur flotte aux couleurs vertes de Flixbus - en échange de 80% des revenus générés - embaucheraient aux environs de 3.000 personnes sur la période.

L'enjeu est donc crucial. " Si la limite fixée par le Sénat devait demeurer inchangée, certaines lignes ne pourraient être ouvertes ", explique Pierre Gourdain, ce qui mettrait à mal la rentabilité globale du projet de Flixbus.

Selon **France Stratégie**, la libéralisation du transport par autocar permettrait la création de 22.000 emplois à terme. En Allemagne, ce sont près de 5 millions de personnes qui se sont déplacées en autocar en 2014, contre 110.000 en France. Outre-Rhin, depuis l'ouverture de transport interurbain autorisée en 2013, le transport par autocar est en pleine expansion, mais

dispose encore d'une part de marché limitée.

L'auteur



Fabien Piliu

@fpiliu

ses derniers articles

- [Quelle est la clé de la reprise ?](#)

Industrie du futur : les pôles de compétitivité à la manoeuvre !

Réagir Recevoir un email si quelqu'un répond à mon commentaire. Envoyer commentaire

Votre email ne sera pas affiché publiquement

Tous les champs sont obligatoires

Commentaires

bof a écrit le 20/05/2015 à 1:13 :

En Grèce la libéralisation des citoyens c'est le baratin public sur la colline... ne fait-on pas dans le monopole de la parole en emploi fonctionnaire?

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

@ macro a écrit le 19/05/2015 à 21:50 :

Après les autocars qui polluent il faudrait que tu lances les chars à bœufs et pourquoi pas la brouette pour l'emploi pas de problème, un conducteur de brouette pour un passager. Ah ces banquiers ont des idées pour se faire du fric,

Signaler un contenu abusif

Jeff a répondu le 20/05/2015 à 5:50:

Sauf qu'un autocar rempli avec 70 personnes à bord pollue moins qu'une rame de ter propulsée au diesel qui roule quasiment vide...

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

ddt a écrit le 19/05/2015 à 21:36 :

Ces autobus vont utiliser les routes (utiliser = détériorer inévitablement)...

Encore une charge non pris en compte dans le coût de ces transports qui se prétendent plus compétitif que le train...

ce n'est pas grave les contribuables paieront... grâce à l'action de nos fabuleux bonnets rouges sur l'Eco taxe qui aurait du être appliquée à ces transports.

Signaler un contenu abusif

hum a répondu le 20/05/2015 à 0:08:

Et vous croyez que c'est qui, qui paie pour le transport de passagers par train ??

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

Patriot9 a écrit le 19/05/2015 à 19:38 :

Si c'est pour embaucher des routiers polonais et acheter des bus allemands, quel va être l'intérêt de la France ?

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

T33b a écrit le 19/05/2015 à 19:11 :

Quelle idée absurde !

Alors que le réseau routier est surchargé, et le réseau ferré sous-utilisé (sauf Paris et quelques noeuds comme Lyon, Lille, etc. -ou c'est carrément l'inverse-), on va mettre des autocars polluants (l'étiquette Euro6 ne résoudra pas les problèmes de particules...) pour doubler des trajets ferroviaires très fréquentés (un TGV Duplex transporte l'équivalent de 22 autocars...beaucoup plus confortablement ! Même un Ouigo -presque 25 autocars- est plus confortable !), et servira juste à tuer le train sur des relations qui n'étaient pas très bien à cause d'une mauvaise politique de la SNCF (pas assez de fréquences, exploitation archaïque, etc.), typiquement Rouen-Lille ou Bordeaux-Limoges. Et on engorgera encore plus les autoroutes et les rocadés/périphériques aux abords des grandes villes...

Et ceux qui croient que c'est le "gentil" secteur privé qui va gifler le "méchant" (et "qui-coûte-trop-cher"... qui a dit République une et indivisible ?) service public, ils seront surpris ! Quand les régions (qui devraient récupérer les routes départementales) leur factureront sous forme d'impôts le surplus d'entretien nécessaire, ils seront tout des suite moins enthousiaste...surtout que la RATP et la SNCF seront là pour récupérer le marché...

Si on veut de l'efficacité économique (éviter les coûteux doublons) et écologique (le moins de pollution possible), il faut tout coordonner, et laisser les autocaristes les seules liaisons où ils sont utiles : là où il n'y a pas de train. La concurrence sur le marché ferroviaire (mise en concurrence de la SNCF pour les TER, etc.) est une bien meilleure solution, le tout couplé à des investissements massifs en faveur du ferroviaire (création de véritables réseaux RER autour des métropoles françaises, etc.), qui ne coûte pas si cher qu'on veut bien le dire une fois que l'on ajoute le VRAI coût des infrastructures routières et des "externalités" (conséquence sur la santé publique de la pollution, etc.).

Signaler un contenu abusif

grok a répondu le 20/05/2015 à 0:12:

Non ! Tout le réseau routier n'est pas surchargé. Celui qui l'est, c'est celui des métropoles (Paris, Lyon, Marseille, Bordeaux, Toulouse...) qui bénéficient de modes de transports multiples. En revanche, sur un certain nombre de tronçons, il n'y a rien. Plus de trains, car on ferme les lignes non concurrentielles. Dans ces cas, l'autocar est une vraie solution. Si l'autocar a été interdit en France, c'est pour une unique raison : pour apporter le monopole à la SNCF. Et quand on voit ce qu'elle en a fait, il est vraiment temps de passer à autre chose.

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

Solde négatif a écrit le 19/05/2015 à 18:44 :

La question est "La loi Macron, la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?"

L'évidence, c'est un projet puérite dans le registre de la bêtise ;

Le triste volet de ce projet, ce sont les morts sur les routes qui vont décuplés, et les pollutions viendront rajouter des victimes.

Pour les emplois quelques uns par ci par là, beaucoup détruits par ci par là,

in finé, le sole destruction sera la destruction d'emplois. Un projet purement stupide.

Signaler un contenu abusif

Faux a répondu le 19/05/2015 à 19:32:

Votre analyse est biaisée :

S'ils ne prennent pas le bus, ces passagers utiliserons le covoiturage pour cause de prix exorbitant du train et de l'avion. Donc vos arguments sur le nombre de tués et la pollution sont complètement incohérents.

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

BA a écrit le 19/05/2015 à 17:34 :

Elle va peut-être créer des emplois , mais, attention pollution , des centaines de cars sur des routes nationales à trois voies (dangereux par ailleurs) , Hollande va célébrer la messe écolo parisienne , faut pas chercher à comprendre.

Signaler un contenu abusif

Toby a répondu le 19/05/2015 à 19:35:

Les bus seront modernes donc des moteurs au normes euro 5 voir 6. Ils pollueront toujours moins qu'une trentaine de voitures.

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

mamdu44 a écrit le 19/05/2015 à 16:59 :

Je jubile je vais pour voir aller au travail en car le dimanche , quel avancée sociale.le retour de l'esclavage est pour demain

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

marousan a écrit le 19/05/2015 à 16:43 :

Bonjour,

Certes cela ne va pas massivement changer la donne en France mais cela ouvre la voie à un peu plus de consommation de voyage et une plus d'embauche et qui sait à terme peut-être que la SNCF en profitera pou supprimer des lignes ultra-déficitaire et les fera basculer vers son service de BUS inter-cités.

Personnellement j'y vois des opportunité d'investissement et d'emploi donc des créations d'entreprises.

C'est une goutte d'eau mais ça va dans le bon sens.

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

pipolino a écrit le 19/05/2015 à 16:08 :

Mais pourquoi ..? affubler des réformettes de mots en forme de slogans politiques aussi pompeux que ridicules ...? " loi pour la croissance et l'égalité des chances économiques" disent 'ils...! ...cela sonne ,comme l'invention surréaliste 'il y a 3 ans déjà.. " du ministère du redressement productif" ! qui n'a jamais rien redressé ni produit ...! même que l'on voudrait savoir combien à couté à nos impôts ce bluff socialiste...

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

Constat a écrit le 19/05/2015 à 16:02 :

Si c'est pour créer des emplois de chauffeur mal payés et conduisant bien trop d'heures pour ne pas devenir dangereux, non merci. L'insécurité c'est aussi pour les clients dans tous les transports actuellement ...

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

nico a écrit le 19/05/2015 à 15:58 :

Pourquoi ne pas laisser les autocars remplacer des lignes corails sncf ultra déficitaire? Et mettre en place dans les gares une offre multimodale regroupant train, parking, autocar, bus urbain, vélo ?

Et mettons en place le ferroutage des camions qui nous abiment nos route bon sang !!!!

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

joe a écrit le 19/05/2015 à 15:43 :

Le chef gauloise à la médiocre croissance qui trône sur son tas de chômeurs, qui fait la croissance par décret administratif et le pib qu'on sort d'un chapeau comme par magie, le destruction monétaire c'est le vol par l'Etat des citoyens français, est-ce un modèle mondial?

Pourquoi ne pas faire un mouvement blabla sur la croissance en doublant le nombre de fonctionnaires. A quand un petit four à feignasses d'Etat?

Pourquoi l'Etat ne relance-t-il pas l'export alors qu'en Allemagne c'est positif et ça augmente avec l'euro faible?

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

tyrolus a écrit le 19/05/2015 à 15:34 :

et la pollution dans tout ça? d'un coté en vous taxe parce que vous polluez, et de l'autre on encourage la pollution en favorisant et en aidant les transports en bus, plutôt que le train !

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

ben12 a écrit le 19/05/2015 à 15:34 :

Pour la croissance, ne devrait-on pas changer d'unités alors qu'on gèle les salaires, on fait dans le vampirisme social, à quand un peloton exécutif pour le sabotage industriel ou pour bulle spéculative ou logement cher alors qu'on parle libération du foncier ? Question aux lecteurs alors qu'on entend dire que la politique d'offre c'est du flan, y aura-t-il des indemnités aux chômeurs alors qu'on subventionne le parasitisme social et sommes-nous dirigés par un mongol et des ânelets ? On joue aux pieds nikelés assemblés, on n'est pas à l'assemblée des diplômés français ! Ne fait-on pas dans l'idiot de palais qui bave dans les micros à profiter dans l'administration sur le dos des salariés précaires?

Signaler un contenu abusif Répondre Suivre

Pour être alerté par email d'une réaction à ce commentaire, merci de renseigner votre adresse email ci-dessous :

Merci pour votre commentaire. Il sera visible prochainement sous réserve de validation.

a le à :



Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?

Selon les estimations de **France stratégie**, le volet Autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques pourrait créer 22.000 emplois en France. Est-ce si certain ?

Il est vert, il est confortable, il est ultra propre et il offre le wifi à ses passagers. Lui, c'est le bus flambant neuf de la société allemande Flixbus dont la filiale française s'apprête à débarquer en France. S'engouffrant dans la brèche offerte par le volet autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron.

Déjà, la compagnie propose de rallier une dizaine de capitales européennes à des tarifs débutant à partir de 5 euros. Elle attend désormais le vote définitif du texte pour se lancer sur le marché...

FRANCE

LOI MACRON : LA LIBERALISATION DU TRANSPORT PAR AUTOCAR PEUT-ELLE CREER DES EMPLOIS ?

FABIEN PILIU



Selon les estimations de France Stratégie, le volet autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques pourrait créer 22.000 emplois en France. Est-ce si certain ?

Il est vert, il est confortable, il est ultra propre et il offre le wifi à ses passagers. Lui, c'est le bus flambant neuf de la société allemande Flixbus dont la filiale française s'apprête à débarquer en France. S'engouffrant dans la brèche offerte par le volet autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron.

Déjà, la compagnie propose de rallier une dizaine de capitales européennes à des tarifs débutant à partir de 5 euros. Elle attend désormais le vote définitif du texte par le Parlement pour se lancer sur le marché français et ses lignes intérieures. Au total, une trentaine de villes pourraient être desservies d'ici à 2016. Pourrait ?

Tout va dépendre de la mouture définitive du texte. Contre l'avis du ministre de l'Economie, qui était favorable à ce que la distance en-dessous de laquelle les liaisons par autocar soient interdites ou



limitées par l'autorité organisatrice de transports (AOT) soit fixée à 200 kilomètres, le Sénat a fixé cette limite à 100 kilomètres. Le texte sera examiné en commission mixte paritaire (CMP) à partir du 3 juin.

LE PARLEMENT A LA MAIN

Si cette limite reste fixée à 100 kilomètres, Flixbus n'entend certes pas remettre en cause son déploiement en France. Mais, celui-ci pourrait être moins rapide que prévu. Ses projets d'embauches devraient être alors moins élevés. Pour l'instant, Pierre Gourdain, le directeur général France de Flixbus compte embaucher 500 personnes d'ici à deux ans.

Selon ses calculs, ses partenaires, c'est-à-dire les sociétés d'autocars françaises qui accepteraient de repeindre un autocar de leur flotte aux couleurs vertes de Flixbus - en échange de 80% des revenus générés - embaucheraient aux environs de 3.000 personnes sur la période.

L'enjeu est donc crucial. " *Si la limite fixée par le Sénat devait demeurer inchangée, certaines lignes ne pourraient être ouvertes* ", explique Pierre Gourdain, ce qui mettrait à mal la rentabilité globale du projet de Flixbus.

Selon [France Stratégie](#), la libéralisation du transport par autocar permettrait la création de 22.000 emplois à terme. En Allemagne, ce sont près de 5 millions de personnes qui se sont déplacées en autocar en 2014, contre 110.000 en France. Outre-Rhin, depuis l'ouverture de transport interurbain autorisée en 2013, le transport par autocar est en pleine expansion, mais [dispose encore d'une part de marché limitée](#).



Loi Macron : la libéralisation du transport par autocar peut-elle créer des emplois ?

Selon les estimations de **France stratégie**, le volet Autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques pourrait créer 22.000 emplois en France. Est-ce si certain ?

Il est vert, il est confortable, il est ultra propre et il offre le wifi à ses passagers. Lui, c'est le bus flambant neuf de la société allemande Flixbus dont la filiale française s'apprête à débarquer en France. S'engouffrant dans la brèche offerte par le volet autocar de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite Loi Macron.

Déjà, la compagnie propose de rallier une dizaine de capitales européennes à des tarifs débutant à partir de 5 euros. Elle attend désormais le vote définitif du texte pour se lancer sur le marché...



La fonction publique passe enfin aux 35 heures

Temps de travail dans le privé : Macron ne désarme pas

EMMANUEL MACRON NE RATE pas une occasion d'y revenir car il y croit dur comme fer : déroger à la durée légale du travail est une des solutions pour relancer notre économie et maintenir l'emploi. Alors qu'il n'était pas encore à Bercy, le trentenaire affirmait déjà qu'il était nécessaire de revenir sur les 35 heures. Quelques mois plus tard, auditionné par l'Assemblée nationale, il n'hésitait pas à enfoncer le clou : « Les salariés comme les entreprises ont besoin de plus de souplesse. » « Qui serions-nous pour dire à quelqu'un qui souhaite (travailler plus) que c'est impossible ? » Ses propos avaient fait grand bruit.

Aujourd'hui, le ministre ne dit plus les choses de façon aussi sibylline pour ne pas froisser son camp. Mais il reste un des meilleurs VPR des accords dits de compétitivité, ce dispositif voté en 2013 par les partenaires sociaux, qui donne aux entreprises en difficulté la possibilité de négocier avec leurs salariés un aménagement temporaire du temps de travail et/ou de rémunérations. Les salariés acceptent de travailler plus pour un salaire inchangé pendant deux ans au maximum. En contrepartie, le patron promet de ne licencier personne. « Ces accords ont aidé à sauver l'industrie automobile », répète Emmanuel Macron, bluffé par le cas de Renault qui vient de recruter 1 000 personnes après être passé par ce type de mesure.

Trop contraignant, limité à deux ans, ce système n'a cependant été utilisé qu'une petite dizaine de fois depuis sa création. Et essentiellement dans l'automobile. Ces difficultés font l'objet d'un bilan des partenaires sociaux. La semaine dernière lors du passage de sa loi Croissance et activité au Sénat, Emmanuel Macron a d'ailleurs promis : « Cette évaluation nous conduira à tirer les conclusions très concrètes et à mettre en œuvre les modalités pour rendre plus simple et plus attractive la conclusion d'accords, afin que ceux-ci soient plus nombreux. » Sans attendre, le Sénat a voté l'extension de la mesure le 12 mai dernier, pour que ces accords puissent être signés même quand l'entreprise va bien. Emmanuel Macron sait cependant qu'il y a de fortes chances que la commission mixte paritaire, qui se réunira le 3 juin, trappe ces assouplissements.

Après le congrès. « Mais il n'a pas dit son dernier mot. Il a prévu d'y revenir via la mission confiée à Jean-Denis Combrexelle », confie un poids lourd du patronat. Chargé par Matignon de réfléchir « sur le renforcement de la place des accords d'entreprise dans le droit du travail », l'ancien directeur général du Travail ne devrait pas éluder le sujet. Le ministre espère qu'après l'été, une fois le congrès du PS passé, aborder cette question soit moins explosif. **F.G.**



La nouvelle carte des régions : "une vraie cohérence avec quelques inconvénients"

La nouvelle carte régionale "renforce la cohérence économique interne des régions" et va donc favoriser leur croissance, sauf pour trois d'entre elles: Bourgogne/Franche-Comté, Centre-Val de Loire et Nord-Pas-de-Calais/Picardie, selon une étude de **France Stratégie**.



Au 1er janvier 2016, la France métropolitaine (hors Corse) ne comptera plus que douze régions, au lieu de 21, 14 régions disparaissant pour se fondre dans de nouvelles entités. Le nouveau découpage propose "des régions économiques plus cohérentes que le précédent", car "moins de départements subissent des forces centrifuges qui les éloignent de leur région", soutient l'étude publiée cette semaine par cet organisme de concertation et de réflexion placé auprès des pouvoirs publics. Selon les trois auteurs (**France Stratégie** et université Paris-Dauphine), "une région est dite cohérente si moins de 25% de ses départements sont concernés par une telle force centrifuge", mesurée par l'intensité des échanges humains et économiques avec une autre région.

Le gouvernement ne s'est jamais vraiment expliqué sur le découpage qu'il avait proposé il y a bientôt un an, le 2 juin 2014, pour faire 'des régions plus fortes', faisant valoir que 'la carte idéale n'existe pas'. Il avait accepté un remaniement assez profond par le parlement de son projet initial, à condition de ne rattacher aucun département à une autre région que celle à laquelle il appartient aujourd'hui. Dans le découpage actuel, explique l'étude, la force centrifuge s'exerce sur 24 départements. Ils ne seront plus que 16 l'an prochain.

En Bourgogne/Franche-Comté, trois départements sur sept regardent plutôt ailleurs : Territoire de Belfort, "qui a des liens forts avec la grande région du Nord-Est", la Nièvre et la Saône-et-Loire en raison de la localisation de Nevers et Mâcon, tout proches d'autres régions que la leur. "Cette région se caractérise par des déplacements de travailleurs et des liens financiers relativement soutenus, mais elle ne se distingue ni par un degré d'intégration élevé, ni par une ouverture forte" sur ses voisins, estime France stratégie.

Quant au Centre-Val de Loire, au périmètre inchangé, "cette région est assez peu cohérente", car les déplacements des travailleurs entre les départements qui la composent sont "assez limités" et pour partie extérieurs à la région: les travailleurs d'Eure-et-Loir vont vers l'Ile-de-France, une part

de ceux du Cher ont leur activité professionnelle en Bourgogne.

Fusionner Bretagne et Pays de la Loire, plutôt une bonne idée

Le Nord-Pas-de-Calais/Picardie est lui aussi assez hétérogène. En effet, "de nombreux résidents" de l'Oise travaillent en Ile-de-France, tandis que les propriétaires des entreprises de l'Aisne sont davantage liés à la région Alsace/Lorraine/Champagne-Ardenne.

A un degré moindre, Midi-Pyrénées/Languedoc-Roussillon présente des faiblesses. Pour les liens strictement économiques, le Gard a plus à voir avec PACA (et notamment avec le Vaucluse), et le Gers avec l'Aquitaine, fusionnée avec Poitou-Charentes et Limousin.

Au contraire, la grande région de l'Est "est parfaitement cohérente", aucun de ses dix départements ne regardant vers une autre région, alors que c'était le cas dans l'ancien découpage pour la Meuse, le Bas-Rhin et les Vosges, souligne l'étude.

Même diagnostic pour la Bretagne, dont "aucun département" ne lorgne hors des limites régionales ni, d'ailleurs, n'attire des départements voisins. Il n'en reste pas moins qu'elle entretient "des liens assez étroits", au plan de l'actionnariat des entreprises, avec les Pays de la Loire. Selon les chercheurs, "une grande région les réunissant n'aurait pas réduit la cohérence et aurait renforcé l'intégration".

Côté Est, cette fois, la fusion de Rhône-Alpes avec l'Auvergne 'apparaît très cohérente, avec des déplacements domicile-travail et des liens d'actionnariat assez forts'. Un bémol, "seul le Cantal est très faiblement intégré dans la région et plus tourné vers Midi-Pyrénées/Languedoc-Roussillon". Plus au sud, PACA, aux contours inchangés, est cohérente, "à l'exception du Vaucluse, très lié au Gard".

Selon **France stratégie**, réaffecter des départements confrontés à des forces centrifuges, tels que le Cantal, le Gard et l'Orne, ne serait pas une solution car "ces réaffectations créeraient de nouvelles forces centrifuges". Il vaudrait mieux, pour eux comme pour "les départements isolés", "mettre en place des politiques permettant de favoriser les liens économiques avec le reste de la région".

(Source : AFP)



Quels indicateurs pour compléter le PIB de la France ?

Bertrand DEMARNE, UNIFA - dernière mise à jour le 19/05/2015 **France Stratégie** et le CESE lancent une grande concertation afin d'identifier les 10 indicateurs permettant de mieux prendre en compte toutes les dimensions du développement, en intégrant les préoccupations économiques, sociales et environnementales. L'objectif est de parvenir à un tableau de bord d'indicateurs qui viendrait compléter le PIB dans la loi de finances.



Cahiers stéréotypés : une maman pousse un coup de gueule sur son blog

Sur chaque cahier figure la mention « pour garçon » ou « pour fille », ce qui donne déjà le ton et laisse à réfléchir. Une jeune maman bloggeuse tombée par hasard sur ces cahiers d'activités des éditions Magnard se dit « choquée » dans un post publié sur son blog « Activités à la maison ». « Comme par hasard, les filles ont droit aux princesses, danseuses et autres fées et licornes. Pour les garçons, c'est chevaliers, pirates et dinosaures », commente-t-elle au sujet des couvertures des cahiers. Son constat se vérifie même à l'intérieur de chacun d'entre eux. Par exemple, dans les cahiers destinés aux filles, l'Asie est représentée en rose, un petit panda tout mignon est placé au centre de la carte. En revanche, dans les cahiers pour garçon, le continent prend des allures plus viriles. Il n'est bien sûr pas rose mais vert, et les informations sur le continent sont bien plus présentes. « Je déteste l'idée qu'on propose des activités spécifiques pour les garçons ou pour les filles, qu'on ne puisse pas imaginer qu'ils puissent s'intéresser à tout ! », enrage la jeune maman, contactée par BuzzFeed France. Il faut dire que le commissariat général à la stratégie et à la prospective en est venu au même constat lors d'un rapport publié en janvier 2014 : « Les livres, les manuels mais aussi les programmes scolaires restent fortement prisonniers des stéréotypes de genre. Les mises en scène de la place des filles et des garçons, des femmes et des hommes dans la société restent normées et traditionnelles ». Le marketing genré a encore de beaux jours devant lui. Les cartes d'Asie en question

Source: Buzzfeed .Auteur: Hania Chakali



Le marché de l'électricité européen est-il menacé par les énergies renouvelables ?

Dossier : Conférence Climat Paris 2015 : vers un accord ambitieux ?



En janvier 2014, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) publiait un rapport accusant les énergies renouvelables de la dégradation du marché de l'électricité en Europe, tandis que d'après l'ancien commissaire européen à l'Energie, Günther Oettinger, "garantir un approvisionnement fiable en énergie à un prix abordable est l'un des plus grands défis auxquels l'Union est actuellement confrontée". Les énergies renouvelables sont-elles viables économiquement pour les pays européens ?

Le regard du CGSP : une crise du modèle énergétique européen ?

L'énergie est au cœur du projet européen depuis la création de la Communauté économique européenne. La Communauté européenne du charbon et de l'acier (CECA), a été intégrée à la politique de l'UE en 2002, et, dès 1957, l'Euratom instituait la communauté européenne de l'énergie atomique. Pourtant, d'après le rapport du CGSP publié en janvier 2014, les politiques européennes de l'énergie sont un échec.

En effet, sur le plan climatique, une tendance à la hausse des émissions de gaz à effets de serre a été observée en Europe du fait de la chute du prix de la tonne de CO₂ sur le marché du carbone et de la baisse du prix du charbon en raison de l'exploitation des gaz de schiste aux États Unis.

Marché de gros : marché sur lequel les producteurs d'électricité concurrents vendent aux fournisseurs leur électricité produite.

Smart Grid : réseau intelligent utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication pour améliorer les échanges d'électricité entre les différents acteurs.

De la même manière, l'impact économique de la politique énergétique européenne est également critiqué par le CGSP. En moyenne, les prix de l'électricité ont augmenté de 28 % pour les ménages européens, tandis que les prix de gros étaient parfois négatifs, entraînant une perte de rentabilité des centrales thermiques à gaz et un endettement des gros producteurs d'électricité traditionnels. On assiste donc à un remplacement progressif des centrales thermiques à gaz par des centrales thermiques à charbon, plus économiques mais plus polluantes.

Les énergies renouvelables : une partie du problème ?

L'électricité européenne est donc face à un apparent paradoxe : alors que les producteurs d'électricité vendent leur électricité moins cher, les consommateurs finaux, eux, achètent leur électricité plus chère. D'après le CGSP, la raison à cela est le développement de l'électricité

renouvelable.

En effet, afin de développer ces énergies, les États européens ont mis en œuvre des taxes, comme la contribution au service public de l'électricité (CSPE) en France, qui s'applique surtout aux entreprises, ou l'EEG-Umlage en Allemagne, cette dernière étant plutôt destinée aux particuliers. Ces financements doivent apporter les investissements nécessaires aux renouvelables, à l'entretien et au développement du réseau et des centrales déjà existantes, et à favoriser une convergence des prix de l'électricité entre les pays européens via l'achèvement du marché européen de l'énergie, comme le souhaite la Commission européenne.

D'autre part, la dépréciation des prix de l'électricité sur le marché de gros, qui rassemble producteurs et fournisseurs d'électricité – les premiers vendant l'énergie aux seconds – s'explique, d'après le CGSP, par la nécessité de faire des énergies renouvelables des énergies prioritaires. En effet, l'éolien et le photovoltaïque sont des énergies intermittentes. Afin de ne pas perdre l'énergie produite, cette dernière doit être injectée sur le réseau en priorité. Subventionnée, l'électricité renouvelable est vendue au même prix que l'électricité des centrales dites "de base", qui fonctionnent en permanence, et qui, en France, sont principalement les centrales nucléaires ainsi que les centrales produisant de l'électricité "au cours de l'eau". L'ajout d'énergie renouvelable sur le marché doit donc avoir pour effet d'augmenter l'offre d'électricité à bas prix.

Ordre de préséance économique : principe selon lequel le prix de l'électricité sur le marché de gros est fonction du prix de l'unité d'électricité produite le plus élevé.

Parité réseau : situation où les coûts (d'installation, d'opération, d'entretien) d'une installation sont égaux au prix de l'électricité pour un utilisateur final (prix sur la facture d'électricité).

Or, le prix de l'électricité sur le marché de gros dépend de l'unité de production qui a les coûts de production les plus élevés. Plus on active des centrales dont le coût de production est élevé, plus le prix de l'électricité augmente. Ainsi, les centrales rarement activées sont de plus en plus pénalisées par le développement des énergies renouvelables. C'est par exemple le cas des centrales thermiques, facilement activables mais plus polluantes, qui doivent attendre une demande plus élevée qu'auparavant pour pouvoir être activées. Moins utilisées, elles vendent moins d'électricité, et sont par conséquent donc moins rentables.

Le renouvelable, inévitable partie de la solution ?

En février 2015, la Commission Européenne a publié le Paquet "Union de l'Énergie", dans lequel elle réaffirme ses objectifs, dont celui de devenir "leader mondial des énergies renouvelables et la plate-forme mondiale de développement de la prochaine génération des sources d'énergies renouvelables techniquement avancées et compétitives".

Plutôt que de renier le renouvelable, il s'agit donc d'adapter le système énergétique. En ligne de mire, le système d'échange de quotas d'émission de l'UE. Il doit fixer des prix significatifs pour les émissions de CO₂. Cela doit avoir pour conséquence de freiner le développement des centrales thermiques à charbon, et de rendre les centrales thermiques à gaz moins polluantes et plus rentables économiquement. Le Groupe intergouvernemental d'experts sur le climat (GIEC) a estimé que le CO₂ devrait valoir 100 euros la tonne pour que le système soit efficace.

De la même manière, la constitution d'un "réseau intelligent" ("smart grid" en anglais) doit permettre aux énergies renouvelables d'être parfaitement intégrées au marché commun de l'énergie, actuellement en construction. Le but est de relier les réseaux nationaux entre eux, afin de rendre possibles les échanges d'électricité entre les pays européens selon leurs besoins. In fine, selon la Commission européenne, le prix de l'électricité devrait se déprécier en cas de surproduction due aux renouvelables.

Enfin, les subventions accordées aux énergies renouvelables doivent être comprises comme des aides nécessaires temporaires afin de permettre à ces technologies de devenir matures. Ainsi, la parité réseau pour le photovoltaïque, notamment, est très attendue. Elle a déjà été atteinte en Italie, en Espagne et en Allemagne, mais elle est espérée pour l'horizon 2018 – 2020 en France. Cette dernière permettrait aux particuliers et aux entreprises qui le souhaitent d'investir dans

l'installation de leur propre production d'électricité renouvelable sans avoir besoin d'aides de l'État.

Autant de mécanismes qui doivent permettre à l'Union européenne d'atteindre ses objectifs climatiques et de porter à 27% la part des énergies renouvelables dans son mix énergétique d'ici à 2030.

* Article écrit dans le cadre d'un projet collectif avec Sciences Po Paris, dont les participants sont Hugo Lequertier, Abderrazak Ouassat, Lucile Rogissart et Claire Sandevor



Le débat public national sur les nanotechnologies de 2009-2010



Par MD et l'équipe Avicenn - Dernier ajout mai 2015

Cette fiche a vocation à être complétée et mise à jour avec l'aide des adhérents et veilleurs de l'Avicenn. Vous pouvez vous aussi contribuer à l'améliorer en nous envoyant vos remarques à l'adresse [redaction\(at\)veillenanos.fr](mailto:redaction(at)veillenanos.fr).

Sommaire :

- Un engagement du Grenelle de l'Environnement
- Un débat houleux
- Une réponse gouvernementale longtemps différée...
- ... et tombée aux oubliettes ?

Un engagement du Grenelle de l'Environnement

L'un des engagements du Grenelle de l'environnement de 2007 portait sur l'organisation par la Commission nationale du débat public d'un débat sur les risques liés aux nanoparticules et aux nanomatériaux ¹.

Un débat houleux

Le débat national sur "le développement et la régulation des nanotechnologies" s'est tenu en France d'octobre 2009 à février 2010 à la demande de huit ministères (ceux de l'écologie, du travail, de la santé, de l'agriculture, de l'enseignement supérieur & de la recherche, de l'économie et de la défense).

Organisé par la Commission nationale du Débat public (CNDP), il a permis de mettre à disposition du public un certain nombre d'informations émanant :

- des pouvoirs publics (le dossier officiel du maître d'ouvrage notamment)
- des différentes parties prenantes (acteurs du débat public, institutionnels, industriels ou associatifs), notamment les 51 cahiers d'acteurs, prises de positions écrites éditées par la CPDP

Le débat a néanmoins rencontré une opposition farouche de militants conduits par le groupe grenoblois Pièces et main d'oeuvre (PMO), pour lesquels le débat n'était qu'une mascarade, un "débat pipeau" destiné à légitimer la "fuite en avant de la technoscience" - puisque le gouvernement français s'était déjà à l'époque engagé massivement dans le soutien des nanotechnologies. La plupart des réunions publiques ont été perturbées (notamment à Grenoble, Marseille ou Lyon ²), voire annulées (à Montpellier, Nantes ou Paris) pour se tenir à huis clos avec une retransmission sur Internet ³, conduisant certains à qualifier ce débat de "fiasco" ⁴. Dans un document de travail "Pour un processus de participation du public adapté à un développement responsable des nouvelles technologies" ⁵, le Centre d'analyse stratégique explique les difficultés auxquelles a été confronté le débat par :

- le manque d'articulation du débat avec la décision et le calendrier politiques : le débat a commencé à l'automne 2009, alors qu'un plan de soutien de l'Etat au développement des nanotechnologies avait été annoncé dès le printemps, notamment via le financement du plan NanoInnov à hauteur de 70 millions d'euros annuels sur cinq ans
- le caractère à la fois technique, politique et général du sujet
- l'absence d'interlocuteur unique pour le public et de personnalisation du maître d'ouvrage représenté par sept ministères différents
- la marginalisation de la question de l'encadrement des produits existants, étouffée par des considérations portant sur l'opportunité des développements futurs.

La CPDP a finalement publié un bilan et un compte rendu du débat en avril 2010.

La réponse de l'Etat a été longtemps différée

La procédure classique prévoit que dans les trois mois suivant la publication du bilan et compte rendu du débat, le maître d'ouvrage (ici les sept ministères concernés) annonce sa décision quant aux suites qu'il compte donner au projet à l'aune des opinions exprimées lors du débat public. Ainsi que le site de la CNDP l'affiche toujours, une réponse officielle du gouvernement sur les suites à donner au débat était attendue "avant fin juillet" (2010...).

Du fait de divergences entre les sept ministères sur les réponses à apporter au débat national, il a fallu de multiples interventions⁶ pour que le gouvernement mette fin à son silence un an et demi plus tard : un communiqué interministériel présentant les "engagements" du gouvernement (le dernier gouvernement Fillon) sur les suites à apporter au débat a été établi le 27 octobre 2011 ; il a fallu attendre encore trois mois et demi pour qu'il soit communiqué à la CNDP, dans un courrier daté du 13 février 2012.

Le préambule du communiqué indique que les attentes et demandes de la société française "ont été entendues par le gouvernement". Les "engagements" du gouvernement, déclinés en trois rubriques - mieux apprécier et prévenir les risques ; informer le public (via notamment un portail d'informations nano.gouv.fr) ; associer la société civile à la gouvernance des nanotechnologies - répondent en effet à de nombreux vœux formulés par la majorité des acteurs qui ont participé au débat national⁷.

Serait-elle tombée aux oubliettes ?

Ces engagements ont été pris en février 2012, soit quatre mois avant l'élection présidentielle et le changement de majorité.

Comment le nouveau gouvernement Ayrault s'empare-t-il de la question ? Alors que les nanotechnologies figurent parmi les priorités d'Arnaud Montebourg et de Louis Gallois⁸, quelle stratégie est mise en place ou encouragée par le gouvernement afin de mieux connaître, minimiser et/ou prévenir les risques qui y sont associés ? de mieux informer le public ? et de mieux associer la société civile à la gouvernance des nanotechnologies ?

Où en est le groupe de travail interministériel baptisé "task-force nano" censé animer ces travaux ?

LIRE AUSSI sur notre site :

- Notre rubrique Gouvernance
- Notre article archivé : Un an et demi après... : la réponse du gouvernement au débat public nano, [Veillenanos.fr](http://veillenanos.fr), 20 fév. 2012

AUTRES RESSOURCES :

- Site officiel du débat national sur les nanotechnologies : l'URL initial <http://www.debatpublic-nano.org> est aujourd'hui expiré ; ses archives sont néanmoins disponibles ici : <http://cpdp.debatpublic.fr/cdpd-nano>
- Les suites du débat public nanotechnologies, Ministère de l'Ecologie, du Développement durable et de l'Energie, 16 février 2012

NOTES

1 - Engagement n°159 du Grenelle de l'Environnement, novembre 2007 : *"la Commission nationale du débat public organisera un débat sur les risques liés aux nanoparticules et aux nanomatériaux"*, p.23/35

2 - Nanotechnologies on en veut pas à Lyon, vidéo des perturbations du débat de Lyon

2 - Pour un rappel et une analyse des faits, voir notamment :

- l'ouvrage du sociologue Brice Laurent, *Les politiques des nanotechnologies*, 2010, pp.179 à 188 : "Le débat public CNDP ou la représentation des arguments à l'épreuve
- la Contribution de Sciences et Démocratie au débat public national sur les nanotechnologies, 28 janv. 2010

3 - Pierre Le Hir, "Nanotechnologies : les raisons d'un fiasco", *Le Monde*, 24 fév. 2010 ; cf. la Liste des principaux articles parus au cours des mois de septembre 2009 à février 2010 recensés par la CNDP

4 - Pour un processus de participation du public adapté à un développement responsable des nouvelles technologies, Centre d'Analyse Stratégique, Document de travail n° 3, Octobre 2011

5 - Notamment celle, le 31 mai 2010, de M. Deslandes, président de la CNDP, lors d'une audition publique à l'Office Parlementaire d'Evaluation des Choix Scientifiques et Technologiques

(OPECST), ou le 18 octobre 2010 lors de la rencontre organisée par l'Institut pour la Maîtrise des Risques "Regards sur les Nanotechnologies : enjeux, risques, perspectives" à Cachan, et encore lors du Colloque "Comment débattre des nouvelles technologies ?" organisé le 8 novembre 2011 par le Centre d'Analyse Stratégique (CAS) : voir la Présentation de Jean Bergougnoux, président de la CPDP sur les nanotechnologies lors du débat public de 2009-2010

6 - Pour plus de détails, voir notre article : Un an et demi après... : la réponse du gouvernement au débat public nano, Veillenanos.fr, 20 fév. 2012

7 - Voir notre lettre VeilleNanos n°4-5, été-automne 2012

Fiche initialement créée en février 2012

- CNDP
- débat
- gouvernance

Il n'y a pas de commentaire sur cette page. [[Afficher commentaires/formulaire](#)]