



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

lundi 21 septembre 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

France Stratégie

Les RH vont devoir trouver des compromis acceptables"	8
<i>Actuel RH - 18/09/2015</i>	
Prix du carbone : besoin d'un " régulateur", selon France Stratégie	10
<i>BIP - Bulletin De L'industrie Pétrolière - 18/09/2015</i>	
Rapport Combrexelle : ambition, pragmatisme et simplicité doivent guider la réforme	11
<i>La Concorde - 18/09/2015</i>	
Moscou muscle sa présence militaire	12
<i>Le Figaro - 18/09/2015</i>	
Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling	13
<i>Lemondeduchiffre.Fr - 18/09/2015</i>	
Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling	15
<i>Lemondedudroit.Fr - 18/09/2015</i>	
PAVLOV, AU SECOURS !	17
<i>Marianne - 18/09/2015</i>	
Code du travail : que faut-il changer ?	18
<i>Le Mémorial De L'isère - 18/09/2015</i>	
Code du travail : que faut-il changer ?	19
<i>Le Ruthénois - 18/09/2015</i>	
Le droit du travail en phase chantier	20
<i>Le Moniteur Des Travaux Publics Et Du Bâtiment - 18/09/2015</i>	
Valls pris entre le marteau et l'enclume	21
<i>L'Opinion - 18/09/2015</i>	
Réforme du droit du travail : à quoi sert le rapport Combrexelle ?	22
<i>Petites- Affiches.Fr - 18/09/2015</i>	
Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling	24
<i>Profession- Comptable.Fr - 18/09/2015</i>	
<< La différenciation avec le DIF n'est pas encore claire pour les entreprises>>	25
<i>L'Officiel Des Transporteurs - 18/09/2015</i>	
« Le numérique ne peut pas servir à mettre à bas notre modèle social »	26
<i>Rue89.Nouvelobs.Com - 20/09/2015</i>	
21-24 août	32
<i>Vie- Publique.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs	41
<i>Liberation.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs	42
<i>Reunion.Orange.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social les syndicats se veulent plus attractifs	44
<i>Agence France Presse Fil Gen - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social les syndicats se veulent plus attractifs	46
<i>Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social les syndicats se veulent plus attractifs	48
<i>Blogs.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs	50
<i>Nordnet.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs	51
<i>Lechorepublicain.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs	54
<i>Lavoixdunord.Fr - 18/09/2015</i>	
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs	56
<i>Lepoint.Fr - 18/09/2015</i>	

Sommaire

A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Nouvelobs.Com - 18/09/2015</i>	58
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Ariegenews.Com - 18/09/2015</i>	60
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>20Minutes.Fr - 18/09/2015</i>	62
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Agence France Presse Fil Eco - 18/09/2015</i>	63
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Sudradio.Fr - 18/09/2015</i>	65
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	68
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Lyonne.Fr - 18/09/2015</i>	70
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Yahoo ! Finance France - 18/09/2015</i>	73
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Leberry.Fr - 18/09/2015</i>	75
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Lamontagne.Fr - 18/09/2015</i>	78
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Lexpansion.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	79
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Lejdc.Fr (Journal Du Centre) - 18/09/2015</i>	81
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Larep.Com - 18/09/2015</i>	82
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>La- Croix.Com - 18/09/2015</i>	85
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Finances.Net - 18/09/2015</i>	86
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Boursorama.Com - 18/09/2015</i>	88
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Fortuneo.Fr - 18/09/2015</i>	90
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Leparisien.Fr - 18/09/2015</i>	91
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Orange.Fr - 18/09/2015</i>	92
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Actu.Orangecaraibe.Com - 18/09/2015</i>	93
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Nicematin.Com - 18/09/2015</i>	95
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Aisnenouvelle.Fr - 18/09/2015</i>	97
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Journaldunet.Com - 18/09/2015</i>	99
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Le- Pays.Fr - 18/09/2015</i>	100
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Courrier- Picard.Fr - 18/09/2015</i>	103
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>France24.Com - 18/09/2015</i>	104

Sommaire

A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Varmatin.Com - 18/09/2015</i>	105
A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs <i>Entreprises.Ouest-France.Fr - 18/09/2015</i>	107
Benoît Hamon met en garde le gouvernement sur la réforme du droit du travail <i>Blogs.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	108
Benoît Hamon met en garde le gouvernement sur la réforme du droit du travail <i>Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	110
Bilan du CICE en 2015 : pas de bilan avant fin 2016... <i>Force-Ouvriere.Fr - 20/09/2015</i>	112
Ce qui va changer avec la loi rebsamen <i>Echos Judiciaires Girondins - 18/09/2015</i>	113
Code du travail : la gauche fait sa révolution <i>Nouvelobs.Com - 20/09/2015</i>	114
Code du travail : que faut-il changer ? <i>Hérault Informations - 19/09/2015</i>	115
CODE DU TRAVAIL Que faut-il changer ? <i>France Catholique - 18/09/2015</i>	116
Code du travail: modifier le droit peut-il créer de l'emploi? <i>Rcf.Fr - 18/09/2015</i>	117
Combrexelle ouvre la boîte de Pandore <i>Valeursactuelles.Com - 18/09/2015</i>	118
Compte personnel d'activité (CPA) : pour Laurent Berger, il « ne faut pas confondre vit... <i>Liaisons-Sociales-Quotidien.Fr - 18/09/2015</i>	119
Compte personnel d'activité (CPA) : pour Laurent Berger, il " ne faut pas confondre v... <i>Liaisons Sociales Quotidien - 21/09/2015</i>	120
Devant l'OCDE, Emmanuel Macron creuse son sillon réformateur <i>Lopinion.Fr - 18/09/2015</i>	121
Dialogue social: ce qui va changer avec la loi Rebsamen <i>Les Petites Affiches Du Pays Basque Et Pyrénées Atlantiques - 16/09/2015</i>	122
DROIT DU TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE <i>Recueil Dalloz - 17/08/2015</i>	124
Emploi : Une nouvelle Ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code du tr... <i>Les Affiches De Normandie - 16/09/2015</i>	125
Faut-il craindre le compte personnel d'activité ? <i>Force-Ouvriere.Fr - 18/09/2015</i>	126
Fillon, Sarkozy, Juppé... haro sur les 35 heures à droite <i>Boursorama.Com - 18/09/2015</i>	127
France : satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Cbanque.Com - 18/09/2015</i>	129
France Stratégie plaide à nouveau pour l'Union de l'énergie <i>Atee.Fr - 18/09/2015</i>	131
France: satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Boursorama.Com - 18/09/2015</i>	132
France: satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Agence France Presse Fil Eco - 18/09/2015</i>	133
France: satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Lerevenu.Com - 18/09/2015</i>	134
Hollande fait dans le social <i>Le Journal Du Dimanche - 20/09/2015</i>	135
Hollande fait dans le social <i>Info.Sfr.Fr - 20/09/2015</i>	136

Sommaire

Hollande fait dans le social <i>Lejdd.Fr - 20/09/2015</i>	137
Illettrisme <i>Lettre La Famille Et L'ecole - 11/09/2015</i>	138
La formation en France ? Passée par pertes et profits ! <i>Lesechos.Fr - 20/09/2015</i>	139
Le Medef en Iran, Xi Jinping aux Etats-Unis, Macron à Londres, le trophée des femmes de... <i>Usinenouvelle.Com - 20/09/2015</i>	141
Les autocars de la sncf en concurrence avec ter financés par les régions <i>La Lettre Du Secteur Public - 04/09/2015</i>	143
Les autres dossiers <i>L' Officiel Des Transporteurs - 18/09/2015</i>	144
Lettre <i>Problèmes Économiques - 15/09/2015</i>	147
L'OCDE dit "banco" à la loi Macron... et en demande un peu plus <i>Blogs.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	148
L'OCDE dit "banco" à la loi Macron... et en demande un peu plus <i>Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	150
L'OCDE dit "banco" à la loi Macron... et en demande un peu plus <i>Expansion.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	152
Marché du travail: Hamon (PS) avance des "pistes" et met en garde contre le "danger" de... <i>Agence France Presse Fil Eco - 18/09/2015</i>	154
Marché du travail: Hamon (PS) avance des "pistes" et met en garde contre le "danger" de... <i>Agence France Presse Fil Gen - 18/09/2015</i>	155
Méga Code du travail 2016 Dalloz : le seul Code du travail 2016 à jour des réformes ess... <i>Village- Justice.Com - 18/09/2015</i>	156
Mise en place du Compte Personnel d'Activité Aujourd'hui, les actifs peuvent po <i>La Provence Marseille - 19/09/2015</i>	157
Moins d'Etat, plus de négociations <i>Réforme - 17/09/2015</i>	158
Ordre public social ou absolu, quelles différences ? <i>Miroirsocial.Com - 18/09/2015</i>	160
PARIS / Michel SAPIN – Agenda prévisionnel du 21 au 27 septembre 2015 <i>Presseagence.Com - 20/09/2015</i>	161
Pour en savoir plus <i>Problèmes Économiques - 15/09/2015</i>	163
Prud'hommes, numérique, fonctionnaires... : Macron creuse son sillon <i>Lopinion.Fr - 19/09/2015</i>	164
Rapport Combrexelle : des mesures pertinentes pour le Club des juristes <i>Affiches Parisiennes - 16/09/2015</i>	166
Réforme du code du travail et de la négociation collective : les propositions du rappor... <i>Actualités Sociales Hebdomadaires - 18/09/2015</i>	168
Réforme du droit du travail : à quoi sert le rapport Combrexelle? <i>Les Petites Affiches Des Alpes- Maritimes - 11/09/2015</i>	170
Réforme du marché du travail : Hamon prend le contre-pied du gouvernement <i>Boursorama.Com - 18/09/2015</i>	171
Réformer le code du travail ou comment fragiliser l'emploi sans se battre contre le chô... <i>Paperblog.Fr - 20/09/2015</i>	172
Régionales 2015 : les enjeux en Bourgogne-Franche-Comté <i>Lepoint.Fr - 18/09/2015</i>	177
RT @ArthurNazaret: Réforme du code du travail. La majo #PS considère la mise en oeuvre ... <i>Le JDD - 19/09/2015</i>	178

Sommaire

RT @Strategie_Gouv: Photo: Le rapport de Jean-Denis Combrexelle élabore une méthode et ... <i>Thierry Guerrier - 18/09/2015</i>	179
Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Blogs.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	180
Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	182
Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Lexpansion.Lexpress.Fr - 18/09/2015</i>	184
Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Notretemps.Com - 18/09/2015</i>	185
Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Agence France Presse Fil Gen - 18/09/2015</i>	186
Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron <i>Agence France Presse Fil Gen - 18/09/2015</i>	187
Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling <i>Juridiconline.Com - 18/09/2015</i>	188
Une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage réforme du code du travail <i>Les Affiches D'alsace Et De Lorraine - Moniteur - 15/09/2015</i>	190
Vers la création du compte personnel d'activité absorbant le CPPP <i>Journaldelenvironnement.Net - 18/09/2015</i>	191
Vers une métamorphose du droit du travail ? <i>Affiches- Parisiennes.Com - 18/09/2015</i>	192
Vers une métamorphose du droit du travail ? <i>Affiches Parisiennes - 16/09/2015</i>	198
Vers une valorisation de l'accord d'entreprise <i>L' Officiel Des Transporteurs - 18/09/2015</i>	201
Votre entreprise peut-elle fonctionner sans salariés ? <i>Les Echos - 21/09/2015</i>	202

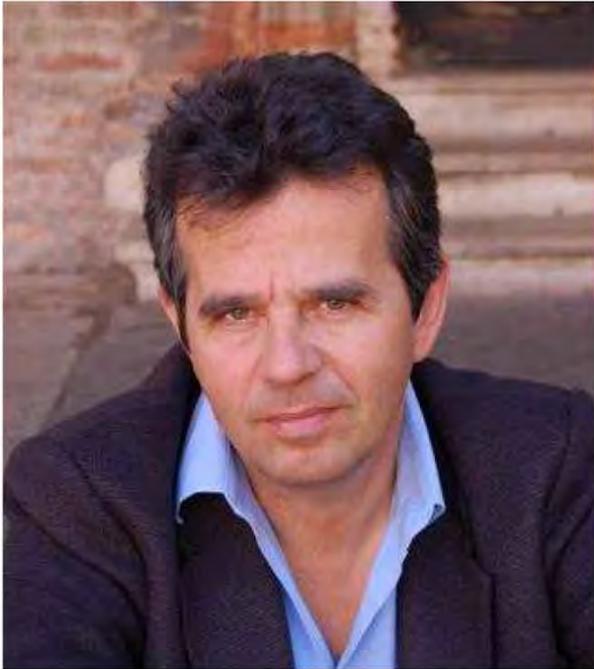
France Stratégie



Vendredi 18 septembre 2015

"Les RH vont devoir trouver des compromis acceptables"

18/09/2015



Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, a participé à la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective. Il revient sur les propositions du rapport et livre ses pistes pour aller plus loin pour renforcer la négociation d'entreprise.

Vous étiez dans la commission Combrexelle qui vient de rendre son rapport sur la négociation collective. Que pensez-vous des conclusions définitives ?

Je suis en accord avec les grandes orientations qui ont été prises, notamment avec l'idée de poser un socle social impératif dans la loi. Toutefois le rapport aurait pu être plus précis sur l'articulation entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise.

C'est-à-dire ?

Le rapport propose d'aller plus loin que la loi du 4 mai 2004, en élargissant les domaines où il serait possible d'appliquer la prééminence de l'accord d'entreprise. Toutefois, nous ne sommes pas à l'abri de branches professionnelles qui verrouilleraient au maximum les principaux thèmes débattus en entreprise. La question se pose s'agissant des accords *ACTES*, prévus par le rapport, qui porteraient sur les conditions de travail, l'emploi, les salaires et le temps de travail. Dans ces domaines, l'entreprise pourrait-elle



librement négocier des accords sans que les branches professionnelles ne puissent limiter le champ de la négociation ? Le rapport reste à préciser sur ce point, même si c'est bien l'esprit du rapport.

Le rapport étend le principe des accords majoritaires. Ne sera-t-il pas compliqué pour les entreprises d'arriver à conclure de tels accords ?

Si, mais ça l'était déjà pour les accords à 30%. Surtout, cela peut contribuer à renforcer la légitimité des organisations syndicales, mais aussi à redonner à la fonction RH ses lettres de noblesse ; les RH deviennent le pivot central du dispositif et vont devoir trouver des compromis acceptables. Selon moi, il aurait fallu être un peu plus ferme sur la négociation et obliger les entreprises qui veulent négocier un accord de le faire avec des représentants syndicaux et non avec, éventuellement, des salariés mandatés. L'entreprise qui veut négocier un accord dérogatoire doit le faire avec des salariés syndiqués ; il faut que ceux qui négocient s'adossent à une structure qui dispose des moyens nécessaires.

Les propositions du rapport Combrexelle n'ont-elle pas vocation à s'appliquer seulement dans quelques grandes entreprises ?

Non, je pense que la souplesse octroyée par les dispositifs législatifs ne sera pas réservée à quelques-unes ; l'idée est de négocier au plus près du terrain et de trouver des compromis et cela ne vaut pas seulement dans les grands groupes. Ce que souhaitent avant tout toutes les entreprises, c'est que ce qu'elles négocient soit juridiquement sécurisé.

Mais toutes les entreprises ne sont pas demandeuses d'une telle autonomie ?

Effectivement, certaines considèrent que la branche doit être complètement normative car sinon cela risque de créer une situation défavorable aux entreprises elles-mêmes. D'ailleurs, tout renvoyer à l'entreprise est une hérésie. Certaines entreprises ne sont pas outillées pour cela. Prenons l'exemple du secteur de la boulangerie dans lequel il y a beaucoup de TPE avec parfois un salarié ou un couple de salariés, et quelques grands groupes de boulangerie. L'accord de branche apporte un certain nombre de garanties. Si cela n'existe plus, les entreprises qui en ont les moyens pourront négocier en interne des mesures que les TPE ne pourront pas obtenir. Cela pourrait avoir des effets négatifs sur l'emploi car des petites boulangeries qui ne pourront plus suivre risqueront de disparaître.

✍ Florence Mehrez

UNION EUROPÉENNE

Prix du carbone : besoin d'un « régulateur », selon France Stratégie

L'Europe devrait mettre en place un « régulateur » du marché du carbone pour redonner de la crédibilité au mécanisme européen, selon un rapport sur l'Union de l'énergie publié hier jeudi 17 septembre par France Stratégie. Ce régulateur « *au mandat clairement défini* » pourrait avoir la mission de gérer « *des prix plancher et plafond* » du carbone, afin d'éviter que ce dernier ne retombe à des niveaux aussi bas que ceux d'aujourd'hui, propose l'organisme de réflexion placé sous la tutelle du Premier ministre. Depuis 2009, l'Union européenne peine en effet à redresser le marché du carbone lancé en 2005 dans le but d'inciter les entreprises à investir dans des technologies moins polluantes. Le prix du carbone est ainsi aujourd'hui plus de trois fois inférieur au prix qui avait été envisagé au moment de la mise en place du mécanisme, et ces prix bas des quotas de CO₂ ont par exemple « *favorisé (...) un recours accru au charbon, au détriment du gaz* », pointe France Stratégie.

Si la Commission européenne a déjà proposé des ajustements au mécanisme qui entreront en vigueur en 2021, cela est trop tard et insuffisant pour France Stratégie, qui juge qu'« *il est fort probable que des difficultés surviennent auparavant* ». Et de proposer également la mise en place d'une « *trajectoire du prix du carbone* » qui guidera le fonctionnement du marché des quotas et l'action du régulateur. L'avantage de ce système, explique l'organisme, est qu'il serait moins complexe à mettre en place qu'une taxe carbone qui « *doit recueillir l'unanimité des États membres* ».



MEDEF 79

Rapport Combrexelle : ambition, pragmatisme et simplicité doivent guider la réforme

Un rapport pour révolutionner le droit du travail. C'est en substance ce qu'a proposé Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'Etat et ex-directeur général du travail, en remettant son rapport au Premier ministre Manuel Valls mercredi 9 septembre. Le président Hollande déclarant de son côté que ce projet de loi pourrait permettre « une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises ». Paul-François Arrihi, président du Medef des Deux-Sèvres, a salué le travail audacieux de Jean-Denis Combrexelle. « C'est une bonne nouvelle de voir l'ensemble des acteurs refuser le statu quo en

matière de réforme du code du travail, alors qu'il entrave aujourd'hui la croissance et l'emploi ». Ajoutant : « Ce rapport est un bon point de départ dont nous attendons une transcription effective et rapide sur l'ensemble de ses propositions. Il est important que la réforme annoncée permette aux entreprises, salariés et dirigeants, de discuter de tout, y compris de la durée du travail dans chaque entreprise. A défaut, cette réforme passerait à côté de son ambition affichée ».

Une législation plus simple

Le président Arrihi précise que le Medef restera « extrêmement

vigilant sur la mise en oeuvre de ces propositions, tout particulièrement pour les TPE et les PME. La législation du travail doit devenir plus simple, plus stable, plus sécurisée et moins anxiogène ».
 « Ambition, pragmatisme et simplicité doivent donc continuer à guider les prochaines discussions sur le sujet de la réforme de la législation sociale » conclut le représentant des chefs d'entreprise deux-sévriens.



L'ÉVÉNEMENT

Moscou muscle sa présence militaire

EMMANUEL GRYSZPAN  @_zeiez_

MOSCOU

MOSCOU renforce sa présence militaire en Syrie par des livraisons d'armes, la construction d'infrastructures et le déploiement de personnel. Ce geste démonstratif inquiète Washington, mais l'échelle du déploiement et les buts recherchés divisent les experts russes. La reconstruction par les Russes d'un aéroport militaire proche de la ville portuaire de Lattaquié ne fait plus de doute.

Moscou, qui dispose depuis l'époque soviétique d'une base navale à Tartous (à 80 km au sud), ne cache pas non plus la fourniture régulière de matériel militaire à la Syrie. Le ministère russe de la Défense parle désormais officiellement d'« assistance militaire ». Cette assistance, a précisé jeudi une porte-parole du ministère devant la presse, vise à lutter contre le terrorisme, à préserver le statut d'État de la Syrie et à prévenir une « catastrophe complète » dans la région. L'agence Reuters cite une source dans l'armée syrienne révélant la livraison de « nouveaux types d'armes de

haute précision livrées par la Russie » pour l'infanterie et l'armée de l'air.

Les livraisons sont accompagnées par un contingent militaire russe, officiellement composé exclusivement de « conseillers ». L'Observatoire syrien pour les droits de l'homme, citant des sources militaires américaines, parle de « 200 militaires russes » présents sur l'aéroport de Lattaquié. Ils seraient équipés de six obusiers et de sept chars d'assaut T-90. Les nouveaux bâtiments construits dans la base pourraient accueillir 1 500 personnes. Aucun avion de combat n'y a été pour l'instant observé. En revanche, des avions de transport militaires russes font la navette entre des bases du sud de la Russie et Lattaquié, traversant les espaces aériens iranien et irakien afin de contourner la Turquie et la Bulgarie, qui font partie de l'Otan.

Des frappes contre l'EI ?

Des experts occidentaux ont avancé l'hypothèse que des avions de combat Su-25 et MiG-31 seront déployés par l'armée russe sur cette base, afin de mener des frappes contre l'État islami-

que. « C'est très exagéré, conteste Evgueni Boujinski, directeur du cabinet d'experts PIR. Il s'agit peut-être d'équiper un aéroport pour des livraisons d'aide habituelles : humanitaires, munitions et armes légères. Sachant que l'État islamique s'approche de Damas, il s'agit de disposer d'un aéroport de secours. »

Ruslan Pukhov, directeur du Centre d'analyse stratégique et technologique, doute que le déploiement de militaires aille au-delà de la protection de l'aéroport de Lattaquié. « Assad dispose de suffisamment de pilotes et je ne vois pas la Russie remplir les rangs des fantassins. Poutine ne prendra pas le risque de voir des soldats russes tomber victimes des exécutions publiques de Daech. »

« Il n'y a pas pour l'instant suffisamment de troupes russes pour mener une offensive contre l'État islamique, acquiesce Oleg Valetski, du Centre de conjoncture stratégique. Mais je n'exclus pas que Moscou puisse déployer 15 000 soldats d'ici à deux mois afin de mener des opérations. Après tout, ce n'est rien comparé aux troupes américaines déployées dans la région. » ■



Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling

Le rapport remis à la ministre du Travail préconise notamment de créer un droit et un devoir à la déconnexion, sécuriser le forfait-jours, déroger au repos de 11 heures pour les travailleurs du numérique, mieux encadrer le télétravail et garantir des droits sociaux aux travailleurs non salariés.



Bruno Mettling, DRH d'Orange, a remis le 15 septembre 2015 son rapport "Transformation numérique et vie au travail" à Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Parmi les 36 préconisations du rapport figure l'institution d'un droit et un devoir à la déconnexion afin de préserver, notamment chez les cadres, un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce droit et ce devoir seraient mis en place de manière concertée avec les représentants du personnel, au moyen d'une charte, et s'accompagner d'actions de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Est préconisée une adaptation du forfait-jours, cadre juridique le plus adapté aux nouvelles modalités d'organisation du travail des salariés autonomes du numérique selon Bruno Mettling. Il est également suggéré de permettre, de manière exceptionnelle, "de déroger par accord collectif au temps de repos quotidien de 11 heures, à la condition que les modalités de récupération soient définies".

S'agissant du télétravail, le rapport conseille aux entreprises de s'inspirer d'une liste de bonnes pratiques, dont l'instauration de jours de présence obligatoires et réguliers sur le lieu de travail, la fixation de plages de disponibilité à distance du manager ou le partage des informations entre membres de l'équipe. Il préconise également une clarification de la notion d'accident du travail dans le cadre du télétravail.

Le rapport prône également une clarification des situations respectives de salarié et de travailleur indépendant au regard du développement des nouvelles formes d'activité hors salariat. Il propose notamment de créer, dans le prolongement du compte personnel d'activité, un régime de protection sociale avec des droits attachés à la personne et transférables pour les non-salariés. Il suggère en outre d'élargir le concept de salariat, en se basant sur le degré d'autonomie du travail, le pouvoir de fixation de la rémunération ou l'exclusivité des services du travailleur.

Estimant que la notion de durée du travail "n'est plus un outil suffisant pour appréhender la contribution de tous les salariés", le rapport propose de compléter la mesure du temps de travail par l'évaluation de la charge de travail, des résultats attendus et des moyens associés.

L'ensemble des propositions du rapport seront discutées dans le cadre de la conférence sociale annuelle les 19 et 20 octobre 2015.



Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling



Bruno Mettling, DRH d'Orange, a remis le 15 septembre 2015 son rapport "Transformation numérique et vie au travail" à Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Parmi les 36 préconisations du rapport figure l'institution d'un droit et un devoir à la déconnexion afin de préserver, notamment chez les cadres, un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce droit et ce devoir seraient mis en place de manière concertée avec les représentants du personnel, au moyen d'une charte, et s'accompagner d'actions de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Est préconisée une adaptation du forfait-jours, cadre juridique le plus adapté aux nouvelles modalités d'organisation du travail des salariés autonomes du numérique selon Bruno Mettling. Il est également suggéré de permettre, de manière exceptionnelle, "de déroger par accord collectif au temps de repos quotidien de 11 heures, à la condition que les modalités de récupération soient définies".

S'agissant du télétravail, le rapport conseille aux entreprises de s'inspirer d'une liste de bonnes pratiques, dont l'instauration de jours de présence obligatoires et réguliers sur le lieu de travail, la fixation de plages de disponibilité à distance du manager ou le partage des informations entre membres de l'équipe. Il préconise également une clarification de la notion d'accident du travail dans le cadre du télétravail.

Le rapport prône également une clarification des situations respectives de salarié et de travailleur indépendant au regard du développement des nouvelles formes d'activité hors salariat. Il propose notamment de créer, dans le prolongement du compte personnel d'activité, un régime de protection sociale avec des droits attachés à la personne et transférables pour les non-salariés. Il suggère en outre d'élargir le concept de salariat, en se basant sur le degré d'autonomie du travail, le pouvoir de fixation de la rémunération ou l'exclusivité des services du travailleur.

Estimant que la notion de durée du travail "n'est plus un outil suffisant pour appréhender la contribution de tous les salariés", le rapport propose de compléter la mesure du temps de travail

par l'évaluation de la charge de travail, des résultats attendus et des moyens associés.

L'ensemble des propositions du rapport seront discutées dans le cadre de la conférence sociale annuelle les 19 et 20 octobre 2015.

MIEUX VAUT EN RIRE !

PAVLOV, AU SECOURS !

Le Monde écrit à propos du rapport Combrexelle sur le droit du travail :
« Dans un réflexe pavlovien, l'aile gauche du PS, par la voix de la sénatrice de Paris Marie-Noëlle Lienemann, n'a même pas attendu la publication du rapport Combrexelle pour le présenter comme "une bombe à fragmentation pour notre droit du travail". » En revanche, quand tous les experts et la quasi-totalité des journaux (dont *le Monde*) flinguent le code du travail, ce n'est en rien un réflexe conditionné, mais le fruit d'une réflexion intellectuelle neutre et objective, dénuée de tout parti pris idéologique. ■



Code du travail : que faut-il changer ?

Tous les rapports récemment publiés vont dans le même sens : il faut réformer et alléger le Code du travail. Le débat s'engage et le gouvernement s'apprête à légiférer.

Est-ce vraiment un hasard ? Depuis trois mois, un livre et trois rapports publiés par d'éminents juristes recommandent une réforme en profondeur du Code du travail. Celle-ci paraît d'autant plus nécessaire que les spécialistes de la question sont de diverses sensibilités politiques.

En juin, Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen proposaient dans un ouvrage (1) de réduire un code trop complexe et « atteint d'obésité » à une « Déclaration des droits du travail » en cinquante articles afin d'en finir avec une obscurité qui « entrave l'embauche ».

Le 2 septembre, l'institut Montaigne, de tendance libérale, publie un rapport qui préconise le bouleversement des normes juridiques : seuls quelques principes relèveraient du domaine de la loi (égalité professionnelle, protection de la santé) mais l'accord collectif, reconnu comme « source constitutionnelle » du droit du travail, deviendrait la norme pour fixer les règles générales dans les relations du travail. En clair, les négociations entre patrons et syndicats sur le temps de travail, la forme des contrats, les motifs de licenciement, auraient lieu dans le cadre des entreprises.

Le même jour, la fondation Terra

Nova qui s'affiche comme fer de lance de la gauche « progressiste », publie un rapport intitulé Réformer le droit du travail qui est rédigé par l'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy. A leur tour, les deux auteurs s'en prennent « à la prolifération et à la complexité des règles d'essence légale et de ce fait uniformes qui empêchent la réalisation des compromis locaux ». Ils préconisent donc, comme leurs adversaires libéraux, que les accords soient négociés dans l'entreprise à l'exception des grands principes.

Ils proposent aussi que des « accords de branche étendus » permettent de déroger au montant du salaire minimum fixé sur le plan national et rejoignent là encore les propositions libérales.

Enfin, le 9 septembre, le gouvernement a reçu sur le même sujet un rapport qu'il avait commandé à Jean-Denis Combrexelle. Face aux propositions de la droite et de la gauche, ce conseiller d'État prend une position centriste. Il s'oppose à une « réduction drastique du Code du travail » car elle « donnerait au juge un pouvoir sans précédent ». Il refuse l'inversion de la hiérarchie des normes mais propose « une nouvelle architecture du Code du travail » qui permettrait de faire un partage clair entre les dispositions impératives et celles qui seront renvoyées à la négociation collective. Cependant, le rapport Combrexelle rejoint la logique libérale sur deux points : il propose

que de nouvelles formes de contrat de travail soient négociées dans le cadre des entreprises ; il souhaite le développement des négociations à l'intérieur des entreprises sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui supprimerait la notion de durée légale du travail.

Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016. Après avoir été contraint d'imposer la loi Macron à sa majorité, le Premier ministre va devoir affronter une nouvelle fois son aile gauche face à une droite qui réclamera la mise en oeuvre des mesures très libérales contenues dans les rapports de l'institut Montaigne et de Terra Nova. L'exercice est difficile sans être réellement périlleux. Et il ne faut pas oublier que la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg s'immisce de plus en plus dans le droit du travail, rendant certains débats hexagonaux de plus en plus vains.

Alice Tulle



Code du travail : que faut-il changer ?

Tous les rapports récemment publiés vont dans le même sens: il faut réformer et alléger le Code du travail. Le débat s'engage et le gouvernement s'apprête à légiférer.

Est-ce vraiment un hasard ? Depuis trois mois, un livre et trois rapports publiés par d'éminents juristes recommandent une réforme en profondeur du Code du travail. Celle-ci paraît d'autant plus nécessaire que les spécialistes de la question sont de diverses sensibilités politiques.

En juin, Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen proposaient dans un ouvrage (1) de réduire un code trop complexe et « atteint d'obésité » à une « Déclaration des droits du travail » en cinquante articles afin d'en finir avec une obscurité qui « entrave l'embauche ».

Le 2 septembre, l'institut Montaigne, de tendance libérale, publie un rapport qui préconise le bouleversement des normes juridiques: seuls quelques principes relèveraient du domaine de la loi (égalité professionnelle, protection de la santé) mais l'accord collectif, reconnu comme « source constitutionnelle » du droit du travail, deviendrait la norme pour fixer les règles générales dans les relations du travail. En clair, les négociations entre patrons et syndicats sur le temps de travail, la forme des contrats, les motifs de licenciement, auraient lieu dans le cadre des entreprises.

Le même jour, la fondation Terra

Nova qui s'affiche comme fer de lance de la gauche « progressiste », publie un rapport intitulé Réformer le droit du travail qui est rédigé par l'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy. A leur tour, les deux auteurs s'en prennent « à la pro-lifération et à la complexité des règles d'essence légale et de ce fait uniformes qui empêchent la réalisation des compromis locaux ». Ils préconisent donc, comme leurs adversaires libéraux, que les accords soient négociés dans l'entreprise à l'exception des grands principes.

Ils proposent aussi que des « accords de branche étendus » permettent de déroger au montant du salaire minimum fixé sur le plan national et rejoignent là encore les propositions libérales.

Enfin, le 9 septembre, le gouvernement a reçu sur le même sujet un rapport qu'il avait commandé à Jean-Denis Combrexelle. Face aux propositions de la droite et de la gauche, ce conseiller d'État prend une position centriste. Il s'oppose à une « réduction drastique du Code du travail » car elle « donnerait au juge un pouvoir sans précédent ». Il refuse l'inversion de la hiérarchie des normes mais propose « une nouvelle architecture du Code du travail » qui permettrait de faire un partage clair entre les dispositions impératives et celles qui seront renvoyées à la négociation collective. Cependant, le rapport Combrexelle rejoint la logique libérale sur deux points: il propose

que de nouvelles formes de contrat de travail soient négociées dans le cadre des entreprises ; il souhaite le développement des négociations à l'intérieur des entreprises sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui supprimerait la notion de durée légale du travail.

Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016. Après avoir été contraint d'imposer la loi Macron à sa majorité, le Premier ministre va devoir affronter une nouvelle fois son aile gauche face à une droite qui réclamera la mise en oeuvre des mesures très libérales contenues dans les rapports de l'institut Montaigne et de Terra Nova. L'exercice est difficile sans être réellement périlleux. Et il ne faut pas oublier que la Cour de Justice de l'Union européenne de Luxembourg s'immisce de plus en plus dans le droit du travail, rendant certains débats hexagonaux de plus

en plus vains. Alice Tulle



Social

Le droit du travail en phase chantier

Le rapport Combrexelle, qui servira de base à la réforme du droit du travail, **propose d'ouvrir, dès 2016, de nouveaux champs de négociation collective dans quatre domaines : temps de travail, salaires, emploi et conditions de travail.** Au chapitre du temps de travail, le rapport relance un débat potentiellement explosif sur l'opportunité de revoir, par la négociation, le « seuil de déclenchement » des heures supplémentaires. Aujourd'hui, au-delà de 35 heures, la majoration peut être réduite à 10 % pour les huit premières heures par accord d'entreprises, mais cette souplesse reste peu utilisée, souligne le rapporteur. Jacques Petey (FNS-COP-BTP) considère qu'« il faut une vraie remise à plat du Code du travail, en créant d'abord un socle commun à toutes les professions. Dans un second temps, les branches pourraient introduire leurs spécificités. Pour le BTP, la sécurité, les heures supplémentaires ou l'apprentissage mériteraient des textes particuliers ». De son côté, la Capeb s'est déclarée, sur le réseau social Twitter, « en faveur d'un Code du travail adapté à la réalité des sociétés ».



La France sans cap

Valls pris entre le marteau et l'enclume

« OH, VOUS SAVEZ, VOUS pouvez préparer toutes les rentrées... » Finalement, Manuel Valls n'a pas fini sa phrase. C'était fin juillet. Le Premier ministre achevait un déjeuner avec quelques journalistes. Son pressentiment était le bon : tout ne s'est pas exactement déroulé comme le locataire de Matignon l'espérait. La crise des migrants est venue bousculer l'ordonnancement de l'agenda. Alors qu'en mai, Manuel Valls s'était prononcé contre une politique des quotas, il a dû depuis faire volte-face, François Hollande se ralliant à la position d'Angela Merkel. « Il faut être très prudent avec les mots employés dans cette crise ; on mesure le degré de responsabilité de chacun », confie-t-on dans son entourage, alors que mercredi, le Premier ministre a défendu à l'Assemblée nationale un retour éventuel des contrôles aux frontières.

Manuel Valls recherche un difficile équilibre dans ce dossier très politique. « Tout est extrêmement mouvant, cela dépasse le cadre

du réformateur qu'il incarne depuis son entrée à Matignon », le défend un fidèle soutien. Et c'est finalement sur le terrain social, là où son camp allume des mèches, qu'il a été le plus serein, notamment en lançant la réforme du Code du travail, avec le rapport Combrexelle. Le terrain a été bien préparé. Et la sortie de

Le Premier ministre a été contrarié par l'Elysée sur les questions fiscales

son ministre de l'Economie sur les 35 heures la veille de l'Université d'été du Parti socialiste lui a permis « un recentrage » au sein de sa majorité. « En recadrant Macron, on a compris que Valls n'irait pas aussi loin sur le Code du travail, décrypte un haut dignitaire socialiste. Le PS se braquera, mais ce ne sera pas la grande ruade ».

Le Premier ministre a surtout été contra-

rié par l'Elysée sur les questions fiscales. Alors que Matignon clamait depuis plusieurs semaines qu'une « baisse d'impôt n'était pas à l'ordre du jour », Manuel Valls prônant en privé « l'absolue stabilité », le chef de l'Etat lui a tordu le bras. « Hollande veut impérativement remettre les compteurs à zéro. Manuel Valls l'a compris », sourit un ministre. L'annonce sur l'impôt sur le revenu oblige à ficeler un dernier budget du quinquennat très contraint, avec un PS demandant une réorientation « sérieuse » du pacte de responsabilité.

L'exécutif a promis de tenir le cap ; les frondeurs menacent déjà de voter contre. Mais finalement, ce nouveau bras de fer peut faire les affaires de Manuel Valls. Dans la confrontation avec sa majorité, il en tire des bénéfices sur son image de « réformateur assumé ». En attendant, il a chuté de 8 points dans le dernier baromètre Ipsos.

Stéphane Grand
 @Stephane_Grand



Réforme du droit du travail : à quoi sert le rapport Combrexelle ?

Le rapport Combrexelle sur « la négociation collective, le travail et l'emploi », remis à Manuel Valls, le 9 septembre vise notamment à élargir la place de l'accord collectif en droit du travail. Une loi devrait être adoptée l'an prochain. Le point de vue de notre spécialiste en droit du travail.

Il est toujours pathétique de constater en France que les politiques attendent toujours le rapport qu'ils ont commandé ...avant de ne rien faire. S'agissant de la compétitivité des entreprises, le rapport Gallois était ainsi attendu comme la pièce manquante. Le rapport Combrexelle n'échappe pas à la règle !

Pourquoi ce rapport ?

Nul ne peut nier que le droit du travail est devenu très compliqué en France. Certes, il l'est naturellement, vue la multitude de ses sources (sources internationales, européennes, conventions et accords collectifs, jurisprudence, Code du travail, Constitution...). Mais, le droit français a une particularité supplémentaire : le poids de son Code du travail, avec 10 000 articles. En comparaison, celui de la Suisse ne comporte que... 54 articles ! Résultat : du stade de petit livre, notre Code est passé à celui de monstre que nous connaissons aujourd'hui. Un document truffé de textes parfois inutiles quand ils ne se contredisent pas les uns les autres. Un code qui comprend des dispositions inassimilables, même pour des juristes chevronnés. Un code qui, finalement, n'est pas compréhensible par ceux auxquels il s'adresse en priorité : les salariés et les employeurs.

En 1991, déjà, le Conseil d'Etat avait utilisé cette célèbre formule : « quand le droit bavarde, le citoyen ne lui prête plus qu'une oreille distraite ». Et de dénoncer la « prolifération des textes », « l'instabilité des règles » et « la dégradation de la norme ». Les causes de ces maux ont été analysées et d'autres formules sévères ont mis en lumière ces dérives : « logorrhée législative et réglementaire », « raffinements byzantins », « droit mou », « droit à l'état gazeux ». Pire, comme l'ont dénoncé de nombreux professionnels, notre Code en est arrivé à un tel point qu'il ne protège plus le salarié et décourage l'employeur. Triste constat !

C'est dans ces conditions que le gouvernement a commandé à Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'Etat et ex-directeur général du Travail, un rapport sur « la négociation collective, le travail et l'emploi ». On notera que certains des 16 membres de la commission Combrexelle avaient participé à la recodification du code du travail, c'est-à-dire à sa complexification !

L'essentiel du rapport

Finalement, ce rapport ne donne pas de recette pour simplifier le Code du travail, il se contente de renvoyer la plupart des sujets à la négociation collective !

En premier lieu, il propose de réduire la place de la loi dans l'édifice juridique social. Son caractère impératif se limiterait aux principes fondamentaux du droit du travail, baptisé « l'ordre public social » : la sécurité, la santé et le respect de la dignité des salariés, les normes communautaires et internationales, la durée maximale de travail, le Smic. Pas question donc de revenir sur le Smic ou les 35 heures. Le président de la République l'a affirmé.

En second lieu, le rapport propose de revoir l'architecture du Code du travail en faisant « le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord », tout en fixant un délai de quatre ans pour arriver à cette fin.

Le document suggère également de « rationaliser » et d'« étendre », dès 2016, via une loi, les champs de la négociation de branche et d'entreprise sur les « quatre piliers » des relations au travail : « le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail ».

Ensuite, il prévoit que les accords devront être majoritaires c'est-à-dire signés par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des voix aux élections professionnelles.

Enfin, un salarié refusant les conséquences d'un accord visant à sauver ou à développer des emplois bénéficierait d'un licenciement économique mais avec des indemnités, à définir par la loi, moins élevées que pour un licenciement classique.

Que faut-il en penser ?

Ce rapport peut laisser le lecteur dubitatif. A y regarder de plus près, il semble que les propositions soient quelque peu en dehors de la réalité ! Ainsi, s'agissant des accords de branche, près d'un millier de branches existent aujourd'hui (255 dans le domaine agricole et 687 dans le reste du secteur privé). Dans son rapport sur la représentativité patronale, en 2013, le même Jean-Denis Combrexelle, avait préconisé de diviser ce nombre par trois ou quatre dans cinq ans, avec pour objectif d'arriver à une fourchette comprise entre 100 et 150 branches dans dix ans. Cela s'explique : seule la moitié des 657 conventions collectives, étudiées dans ce cadre, négociaient régulièrement des accords. Moins de 10 % concluaient un accord par an et 40 % tous les un à deux ans. Le problème est que le rapport fixe des objectifs à quatre ans. La mission est donc vouée à l'échec !

De même, on peut se demander si la commission a suffisamment pris en compte le particularisme de la France, pays où les syndicats sont très minoritaires. La France affiche, en effet, le taux de syndicalisation le plus faible de tous les pays développés : 8% des salariés (contre 55% en Italie, 69% en Belgique, 82% en Suède...) avec une proportion de 5% dans le secteur privé. La proportion d'entreprises affiliées à un syndicat patronal n'est guère plus élevée... Dans ces conditions il paraît pour le moins osé de promouvoir la négociation avec des syndicats qui ne représentent qu'eux-mêmes au détriment de la loi (sans compter que dans nombre de situations, les accords négociés par les partenaires sociaux sont marqués par une grande confusion, voire une inapplicabilité. Faut-il rappeler la cohorte de textes nébuleux ou inadaptés, négociés par les partenaires sociaux au niveau national qu'il s'agisse du temps partiel de 24 heures, de la formation, des accords de maintien dans l'emploi, des compléments d'heures...!)

Enfin, il faut rappeler que 84% des entreprises françaises sont des TPE (moins de 10 salariés) qui n'ont ni représentant syndical, ni représentant du personnel, et pour lesquelles le rapport Combrexelle ne prévoit pas grand-chose !

Finalement, faute pour les gouvernements successifs de résoudre ce problème de la monstruosité du Code du travail, on renvoie le problème aux employeurs, à charge pour eux de négocier des accords majoritaires avec des syndicats de salariés ultra minoritaires.

La législation en matière de durée du travail nécessite plus de 200 articles. Faut-il maintenir celle sur le contrat de travail à temps partiel, dont la complexité est telle qu'il devient difficile, sans aide extérieure, de rédiger un contrat à temps partiel et durée déterminée de moins de 24 heures ! Le vrai courage politique n'aurait-il pas été celui de la simplicité ?



Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling

Le rapport remis à la ministre du Travail préconise notamment de créer un droit et un devoir à la déconnexion, sécuriser le forfait-jours, déroger au repos de 11 heures pour les travailleurs du numérique, mieux encadrer le télétravail et garantir des droits sociaux aux travailleurs non salariés.

Bruno Mettling, DRH d'Orange, a remis le 15 septembre 2015 son rapport "Transformation numérique et vie au travail" à Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Parmi les 36 préconisations du rapport figure l'institution d'un droit et un devoir à la déconnexion afin de préserver, notamment chez les cadres, un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce droit et ce devoir seraient mis en place de manière concertée avec les représentants du personnel, au moyen d'une charte, et s'accompagner d'actions de sensibilisation à l'usage des outils numériques. Est préconisée une adaptation du forfait-jours, cadre juridique le plus adapté aux nouvelles modalités d'organisation du travail des salariés autonomes du numérique selon Bruno Mettling. Il est également suggéré de permettre, de manière exceptionnelle, "de déroger par accord collectif au temps de repos quotidien de 11 heures, à la condition que les modalités de récupération soient définies". S'agissant du télétravail, le rapport conseille aux entreprises de s'inspirer d'une liste de bonnes pratiques, dont l'instauration de jours de présence obligatoires et réguliers sur le lieu de travail, la fixation de plages de disponibilité à distance du manager ou le partage des informations entre membres de l'équipe. Il préconise également une clarification de la notion d'accident du travail dans le cadre du télétravail. Le rapport prône également une clarification des situations respectives de salarié et de travailleur indépendant au regard du développement des nouvelles formes d'activité hors salariat. Il propose notamment de créer, dans le prolongement du compte personnel d'activité, un régime de protection sociale avec des droits attachés à la personne et transférables pour les non-salariés. Il suggère en outre d'élargir le concept de salariat, en se basant sur le degré d'autonomie du travail, le pouvoir de fixation de la rémunération ou l'exclusivité des services du travailleur. Estimant que la notion de durée du travail "n'est plus un outil suffisant pour appréhender la contribution de tous les salariés", le rapport propose de compléter la mesure du temps de travail par l'évaluation de la charge de travail, des résultats attendus et des moyens associés. L'ensemble des propositions du rapport seront discutées dans le cadre de la conférence sociale annuelle les 19 et 20 octobre 2015. © 2015 BiblioVigie - Un service de



RAPHAËLLE FRANKLIN

DIRECTRICE GÉNÉRALE OPCA TRANSPORTS ET SERVICES)

« La différenciation avec le DIF n'est pas encore claire pour les entreprises »

■ L'Officiel des Transporteurs : Combien de demandes de formations ont été formulées depuis la mise en place du CPF ?

RAPHAËLLE FRANKLIN : Pour l'instant, 1 200 dossiers ont été montés pour la branche Transports et Propreté, dont 880 dans le transport. Le nombre de demandes augmente depuis le début de l'année, mais surtout depuis juin. Les entreprises appellent beaucoup en amont pour se renseigner, ce qui limite le nombre de refus de dossiers. La différenciation avec le DIF n'est pas encore claire pour les entreprises. D'ailleurs, le message du « CPF qui se substitue au DIF » est trompeur car les deux dispositifs ne se ressemblent pas. Les employés conservent seulement leurs heures acquises au titre du DIF.

■ Le principe du CPF semble-t-il être globalement compris ?

R.F. : Le site internet de la Caisse des dépôts et consignation présente tout le dispositif, mais il contient tellement d'informations que les gens s'y perdent. Les questions des entreprises concernent surtout les prises en charge et l'éligibilité des formations. On nous demande parfois si la FCO fait partie du CPE... Or la branche transports routiers n'a pas encore validé sa liste de formations. Lorsqu'une demande est soumise, nous vérifions l'éligibilité par rapport aux listes interprofessionnelles ou régionales que nous croisons pour augmenter les chances de formation. Toutes les formations, même si elles sont répertoriées dans la liste, n'entrent pas forcément dans le cadre du CPF. C'est notamment le cas pour l'anglais. Seules les enseignements qui débouchent sur un examen sont éligibles.

■ Le mode de financement des formations est-il acquis par les entreprises ?

R.F. : Le CPF est à distinguer du plan de formation au niveau des cotisations. La cotisation à 0,9 % relevait du plan et ne recou-



vre pas la même chose que celle à 0,2 % du CPE. Le 0,2 % recouvre les formations qualifiantes certifiantes éligibles au CPF, ce qui est totalement nouveau. Le 0,9 % a partiellement disparu dans le sens où les entreprises n'ont plus l'obligation de le verser à l'OPCA. Mais il existe toujours des plans formation dans les entreprises de moins de 300 salariés.

■ Observez-vous des différences dans le choix des formations par rapport au DIF ?

R.F. : Nous avons beaucoup de demandes de formations en langue anglaise ou en informatique avec le PCIE (passport de compétences informatique européen), ce qui est atypique. Cette tendance est présente dans toutes les OPCA alors que les choix de formation sont d'habitude très différents selon les secteurs. Néanmoins,

« LA BRANCHE TRANSPORTS ROUTIERS N'A PAS ENCORE VALIDÉ SA LISTE DE FORMATIONS. »

au fur et à mesure, nous aurons des CQP (certificats de qualification professionnelle, ndlr) qui marqueront les branches. Avec les CSP (conventions de sécurisation professionnelle, ndlr), les licenciés économiques peuvent mobiliser leur CPF, ce qui n'était pas le cas avec le DIF. Nous avons monté 600 dossiers dans ce cadre.

■ La possibilité d'obtenir une formation sans l'accord de l'employeur a-t-elle une influence sur le choix des formations ?

R.F. : La VAE, un dispositif qui existait déjà mais n'était que très peu utilisé, est d'un coup montée en puissance. Elle arrive désormais dans le top 10 des formations de toutes les OPCA, ce qui est très révélateur. Ce sont des salariés seuls qui ne souhaitaient pas être accompagnés par leur entreprise pour faire valider des diplômes transversaux tels que des BTS de comptabilité ou de gestion PME-PMI. Ce phénomène montre que le salarié est réellement acteur de son parcours. Il ne change pas forcément d'emploi ou d'entreprise par la suite, mais ses compétences seront reconnues.

■ Recevez-vous des demandes d'information sur l'abondement du CPF par des points acquis au titre du compte pénibilité ?

R.F. : Nous n'avons pas encore de questions sur cette mesure. Des éléments doivent encore être précisés durant le dernier trimestre.

■ Et sur le Compte personnel d'activité qui comprendra notamment le CPF ?

R.F. : Il devrait être mis en place en 2017 ; nous avons encore un bon délai. Assimiler le CPF ne sera déjà pas simple ! Une année sera bien nécessaire pour les entreprises. Ces mesures sont annoncées bien vite par rapport à l'actualité et la réalité du monde des entreprises. ♦

Propos recueillis par G. I.



« Le numérique ne peut pas servir à mettre à bas notre modèle social »

Bruno Mettling, DRH d'Orange, a remis mardi son rapport sur le numérique à la ministre du Travail. A Rue89, il parle du risque d'exclusion des femmes, du droit à la déconnexion, et de l'« ubérisation » du travail.

« Envisager le numérique comme un cadre neuf de production de rapports sociaux » : tel était le postulat de départ de la mission confiée en mars par François Rebsamen, alors ministre du Travail et de l'Emploi, à Bruno Mettling, le directeur des ressources humaines de l'opérateur Orange.

Ce spécialiste des dossiers sociaux sensibles, ancien membre du cabinet de Dominique Strauss-Kahn à Bercy, s'est entouré d'un groupe d'experts du numérique et du monde du travail, cinq responsables syndicaux (CFDT, CFE/CGC, CGT, FO) et patronaux nationaux. Il a mené une série d'auditions pour mener à bien cette (vaste) mission, en s'appuyant aussi sur les services de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales).



Voir le document
(Fichier PDF)

Dans son rapport [PDF] « Transformation numérique et vie au travail » de 150 pages, remis ce mardi à Myriam El Khomri – nommée début septembre pour succéder à François Rebsamen –, non sous la forme d'un gros pavé de papier mais numérisé sur une petite clé USB comme il se doit, Bruno Mettling s'est penché sur plusieurs dimensions des conséquences de ce qu'il est convenu d'appeler la « révolution numérique », sur l'organisation du travail, le management, le travail des cadres, les métiers et les compétences, ainsi que les formes de travail hors salariat qui fleurissent. En somme, l'« ubérisation » du travail.

Comme le résume la lettre de mission du 25 mars [PDF] :

« Ce que le numérique met en cause, c'est l'unité de lieu et de temps qui a prévalu dans le système industriel et social précédent. »

Bruno Mettling a bon espoir que certaines de ses 36 préconisations ne finissent pas directement à la poubelle mais trouvent un projet de loi pour s'y glisser, soit la loi « Macron 2 », soit la loi sur la réforme du travail, qui doit être présentée en Conseil des ministres avant la fin de l'année.

Entretien avec ce professionnel de la synthèse qui se défend d'être un partisan du « consensus mou ».

Rue89 : Pour beaucoup, le numérique, au-delà des usages, représente un risque de destruction d'emplois et de remise en cause du droit du travail. Quels ont été les points de blocage identifiés pendant l'accouchement de votre rapport ?

Bruno Mettling : Ce qui nous a frappés, au sein de la commission, c'est qu'entre les experts du secteur, comme la vice-présidente du CNum et l'ex-directeur de cabinet d'Axelle Lemaire, d'une part, et le monde du travail, les organisations syndicales et patronales, d'autre part, une idée faisait vraiment consensus : le numérique apparaît comme une opportunité de repenser l'entreprise, dans ses excès d'aujourd'hui, ses cloisonnements, sa verticalité excessive et sa culture du contrôle, du « reporting ».

Et quand nous avons examiné, du point de vue du numérique, des questions telles que le temps de travail ou le contrat de travail, nous avons eu une bonne surprise : la réglementation française du

temps de travail ne constitue pas un point de blocage.

Les entreprises du numérique nous ont dit que le « forfait jours » (voir encadré en fin d'article) leur convient parfaitement, avec un décompte non pas à l'heure, mais en jours, et, en contre-partie, des journées de RTT. Du coup, nous préconisons dans le rapport de sécuriser ce forfait jours, qui a été fragilisé par plusieurs décisions de justice de la Cour de cassation (qui a annulé dix sur douze conventions dont elle a été saisie). Il faut clarifier les conditions d'application par la loi.

S'agissant du contrat de travail, un grand entrepreneur du numérique m'a dit :

« Les jeunes geeks qui développent des applicatifs sur mon plateau et travaillent beaucoup, souvent en dehors du bureau, parfois tard le soir, sont très attachés à leurs jours de RTT. Si je touchais à un jour de RTT, alors là, ça ne se passerait plus bien du tout. »

On le voit, un équilibre s'est instauré autour du forfait jours.

La publication de votre rapport a pourtant été précédée d'une polémique sur la remise en cause du temps de travail. Voulez-vous y toucher ?

Il y a des débats, des tensions, c'est incontestable, sur la question du droit du travail et du temps de travail dans notre pays. Tous ces débats sont légitimes. Il ne me revenait pas de les trancher.

Pour ce qui nous intéressait, il faut noter que la loi sur le temps de travail est compatible avec le numérique, sous réserve que le forfait jours soit sécurisé. En réalité, il n'y a pas non plus de débat sur le contrat de travail : les employeurs du numérique nous expliquent que les compétences sont tellement rares que s'ils amusaient à proposer l'embauche autrement qu'en CDI, ils n'auraient pas beaucoup de salariés !

Ceci dit, demain, à l'ère de la connectivité permanente, le temps de travail, au sens de ce qui se mesure sur le lieu de travail, ne suffit plus à mesurer la charge de travail. Un des acquis de ce rapport porte sur cette idée que pour certains métiers de la connaissance du numérique, la charge de travail ne se mesure plus seulement par le temps de travail. A juste titre, les syndicats ont beaucoup insisté : cela concerne environ 10% des salariés du pays, ceux du secteur numérique comme les développeurs et, plus généralement, les « travailleurs de la connaissance », pour lesquels le temps de travail ne suffit plus à épouser la réalité de la charge de travail.



Scène de bureau avec des jouets (Sonny Abesamis/Flickr/CC)

Mon propos n'est donc pas de remettre en cause la pertinence du temps de travail pour mesurer la charge de travail de 90% des salariés. Ce qui est intéressant, c'est que le Medef comme les organisations syndicales conviennent de l'intérêt de cette piste de réflexion.

Mais je souhaite rappeler que le vrai sujet de ce rapport, la priorité absolue pour réussir la

transition numérique, n'est pas autour du bon vieux débat franco-français sur le contrat et le temps de travail, mais l'effort d'éducation au numérique, de formation qu'il faut engager. Seul un quart des actifs de ce pays s'estiment suffisamment formés au numérique.

Et si l'exceptionnel devient la norme, et les horaires hyper-étendus, le rythme habituel de travail ?

C'est l'autre question importante, celle du temps de repos : ce qui est prévu, ce sont 11 heures consécutives obligatoires entre deux séquences de travail et 35 heures de repos par semaine, soit deux jours accolés consécutifs. Ce que nous ont dit les acteurs du numérique, c'est que quand on est « charrette » sur un projet qu'on termine tard le soir, il peut être nécessaire d'être là le lendemain matin pour son déploiement. Donc les 11 heures ne sont pas toujours respectées.

Il faut réfléchir à des accords d'entreprise qui permettraient de déroger de manière exceptionnelle à ces règles de repos, sous réserve que soient définies les conditions de récupération : c'est une question de santé au travail.

Plus facile à dire qu'à faire, surtout dans des petites structures !

C'est vrai que c'est plus facile dans les grands groupes. Il faut éviter les abus, que ce soit bordé et borné dans le temps. Il ne faut pas que ça devienne récurrent, que les salariés travaillent fréquemment très tard le soir et tôt le matin.

Mais ne nous mettons pas la tête dans le sac : aujourd'hui, de nombreuses entreprises sont amenées à déroger à ces 11 heures. Ce n'est pas satisfaisant que de jeunes entrepreneurs se retrouvent dans l'illégalité quand il y a un « coup de bourre ». Ceci étant, il ne s'agit pas d'autoriser l'accumulation des nuits blanches.

Le risque n'est-il pas une généralisation de ce forfait jours ? Ou du statut de freelance, sous les coups de certaines entreprises du numérique, comme Uber, qui semblent préfigurer la fin du salariat ?

Le forfait jours ne doit pas être généralisé, nous l'avons écrit noir sur blanc dans le rapport : il n'est pas question d'embarquer l'ensemble des salariés pour lesquels le temps de travail horaire est une solution qui fonctionne bien. Le forfait jours doit traduire une situation de réelle autonomie et d'indépendance dans la réalisation de son travail.

Le numérique ne peut pas servir de prétexte pour mettre à bas le socle de notre modèle social.

S'agissant des nouvelles formes d'emploi, on constate, dans tous les pays du monde où le numérique se développe, une part importante d'emplois qui se créent hors salariat. C'est une réalité, il faut en prendre acte. Il ne sert à rien de dresser des digues de papier par rapport au développement de cette nouvelle forme d'emplois hors salariat. C'est aussi une façon de créer de l'emploi dans notre pays.

En France, 10% des travailleurs pratiquent leur activité hors salariat. Mais j'observe qu'une grande part de ces emplois est de nature sociale et marque un retour progressif à l'activité : en réalité, combien souhaiteraient revenir au salariat ? Il ne faut donc pas dire que 10% des travailleurs français ont vocation à être écartés du salariat. Mais, et c'est également une réalité, une partie d'entre eux fait ce choix, et il faut le respecter.

Il faut être fataliste ?

Attention, il n'est pas question de dire que c'est la loi de la jungle, qu'il n'y a pas de règles. Par exemple, il est important que ces nouvelles formes d'emploi contribuent au financement de la protection sociale et permettent d'acquérir des droits.

Il n'est pas acceptable que la France devienne un pays où le modèle social ne répond plus à des règles. Par exemple, qu'un salarié s'arrête à 16 heures pour prendre une nouvelle profession qu'il exerce en franchise de taxe, de cotisation, d'impôt, etc. [le Sénat propose d'ailleurs de taxer les revenus de « l'économie collaborative » au-delà de 5 000 euros par an, ndlr]. Cela déstabilise notre système de protection sociale.

Comme on l'a fait pour les autoentrepreneurs – il y en a près d'un million et leur statut intègre les

cotisations sociales –, il faut veiller à ce que ces nouvelles formes d'emploi se développent dans le respect de notre modèle social.

Il est impératif que les plateformes de service, par lesquelles se créent ces nouvelles formes d'emploi, soient amenées à donner les informations nécessaires pour pouvoir établir les droits des travailleurs concernés mais aussi les modalités de leur contribution au financement de la protection sociale. Il faudrait créer un droit individuel transférable, élargir le compte personnel d'activité au-delà des seuls salariés.

C'est tout cela que nous précisons dans notre rapport pour assurer une coexistence satisfaisante entre ces nouvelles formes d'emplois et les emplois salariés.

N'est-ce pas une vision « Bisounours » du débat, quand on voit la virulence de la guerre taxis contre VTC ?

Derrière ce choc entre une profession assez traditionnelle dans son mode de fonctionnement, les taxis, et un nouveau mode d'activité passant par une plateforme numérique, il y a en partie une demande légitime d'acteurs qui sont intégrés dans le financement de la protection sociale face à d'autres qui se développent parfois hors de toute règle collective.

Mais ces nouvelles formes d'emploi sont une opportunité pour le problème de l'emploi en France, sous réserve que ne soit pas déstabilisé notre modèle social.

Aux Etats-Unis, la commission du travail de Californie a requalifié le statut d'une conductrice Uber en salariée. Que préconisez-vous dans ce domaine ?

La définition juridique du fameux « lien de subordination » ne suffit plus à distinguer le salarié et le travailleur indépendant. Il peut y avoir des risques des deux côtés : des salariés qui se voient requalifiés en travailleurs indépendants et leurs revenus en bénéficiaires industriels et commerciaux (comme un autoentrepreneur par exemple) et taxés comme tel. Ou, en sens inverse, des travailleurs indépendants que l'on requalifie en salariés. On voit bien qu'il faut, sous l'autorité de l'administration de l'emploi, que soient redéfinies les conditions de l'emploi salarié d'après des critères économiques et pas seulement juridiques.

C'est en cours aux Etats-Unis. Au-delà du cas que vous citez, l'administration Obama – le « department of Labor » – a engagé une réflexion sur la définition de l'emploi, parce qu'elle constate que les définitions traditionnelles ne correspondent pas à la réalité dans l'univers de l'économie numérique. Cela fait partie de nos préconisations.

Outre-Atlantique, le débat a pris un tour politique, les démocrates se montrant critiques de cette économie des petits boulots. Et en France ?

C'est tout l'intérêt de ce rapport : il arrive à un moment où en France, il y a une disponibilité de l'ensemble des acteurs pour réfléchir de manière ouverte aux conséquences de développement de cette nouvelle économie, qui bouleverse les modes de travail traditionnels.

Le rapport sera au programme de la prochaine conférence sociale d'octobre, comme l'a annoncé la ministre Myriam El Khomri.

Sur les destructions d'emploi justement, le risque existe, non ?

Oui, le numérique détruit certains emplois et en crée d'autres. Et il peut être un levier d'exclusion massive, en particulier pour les plus fragiles socialement, les travailleurs âgés ou peu qualifiés. Toutefois, ce n'est pas inéluctable. De nombreuses préconisations sont faites dans le rapport pour éviter cette situation.

Mais je veux aussi lancer un cri d'alarme : la transformation numérique risque de poser un problème d'une grande acuité s'agissant de l'accès à l'emploi des femmes. Elle détruit des emplois en marketing, ressources humaines, communication, des fonctions souvent très féminisées et, à l'inverse, elle en crée massivement dans des secteurs techniques et technologiques très masculins. Les stéréotypes font qu'aujourd'hui, les jeunes filles ne s'orientent pas vers ces métiers techniques. Il y a donc un risque terrible de réexclure « la moitié de notre humanité », les femmes, du segment dynamique du marché du travail.

Ce n'est pas le cas dans tous les pays, mais en France, il faut absolument que les jeunes filles s'orientent plus vers des emplois d'ingénieures et de techniciennes. Sinon, tout ce combat pour l'égalité professionnelle engagé depuis de nombreuses années risque de connaître un terrible revers.

Autre sujet chaud du rapport : le droit à la déconnexion. Vous n'avez pas retenu la voie allemande d'une déconnexion des e-mails soirs et week-end dans les entreprises. Pourquoi ?

Précisons qu'en Allemagne, ce droit n'a pas été fixé dans la loi. Ce sont des entreprises allemandes, comme Volkswagen, qui l'ont instauré dans le cadre du dialogue social interne, en bloquant les mails, ou en les diffusant de façon restreinte.

Aujourd'hui, les outils numériques brouillent la frontière entre vies personnelle et professionnelle, dans les deux sens : on traite aussi ses e-mails perso au travail par exemple. Ces outils offrent une vraie souplesse, appréciée de tous, mais il y a des excès qui sont condamnables. On s'aperçoit que l'accumulation de ces mails, ces salariés qui rentrent épuisés du week-end parce qu'ils n'ont pas déconnecté, ce n'est pas la meilleure façon d'être efficace en entreprises.

Les cadres passeraient entre 1h30 et 2 heures de plus par jour connectés pour le travail en dehors du travail. Il y a des risques réels psychosociaux et des cas de burn-out. A l'inverse, on observe que la sphère privée s'invite sur le lieu de travail et on ne va pas se mettre à tout chronométrer. Le droit à la déconnexion, c'est dire qu'aucun salarié ne doit se voir reprocher de ne pas avoir été connecté, de ne pas avoir répondu à un mail à 11 heures du soir l'invitant à une réunion le lendemain à 7 heures. Cela arrive !

Il faut que ce droit se généralise progressivement dans tout le pays par la négociation en entreprise, en branche, car sa traduction est à l'évidence différente d'une SSII à une grande entreprise, dans les services ou l'industrie.

Cependant, le droit à la déconnexion n'est pas suffisant. Il doit être complété par le devoir de déconnexion. C'est aussi une question de responsabilité individuelle, notre propre comportement a des conséquences pour nous-mêmes et pour nos collègues. On connaît aussi le syndrome du président qui envoie un mail au vice-président pendant le week-end, et c'est une centaine de salariés qui est mobilisée pour répondre à la question !

Il ne s'agit pas du tout d'éluider la responsabilité de l'entreprise, c'est à celle-ci de former ses salariés, ses managers, au devoir de déconnexion – je précise professionnelle. J'ai reçu beaucoup de tweets de jeunes me demandant de quel droit je prétendais les déconnecter le week-end !

En France, c'est encore rare ce type d'accords, non ?

Oui, ça démarre. Le Syntec l'a introduit pour les sociétés de services informatiques. Atos travaille à la suppression progressive des e-mails. D'autres entreprises font une demi-journée sans mail pour se « désintoxiquer ». La Poste a conclu un accord intéressant.

Chez Orange, nous avons fait des tentatives des journées sans mail, avec des résultats mitigés : une baisse de 20% à 30%. Et nous avons ouvert il y a deux mois une négociation sur le numérique avec les partenaires sociaux, pour mettre en œuvre ce que nous préconisons, c'est la moindre des choses.

Ça va au-delà de la déconnexion. Est-ce que le dialogue social se numérise ? Comment donne-t-on accès aux outils de communication numériques aux organisations sociales ? Comment faire place aussi aux partenaires sociaux dans cette nouvelle forme d'échanges entre l'entreprise et ses salariés ? C'est loin d'être évident.

Pourquoi vous a-t-on chargé de ce rapport ? Orange n'est pas une entreprise nativement numérique, elle n'est pas bien classée dans le CAC 40 pour sa culture numérique... Etiez-vous le mieux placé pour cela ?

François Rebsamen souhaitait confier cette mission à un DRH dont l'une des responsabilités est d'accompagner l'évolution du travail en entreprise, de veiller à la qualité de vie au travail. Ensuite, sans doute parce qu'Orange est le premier employeur du numérique en France [si l'on

considère les télécoms comme du numérique, ndlr], avec 100 000 collaborateurs, et qu'Orange Business Services accompagne de nombreuses entreprises dans la transformation numérique.

En outre, Stéphane Richard, notre PDG, m'a confié le soin d'animer un grand programme de transformation digitale interne. Enfin, peut-être aussi parce qu'Orange a su mettre en place une politique d'apaisement et de retour à un certain dialogue social de qualité après une situation sociale très difficile. Ceci dit, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de difficultés ou de débats chez Orange avec les partenaires sociaux sur cette question.

Dans le cadre de notre transformation numérique, nous nous efforçons de traduire concrètement tous ces enjeux. C'est, par exemple, grâce aux nouvelles façons de travailler (nouveaux outils, management à distance) qu'on a pu éviter la fermeture des petits sites d'exploitation d'Orange, épargnant aux salariés des bouleversements de leur vie privée.

Autre exemple : sur un plateau de la relation clients, la situation d'un téléconseiller qui est en difficulté face à un client. Grâce au fil Twitter, aujourd'hui, il est possible de mutualiser avec l'ensemble d'un plateau de 100 personnes la problématique du client. Vous faites appel à la solidarité de l'équipe pour résoudre un problème.

Il ne faut pas opposer transformation numérique et qualité de vie au travail : l'humain et le numérique peuvent se renforcer mutuellement.

Le « forfait jours »

Le forfait annuel en jours, introduit par la loi Aubry de 2000, repose sur un décompte du temps de travail en nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire. Il donne lieu à une convention individuelle avec chaque salarié concerné, qui fixe le nombre maximal de jours de travail à effectuer sur une année et qui est obligatoirement précédée d'un accord collectif d'entreprise.

Il s'adresse aux « cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés » et, depuis 2005, aux « salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » (article L.3121-43 du code du travail).

Ils peuvent alors « conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif », concrètement 218 jours maximum par an ou 282 jours avec majoration de salaire.

Selon une note du ministère du Travail de cet été, un travailleur du privé sur sept est au forfait jours, soit 1,5 million de personnes, à 80% des cadres.



21-24 août

Les dates et événements clés qui jalonnent la vie publique en France sont déclinés ici sous deux modes : les faits marquants : ces chronologies indiquent, mois après mois, les principaux événements de la vie publique ; des chronologies thématiques : ces repères permettent de retracer l'évolution d'un problème, d'une politique ou d'une réforme faisant débat dans l'actualité.

Sommaire 2015 Chronologie de l'année 2015 Janvier 7 janvier > Remise du rapport de l'Observatoire national de la fin de vie (ONFV) qui estime qu'aucun lieu n'est réellement prévu pour la fin de vie des personnes en situation de précarité et émet des recommandations pour remédier à cette situation indigne. Consulter le rapport 7-9 janvier > Le 7, attentat meurtrier, à Paris, au siège de l'hebdomadaire Charlie Hebdo (12 personnes assassinées). Le 8, une policière est tuée, à Montrouge, au Sud de Paris, puis, le 9, 4 otages sont tués dans une épicerie casher, Porte de Vincennes, à Paris. Des rassemblements spontanés ont lieu un peu partout en France en hommage aux victimes. 8 janvier > Remise au Premier ministre du rapport d'Hortense Archambault, Jean-Denis Combexelle et Jean-Patrick Gille sur le régime des intermittents du spectacle. Le rapport préconise de pérenniser par la loi l'existence de ce régime spécifique tout en réaffirmant le principe de sa négociation dans le cadre de la convention sur l'assurance chômage. Consulter le rapport 11 janvier > « Marches républicaines » dans toute la France en hommage aux victimes des attentats des 7, 8 et 9 janvier. Plus de 3,5 millions de personnes y participent, selon le ministère Ministère Ensemble des services de l'Etat (administration centrale et services déconcentrés) placés sous la responsabilité d'un ministre. de l'Intérieur. A Paris, le président de la République et les dirigeants d'une cinquantaine de pays participent au défilé. 14 janvier > Décret relatif à l'interdiction de sortie du territoire des ressortissants français projetant de participer à des activités terroristes à l'étranger (JO du 15). Consulter le site Legifrance 16 janvier > Promulgation de la loi relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral (JO du 17). La loi (article 1) substitue à compter du 1er janvier 2016 aux 22 régions métropolitaines existantes 13 régions constituées par l'addition de régions sans modification des départements qui les composent. Les élections régionales sont reportées de mars à décembre 2015. Consulter le panorama des lois 18 janvier > Blocage des axes routiers autour de Paris, Lille, Lyon, Bordeaux et Nantes par les chauffeurs routiers, à l'appel de l'intersyndicale (CGT, FO, CFTC, CFE- CGC). Les manifestants réclament des augmentations de salaire. Consulter le document 19 janvier > Remise au ministre de l'économie du rapport des Inspections générales des affaires sociales (Igas) et des finances (IGF) sur l'encadrement des retraites chapeau. Les retraites chapeau sont versées par une entreprise en supplément des retraites de base et complémentaires à des salariés ou mandataires sociaux. Souvent inférieures à 5 000 euros ces retraites peuvent atteindre plusieurs centaines de milliers d'euros par an. Le rapport préconise de les encadrer sans pour autant légiférer. Consulter le rapport 20 janvier > Publication des travaux du comité de suivi de la loi sur le droit au logement opposable (DALO) consacrés à l'accès au Dalo des personnes menacées d'expulsions locatives. Selon le comité, seules 5% des personnes menacées d'expulsion ont pu être reconnues au titre du droit au logement opposable. Il fait des préconisations pour rendre effectif l'accès au Dalo pour ce public. Consulter le rapport 21 janvier > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le Premier ministre, le ministre de l'Intérieur, la garde des Sceaux et le ministre de la Défense de mesures exceptionnelles mises en œuvre par le Gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. pour répondre à la menace terroriste. Consulter le communiqué du Conseil des ministres 28 janvier > Mise en ligne par le gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. d'un site spécialisé destiné à lutter contre la propagande jihadiste sur internet. Consulter le site Février 4 février > Lancement par le président de la République du 3e Plan cancer (2014-2019) qui réaffirme l'importance de la lutte contre les inégalités face à cette maladie. Consulter le document (fichier PDF- 1,31Mo) 9 février > Promulgation de la loi relative à la sobriété, à la transparence, à l'information et à la concertation en matière d'exposition aux

ondes électromagnétiques (JO du 10). La loi vise à modérer l'exposition du public aux ondes émises par les réseaux cellulaires (téléphonie mobile) ou les systèmes sans fil de moyenne et courte portées (Wi-Fi, Bluetooth, etc.). Consulter le panorama des lois 11 février > Présentation du rapport public annuel de la Cour des comptes. La Cour estime que la réduction du déficit public Solde budgétaires cumulés des administrations centrales, locales et de sécurité sociale. de 4,4% du produit intérieur brut (PIB) en 2014 à 4,1% en 2015 est "un objectif dont la réalisation est incertaine", la prévision d' inflation Inflation Perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix. du gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. (+0,9%) étant jugée trop optimiste et son programme d'économies (21 milliards d'euros) souffrant d'"approximations" et d'"imprécisions". Consulter le rapport 12 février > Signature à Minsk (Biélorussie) d'un accord sur un cessez-le-feu et une zone démilitarisée en Ukraine à la suite de négociations qui réunissaient les présidents russe, ukrainien et français ainsi que la chancelière allemande. Consulter le communiqué 13 février > Remise à la ministre en charge de l'Éducation nationale des propositions du Jury de la Conférence nationale sur l'évaluation des élèves : meilleure formation des enseignants à l'évaluation et à ses impacts sur les élèves, mise en place d'une notation semblable dans tous les établissements scolaires, abandon de la note chiffrée jusqu'à la fin de la classe de sixième. Consulter les propositions 14-15 février > A la suite de deux attentats à Copenhague (Danemark), le premier perpétré le 14 lors d'une conférence publique organisée en mémoire de l'attentat contre Charlie Hebdo sur le thème "Art, blasphème et liberté d'expression", le second perpétré le 15 dans une synagogue, François Hollande, président de la République se rend, le 15, à l'ambassade du Danemark, à Paris, en solidarité avec le peuple danois. Consulter le discours 16 février > Promulgation de la loi relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures (JO du 17). La loi réforme deux volets du droit des obligations. Elle définit les animaux comme des "êtres vivants doués de sensibilité". Consulter le panorama des lois 17-19 février > Le 17, le Premier ministre engage la responsabilité du gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. sur le vote du projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (recours à l'article 49-3 de la Constitution) Une motion de censure est déposée à l'Assemblée nationale. Le 19, la motion de censure est rejetée et le texte est déclaré adopté dans son intégralité en première lecture. Consulter le panorama des lois 24 février > Décision du Conseil d'État autorisant définitivement l'ouverture des magasins de bricolage le dimanche. Consulter la décision 25 février > Présentation aux partenaires sociaux, par le Premier ministre, des grandes lignes du futur projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. de réforme du dialogue social Dialogue social Comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. dans l'entreprise. Le projet de texte porte notamment sur sur la délégation unique du personnel (DUP) et sur les obligations annuelles d'information et de consultations des organisations syndicales. Consulter l'article 26-27 février > Lors du voyage officiel du président de la République aux Philippines, lancement du Forum « Vers la COP 21 : la société civile mobilisée pour le climat », à Manille. Le forum s'inscrit dans le travail de préparation de la Conférence Climat qui se tiendra à Paris, en décembre 2015. Consulter le discours Mars 9 mars > Promulgation de la loi autorisant l'accord local de répartition des sièges de conseiller communautaire (JO du 10). Cette loi vise à réintroduire la faculté de composer l'organe délibérant des communautés d'agglomération et de communes par accord entre les communes membres dans des limites compatibles avec la jurisprudence constitutionnelle. Consulter le panorama des lois 10 mars > Les ministres européens des Finances approuvent la recommandation proposée par la Commission européenne accordant à la France un délai de deux années supplémentaires, soit jusqu'en 2017, pour ramener son déficit public Solde budgétaires cumulés des administrations centrales, locales et de sécurité sociale. sous la barre des 3% du PIB. Consulter le compte-rendu 11 mars > Présentation par la ministre de

l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche des grands axes de la réforme du collège. Parmi les mesures prévues pour la rentrée scolaire de 2016 : l'enseignement d'une deuxième langue vivante à tous les collégiens dès la classe de 5e, un accompagnement personnalisé, un nouveau "socle commun de connaissances et de compétences", des enseignements pratiques disciplinaires pour les élèves de 5e, 4e et 3e. Consulter le dossier de presse 11 mars > Présentation par Gérard Larcher, président du Sénat, d'un projet de réforme du fonctionnement du Sénat visant à renforcer la participation aux travaux du Sénat, à améliorer l'élaboration de la loi et le contrôle parlementaire, à garantir la transparence financière de l'institution. Consulter le communiqué de presse du Sénat 16 mars > Promulgation de la loi relative à l'amélioration du régime de la commune nouvelle (JO du 17). Le texte veut faciliter le regroupement des communes en "communes nouvelles". Le dispositif de la commune nouvelle, instauré par la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010, a été peu mis en oeuvre. Le texte propose de revoir l'architecture institutionnelle de la nouvelle commune en donnant plus de place aux conseillers municipaux des anciennes communes. Consulter le panorama des lois 17 mars > Promulgation de la loi visant à introduire une formation pratique aux gestes de premiers secours dans la préparation du permis de conduire. Cette formation sera sanctionnée dans le cadre de l'examen du permis de conduire. Consulter le panorama des lois 19 mars > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le Premier ministre du projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. relatif au renseignement. Le texte vise à donner un cadre légal aux activités des services de renseignement et soumet la mise en oeuvre des techniques de renseignement à une autorisation du Premier ministre, après avis d'une autorité administrative indépendante Autorité administrative indépendante / AAI Institution de l'Etat, chargée, en son nom, d'assurer la régulation de secteurs considérés comme essentiels et pour lesquels le gouvernement veut éviter d'intervenir trop directement. , la Commission nationale de contrôle des techniques de renseignement (CNCTR). La Cnil émet des réserves sur le texte relevant des mesures de surveillance « beaucoup plus larges et intrusives que ce qu'autorise le cadre juridique actuel ». Consulter le panorama des lois 19 mars > Pour la première fois, à l'occasion de la présentation du projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. relatif au renseignement, les avis du Conseil d'État sur les projets de loi sont rendus publics à l'issue du Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. qui en a délibéré. Les avis aux projets sont déposés au Parlement Parlement Organe collégial qui exerce le pouvoir législatif (adoption des lois et contrôle du pouvoir exécutif). En France, le Parlement est composé de deux chambres : l'Assemblée nationale et le Sénat. et publiés sur le site Legifrance. Consulter le site Legifrance 22-29 mars > Premier et second tours des élections départementales (anciennement cantonales). Dans chaque canton est élu un binôme (constitué d'une femme et d'un homme). Les nouveaux conseillers départementaux élus siègent au conseil départemental (ex-conseil général). Le taux de participation au premier tour s'est élevé à 50,1% et à 44,98% au second tour. Consulter les résultats 25 mars > Le président de la République, François Hollande, la chancelière allemande Angela Merkel et le Premier ministre espagnol, Mariano Rajoy, se recueillent à Seyne-les-Alpes, près des lieux du crash de l'avion de la compagnie Germanwings survenu le 24 mars et dont le bilan s'élève à 150 victimes. Consulter le discours du Président de la République Avril 1er avril > Publication du rapport de la commission d'enquête du Sénat sur l'organisation et les moyens de la lutte contre les réseaux djihadistes en France et en Europe. Le rapport préconise plus de moyens humains pour le renseignement, la formation des acteurs de terrains pour la détection de la radicalisation, l'isolement des individus radicalisés dans les maisons d'arrêt, etc. Consulter le rapport 8 avril > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par la ministre des Outre-mer d'un projet de loi organique Loi organique Catégorie de lois, prévues par la Constitution, dont l'objet est de préciser les conditions d'application de la Constitution. relatif à la consultation sur l'accession de la Nouvelle Calédonie à la pleine souveraineté (suivi de l'application de l'Accord de Nouméa du 5 juin 1998). Le texte concerne notamment le fonctionnement des commissions administratives spéciales chargées d'établir tant la liste électorale spéciale pour les élections au Congrès et aux assemblées de province que la liste des électeurs admis à participer à la consultation. Consulter le panorama

des lois 9 avril > Présentation par la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (CNCDH) de son rapport annuel 2014. Le rapport fait état de la montée des actes racistes, notamment ceux motivés par un mobile antisémite ou par le rejet des pratiques liées à l'islam, et d'une banalisation du racisme anti-Roms. Consulter le rapport 13 avril > Promulgation de la loi visant à la prise en compte des nouveaux indicateurs de richesse dans la définition des politiques publiques (JO du 14). Le texte prévoit la prise en compte d'indicateurs de qualité de vie et de développement durable Développement durable Développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. dans l'élaboration des décisions publiques, en plus des mesures de production telles que le produit intérieur brut (PIB). Consulter le panorama des lois 15 avril > Remise au président de la République du rapport de Gérard Larcher, Président du Sénat, sur l'engagement citoyen. Ce rapport propose un contrôle des flux migratoires, un renforcement de l'autorité à l'école et un dialogue "franc" avec l'Islam. Consulter le rapport 15 avril > Remise au président de la République du rapport de Claude Bartolone, Président de l'Assemblée nationale, sur l'engagement citoyen. Ce rapport prône le développement de la citoyenneté Citoyenneté Lien social établi entre une personne et l'État qui la rend apte à exercer l'ensemble des droits politiques attachés à cette qualité sous réserve qu'elle ne se trouve pas privée de tout ou partie de cet exercice par une condamnation pénale (privation de droits civiques). Juridiquement, un citoyen français jouit de droits civils et politiques et s'acquiesce d'obligations envers la société. , le vote obligatoire et la lutte contre la "reproduction des élites". Consulter le rapport 17 avril > Présentation par le Premier ministre d'un plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Il comprend 40 mesures articulées autour de la justice, d'internet et de l'éducation, en faisant du racisme et de l'antisémitisme une "circonstance aggravante" pour tous les crimes et délits. Le plan intègre la répression des discours de haine au droit pénal général et donne la possibilité d'actions de groupe contre les discriminations. Consulter le document 17 avril > Promulgation de la loi portant diverses dispositions tendant à la modernisation du secteur de la presse (JO du 18). Le texte modifie l'organisation de la distribution de la presse instituée par la loi du 20 juillet 2011 relative à la régulation du système de distribution de la presse. Il réforme la gouvernance de l'Agence France Presse (AFP) en instituant un conseil supérieur chargé de garantir la pérennité de l'Agence et de veiller au respect de ses obligations. Il crée un statut d'entreprise solidaire de presse d'information. Consulter le panorama des lois 20-23 avril > Le 20, pour faire face à la situation de crise migratoire en mer Méditerranée et à la suite de plusieurs naufrages meurtriers, proposition par la Commission européenne de dix actions immédiates dont le renforcement des opérations de contrôle et le sauvetage en mer. Le 23, le Conseil européen présente un plan d'actions pour répondre à l'afflux de migrants : renforcer la présence de l'Union européenne en mer, lutter contre les trafiquants de migrants et les filières d'immigration clandestine, renforcer la coopération et l'aide au développement avec les pays d'immigration. Consulter les conclusions du Conseil européen 22 avril > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par les ministres en charge des affaires sociales et du travail du projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. relatif au dialogue social Dialogue social Comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale. et à l'emploi. Le texte crée à compter du 1er janvier 2017 un compte personnel d'activité qui rassemblera notamment le compte personnel de formation, le compte épargne temps et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Il prévoit également la création à compter du 1er janvier 2016 de la prime d'activité, fusion de la prime pour l'emploi et du RSA activité. Consulter le panorama des lois 29 avril > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par la ministre des Outre-mer d'un projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. relatif à la modernisation du droit de l'outre-mer. Plusieurs domaines sont concernés par le texte (fonction publique, aménagement du territoire Aménagement du territoire Ensemble des actions publiques tendant à un développement équilibré des régions et à une organisation de l'espace selon une conception directrice. , lutte contre la vie chère...). Consulter le communiqué du Conseil des ministres 29 avril > Présentation

en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le ministre des Affaires étrangères et du Développement international d'un projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. autorisant la ratification du protocole pour éliminer le commerce illicite des produits du tabac. Il s'agit de rendre les paquets de cigarettes traçables du lieu de production jusqu'au lieu de vente. Consulter le communiqué du Conseil des ministres Mai 6 mai > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le Premier ministre d'une communication relative au projet européen de la France fondé sur la croissance, la "protection" (contre le terrorisme, définition d'une politique migratoire "ambitieuse", etc.), la défense de "valeurs et d'intérêts assumés". Consulter le communiqué du Conseil des ministres 6 – 21 mai > Le 6, Martin Hirsch, directeur général de l'Assistance publique Hôpitaux de Paris (APHP), présente aux organisations syndicales un document intitulé "Réforme de l'organisation du travail". Le 21, les organisations syndicales (CGT, FO, SUD Santé, CFTC, CFE-CGC, UNSA, CFDT) appellent à la grève Grève Arrêt du travail par les salariés d'une entreprise ou d'un service pour la défense de leurs intérêts communs. et à un rassemblement devant les locaux de la direction générale pour exprimer leur désaccord avec la réforme proposée dont l'un des points est la suppression de journées de RTT. Consulter le communiqué syndical 7 mai > Publication d'une nouvelle Charte de la déconcentration Déconcentration Délégation de moyens et de pouvoirs de décision de l'administration centrale aux services extérieurs de l'Etat. (décret du 7 mai publié au JO du 8), rénovant celle du 1er juillet 1992. La Charte introduit le principe de modularité, c'est-à-dire que l'État adapte son fonctionnement aux réalités des territoires. Une Conférence nationale de l'administration territoriale de l'État (CNATE) assure le respect des principes de la Charte. Consulter le site Legifrance 9 mai > Le 9, en déplacement aux Antilles, le président de la République préside un sommet régional "Caraïbes Climat 2015" consacré à la préparation de la conférence de Paris sur le changement climatique. Consulter le discours 11 mai > Voyage officiel du président de la République en République de Cuba. C'est la première fois depuis l'indépendance de ce pays qu'un président français s'y rend. Rencontre, lors de cette visite, avec l'ancien chef d'État et de gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. cubain, Fidel Castro. 13 mai > Présentation par la Commission européenne d'un plan d'action pour l'immigration et l'asile destiné à répondre à la crise des migrants naufragés en mer Méditerranée. Consulter le communiqué de presse 15 mai > Loi autorisant la ratification de l'accord concernant le transfert et la mutualisation des contributions au Fonds de résolution unique (JO du 16). Ce fonds, financé par une taxe bancaire sur les établissements de la Zone euro Euro Monnaie unique de plusieurs Etats membres de l'Union européenne qui forment la zone euro. , est chargé d'intervenir en cas de défaillance d'une banque européenne. Il constitue l'un des éléments de l'Union bancaire. Consulter le site Legifrance 19 mai > Grève nationale et manifestations des enseignants à Paris et dans une cinquantaine de villes de province pour protester contre la réforme du collège. Entre 28% de grévistes dans les établissements publics, et 6,75% dans le privé, selon le ministère Ministère Ensemble des services de l'Etat (administration centrale et services déconcentrés) placés sous la responsabilité d'un ministre. de l'Éducation nationale, et plus de 50% selon l'intersyndicale ayant appelé à la grève Grève Arrêt du travail par les salariés d'une entreprise ou d'un service pour la défense de leurs intérêts communs. (SNES-FSU, SNEP-FSU, Snetaa – enseignement professionnel, Snalc, SUD Education, FO et CGT Educ'action). Consulter l'appel syndical 20 mai > Parution au Journal officiel Journal de la République française dans lequel sont publiés les lois et les règlements. du décret relatif à l'organisation des enseignements du collège et de l'arrêté relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège. Consulter le site Legifrance 20 mai > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le ministre de la Défense du projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019. Il actualise la loi du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 selon les décisions arrêtées par le président de la République lors du Conseil de défense du 29 avril 2015. Les suppressions de postes prévues pour la période 2014-2019 sont revues à la baisse

et s'établiront à 14 925, dont 6 618 sur la période 2015-2019, au lieu des 33 675 initialement prévues. Consulter le panorama des lois 27 mai > Présentation par le ministre des en charge des finances et le secrétaire d'État au Budget d'un projet de loi de règlement Loi de règlement Type de loi de finances qui arrête, chaque fin d'année budgétaire, le montant définitif des dépenses et des recettes de l'État, ratifie les opérations réglementaires ayant affecté l'exécution du budget, fixe le résultat budgétaire, décrit les opérations de trésorerie. du budget et d'approbation des comptes de l'année 2014. Le déficit public Déficit public Soldes budgétaires cumulés des administrations centrales, locales et de sécurité sociale. , qui se situe à 4% du PIB, continue à être réduit malgré une croissance faible en 2014 (0,2 %). Il est inférieur à la prévision de 4,4% et en constante diminution depuis 2011 où il avait atteint 5,1% du PIB. Consulter le communiqué du Conseil des ministres Juin 4 juin > Ouverture par le président de la République du Forum de la société civile méditerranéenne pour le climat (MEDCOP21) qui se tient à Marseille les 4 et 5 juin en vue de préparer la 21e Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21/CMP11) prévue à Paris en décembre 2015. Consulter le discours 9 juin > Présentation par le Premier ministre d'un plan pour relancer l'emploi dans les petites et moyennes entreprises. Quatre principales mesures sont prévues : une autorisation de renouveler deux fois les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats d'intérim ; un plafonnement des indemnités aux prud'hommes pour réparation de licenciement abusif ; 4 000 euros de prime à l'embauche d'un premier salarié ; un assouplissement des accords de compétitivité. Consulter le plan 10 juin > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le ministre des Affaires étrangères et du Développement international d'un projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. autorisant la ratification de la convention de Minamata sur le mercure. La convention vise à protéger la santé humaine et l'environnement en encadrant et en réduisant au niveau mondial les émissions de mercure dans l'ensemble de son cycle de vie, de l'extraction au stockage. Consulter le communiqué du conseil des ministres 11 juin > Le Contrôleur général des lieux de privation de libertés (CGLPL) publie un avis sur la prise en charge de la radicalisation islamiste en milieu carcéral dans lequel il ne se déclare pas favorable au dispositif de regroupement des personnes radicalisées. Le dispositif est, selon lui, « potentiellement dangereux et ne découle d'aucune disposition légale applicable ». Consulter l'avis 11 juin > Présentation par le ministre des Affaires étrangères et du Développement international d'un plan pour développer le tourisme autour de quatre thèmes : numérique, accueil, formation, investissement. Il reprend diverses préconisations d'un rapport commandé au nouveau Conseil de promotion du tourisme. Consulter le plan 11 juin > Grève et manifestations des enseignants contre la réforme du collège. 11,9% de grévistes au niveau national selon les chiffres du ministère Ministère Ensemble des services de l'Etat (administration centrale et services déconcentrés) placés sous la responsabilité d'un ministre. de l'Éducation nationale (27,6% lors du précédent mouvement le 19 mai dernier). Consulter le communiqué 11-18 juin > Le 11, nouvelle journée de grève Grève Arrêt du travail par les salariés d'une entreprise ou d'un service pour la défense de leurs intérêts communs. à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) contre la réorganisation du temps de travail Temps de travail Temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. des 75 000 salariés non-médecins. La direction de l'AP-HP annonce un taux de mobilisation en baisse, avec 21,5% de grévistes contre 24% et 34% lors des deux premières journées de grève. Le 18, la direction propose un nouveau calendrier de discussions sur la réorganisation du temps de travail. 17 juin > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par les ministres en charge des finances et du budget d'une feuille de route vers le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, pour une application pleinement effective en 2018. Consulter le communiqué du Conseil des ministres 17 juin > Remaniement ministériel. Il est mis fin aux fonctions de Carole Delga. Clotilde Valter et Martine Pinville entrent au gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. . Thierry Mandon reprend le portefeuille de Geneviève Fioraso à l'enseignement supérieur et à la recherche. Consulter le site Legifrance 17 juin > Présentation en Conseil des

ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par le ministre de l'Intérieur et la ministre en charge du logement du plan "Répondre à la crise des migrants : respecter les droits, faire respecter le droit". Les mesures portent sur la création de places d'hébergement, l'intensification des contrôles des migrants, la promotion des aides au retour et des dispositifs innovants de préparation au retour. Un bilan est prévu en fin d'année. Consulter le communiqué du Conseil des ministres 18 juin > Remise au président de la République du rapport de la commission co-présidée par Pascal Canfin et Alain Grandjean sur la mobilisation de financements pour le climat. Les rapporteurs proposent notamment l'instauration d'un suivi de la feuille de route du financement d'une économie décarbonée dont la Banque mondiale et le FMI pourraient être chargés, la fixation d'un prix du carbone évolutif, la mise en œuvre d'une taxe sur les transactions financières. Consulter le rapport 22 juin > Le Président de la République rencontre les signataires de l'appel « La place de la France est aux côtés du peuple grec ». Consulter le texte de la pétition 25 juin > Publication au Bulletin officiel de l'Éducation nationale des arrêtés fixant les horaires et les programmes pour l'enseignement moral et civique mis en place à la rentrée 2015. Consulter le bulletin officiel 26-29 juin > Le 26 juin, le gouvernement Gouvernement Organe collégial composé du Premier ministre, des ministres et des secrétaires d'Etat chargé de l'exécution des lois et de la direction de la politique nationale. grec décide l'organisation d'un référendum Référendum Procédure de vote permettant de consulter directement les électeurs sur une question ou un texte, qui ne sera adopté qu'en cas de réponse positive. sur les propositions de l'Eurogroupe et du Fonds monétaire international (FMI) concernant le plan d'aide et de réformes. Le 29, le Président de la République réunit à l'Élysée un conseil restreint sur la Grèce. Consulter le discours Juillet 1-20 juillet > Les 1er et 2, sommet mondial Climat et Territoires à Lyon. Placé sous le Haut patronage du président de la République, il rassemble des acteurs non étatiques (collectivités territoriales, ONG, acteurs économiques, partenaires sociaux, scientifiques, etc.) et souligne l'importance d'une approche territoriale des enjeux climatiques. Le 20, sommet des consciences pour le climat, à l'initiative notamment de Nicolas Hulot, envoyé spécial auprès du président de la République. Consulter le site du sommet réuni à Lyon 1-2 juillet > Le 1er, remise au ministre de l'Intérieur par MM Jean Aribaud, préfet, et Jérôme Vignon, président de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, d'un rapport sur la situation des migrants dans le Calais. Le 2, publication d'un avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) sur la situation de ces migrants. Les deux documents préconisent notamment une remise à plat des traités sur la politique migratoire entre la France et le Royaume-Uni. Consulter l'avis de la CNCDH 2 juillet > Manifestations d'agriculteurs dans toute la France à l'appel des syndicats FNSEA et Jeunes agriculteurs pour dénoncer la faiblesse des prix de vente de la viande et du lait. 5-13 juillet > Le 5, les propositions de l'Eurogroupe et du FMI, soumises à référendum Référendum Procédure de vote permettant de consulter directement les électeurs sur une question ou un texte, qui ne sera adopté qu'en cas de réponse positive. sont rejetées par 61,31% du peuple grec (la participation s'élève à 62,5 %). Le 7, un sommet de la zone euro Euro Monnaie unique de plusieurs Etats membres de l'Union européenne qui forment la zone euro. fixe un calendrier pour de nouvelles négociations avec la Grèce. Les 12 et 13, accord de principe entre les partenaires lors d'un nouveau sommet européen sur la Grèce : engagement de la Grèce sur un programme de réformes pour que les négociations sur un programme d'assistance financière puissent officiellement commencer. Consulter les conclusions du sommet du 12 8 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par la ministre de la Culture et de la Communication du projet de loi Projet de loi de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. relatif à la liberté de la création (qui devient une liberté publique), à l'architecture et au patrimoine. Concernant le patrimoine, le projet de loi intègre les modalités de gestion des biens classés au patrimoine mondial de l'Unesco dans le droit national. Il remplace également les trois dispositifs actuels de protection du patrimoine urbain par l'appellation unique de "cité historique". Consulter le panorama des lois 13 juillet > Promulgation de la loi visant la réouverture exceptionnelle des délais d'inscription sur les listes électorales (JO du 14). Cette loi permet pour l'année 2015 une révision supplémentaire des listes électorales prenant en compte les demandes d'inscription déposées jusqu'au 30 septembre 2015. Consulter le panorama des lois 14-29 juillet > Le 14, signature d'un accord sur le nucléaire

iranien entre l'Iran, les États-Unis, la Russie, la Chine, la France et le Royaume-Uni après douze ans de négociations. L'accord doit permettre la levée des sanctions contre l'Iran. Le 29, déplacement du ministre français des Affaires étrangères et du Développement international en Iran, premier voyage officiel d'un ministre français dans le pays depuis 17 ans. Consulter la Conférence de presse du ministre des Affaires étrangères 15 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par la ministre en charge de l'écologie et le secrétaire d'État en charge des transports d'une ordonnance portant réforme ferroviaire. Elle achève la transposition de la directive du 21 novembre 2012 établissant un espace ferroviaire unique européen. L'ordonnance est promulguée le 15 (JO du 16). Consulter le panorama des lois 17 juillet > Saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité Constitutionnalité Qualité de ce qui est conforme à la Constitution, le Conseil constitutionnel juge contraire à la Constitution une disposition de la loi relative à l'économie sociale et solidaire qui prévoyait l'annulation d'une cession d'entreprise si les salariés n'avaient pas été informés de cette vente au préalable. Consulter le document 19-25 juillet > Le 19, dénonçant la non-application de l'accord conclu en juin 2015 sous l'égide du ministère Ministère Ensemble des services de l'État (administration centrale et services déconcentrés) placés sous la responsabilité d'un ministre. en charge de l'agriculture sur les prix à la production de viande et de lait, des agriculteurs bloquent les accès à la ville de Caen. Du 20 au 25, le mouvement s'étend en Normandie et à d'autres régions. Le 22, annonce d'un plan d'urgence pour l'élevage. Consulter le document 22 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. d'une ordonnance relative aux marchés publics (JO du 23). Le texte prévoit en particulier de favoriser l'accès des petites et moyennes entreprises aux marchés publics. Consulter le communiqué du Conseil des ministres 24 juillet > Remise au Premier ministre du rapport de Christine Pires Beaune, députée, et Jean Germain, sénateur, proposant une rénovation d'ensemble de la dotation globale de fonctionnement (DGF) du bloc communal versée par l'État. Le rapport prévoit de reporter momentanément la réforme de la DGF consentie aux départements et aux régions. Consulter le rapport 24 juillet > Promulgation de la loi relative au renseignement (JO du 26). La loi définit un cadre dans lequel les services de renseignement sont autorisés à recourir à des techniques d'accès à l'information. La Commission nationale de contrôle des techniques de renseignement (CNCTR) succède à la Commission nationale de contrôle des interceptions de sécurité (CNCIS). Consulter le panorama des lois 28 juillet > Promulgation de la loi de programmation militaire pour les années 2015 à 2019 (JO du 29). Les suppressions de postes prévues pour la période 2014-2019 sont revues à la baisse (14 925, dont 6 618 sur la période 2015-2019, au lieu des 33 675 initialement prévues). Expérimentation pendant deux ans d'un service militaire volontaire (SMV) à destination des jeunes de 17 à 26 ans en difficulté d'insertion professionnelle. Consulter le panorama des lois 29 juillet > Promulgation de la loi relative à la réforme du droit d'asile (JO du 30). Le texte prévoit de renforcer les garanties des personnes ayant besoin d'une protection sociale et de statuer plus rapidement sur les demandes d'asile. Consulter le panorama des lois 31 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par la ministre de la Justice d'un projet de révision constitutionnelle pour ratifier la charte européenne des langues régionales (texte datant de 1992 et signé par la France en 1999). Consulter le panorama des lois 31 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. d'une communication sur la réforme de l'administration territoriale de l'État. Le texte donne notamment la liste provisoire des nouvelles capitales régionales et présente les principes de réorganisation des services de l'État dans les 13 futures régions métropolitaines. Consulter le panorama des lois 31 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. d'un projet de loi Projet de loi Projet de texte législatif déposé au Parlement à l'initiative du gouvernement. relative à la gratuité et aux modalités de la réutilisation des informations du secteur public Secteur public Secteur regroupant toutes les activités économiques et sociales prises en charge par les administrations, les entreprises publiques et les organismes publics de Sécurité sociale. Consulter le communiqué du Conseil des ministres 31 juillet > Présentation en Conseil des ministres Conseil des ministres Formation collégiale réunissant l'ensemble des ministres. par la ministre de la Justice de deux projets de loi



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. «Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles», souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les «déserts syndicaux», ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. «95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche», rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture «a peu d'équivalent dans les autres pays», souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un «syndicalisme d'adhésion», inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - «Sacerdoce syndical» - Mais sa proposition ne fait pas recette: «Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine», affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est «contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution». Luc Bérille «doute de son caractère opérationnel» compte tenu des «différences de culture» entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est «pas réaliste» en ces temps de crise. «Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties» parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, «en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale». M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux «plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière». La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une «valorisation» des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le «syndicalisme de service», où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. «On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement», souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de «l'institutionnel» dans l'activité syndicale et être aux «côtés des salariés». «Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression», dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



à lire aussi



Air France menace de "départs contraints" "Plus Belle La Vie Ensemble" : bientôt des saynètes sur France TV sur l'accessibilité des handicapés

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement ? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de

service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand : le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette : "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors ? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme Réponses à la carte, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.

mots clés de l'article : social , syndicats , gouvernement , entreprises



Réagir article précédent [Le TGI de Nantes ordonne d'inscrire à l'état-civil quatre enfants nés par GPA à...](#) article suivant [1.000 missions de service civique consacrées au soutien aux réfugiés](#)



A l'heure du dialogue social les syndicats se veulent plus attractifs

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens laenders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- 'sacerdoce syndical' -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la



PAYS : France
SURFACE : 98 %
PERIODICITE : Quotidien



► 18 septembre 2015 - Edition Fil Gen

part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.

em/db/nm

Afp le 18 sept. 15 à 13 02.



A l'heure du dialogue social les syndicats se veulent plus attractifs

Entreprise Par AFP, publié le 18/09/2015 à 13:00, mis à jour à 13:00



Paris, 18 sept 2015 - Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement' Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens laenders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- 'sacerdoce syndical' -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social les syndicats se veulent plus attractifs



Paris, 18 sept 2015 - Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement' Pour gagner en influence et attractivité, des propositions furent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens laenders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- 'sacerdoce syndical' -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand : le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette : "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris
S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les

adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans

l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris © Bertrand Guay AFP/Archives
S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

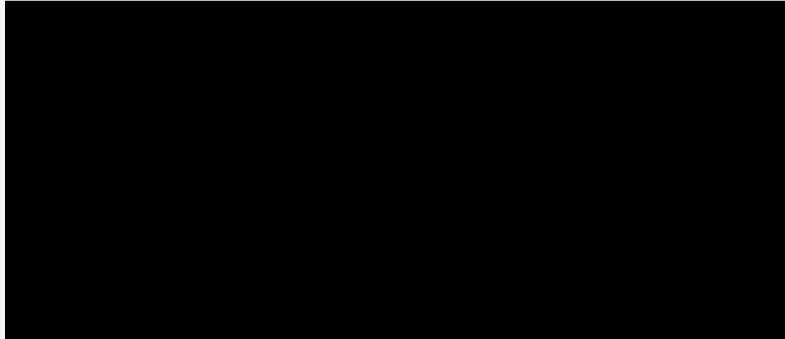
Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015 © Philippe Wojazer
POOL/AFP/Archives

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.

18/09/2015 13:28:38 - Paris (AFP) - Par Elahe MEREL - © 2015 AFP



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Paris (AFP) - Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

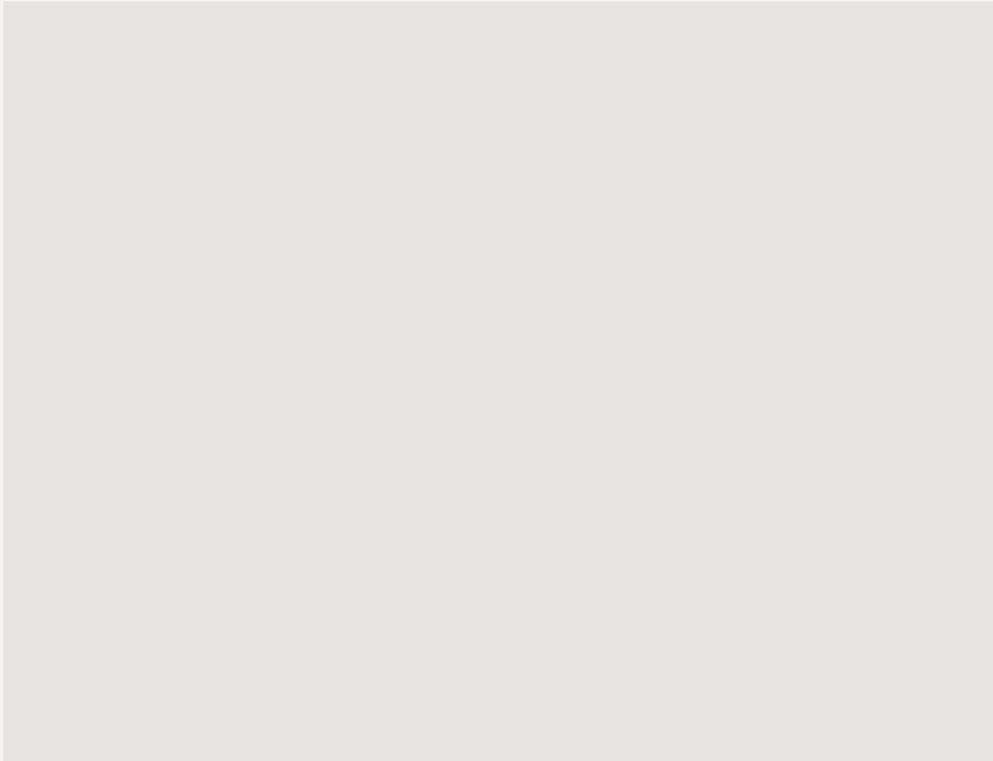
"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



© AFP/Archives - Desk

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- 'Sacerdoce syndical' -Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".



PAYS : France
SURFACE : 98 %
PERIODICITE : Quotidien



► 18 septembre 2015 - Edition Fil Eco

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.
em/db/sg

Afp le 18 sept. 15 à 12 53.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



@AFP/Archives Desk

Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, Cfdt and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords

collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

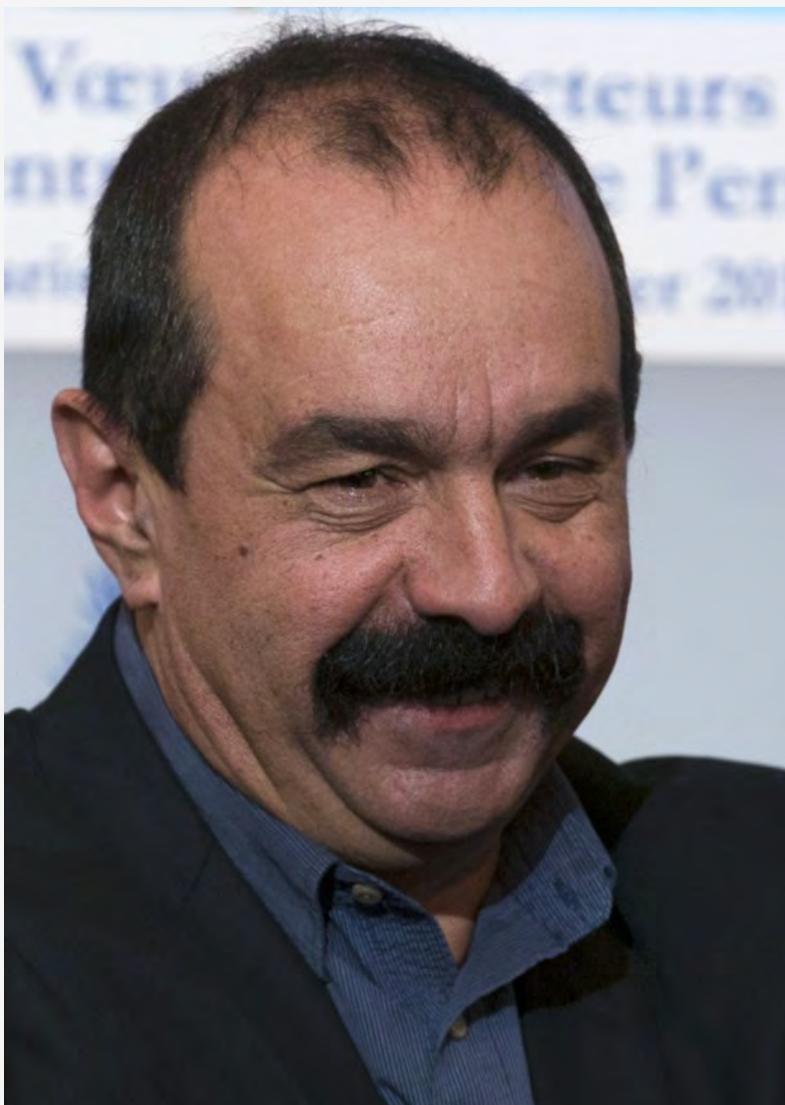
Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



@POOL/AFP/Archives Philippe Wojazer

Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail

supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Actualité Société Par AFP, publié le 18/09/2015 à 13:28, mis à jour à 13:28



Paris - Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement' Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris
S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

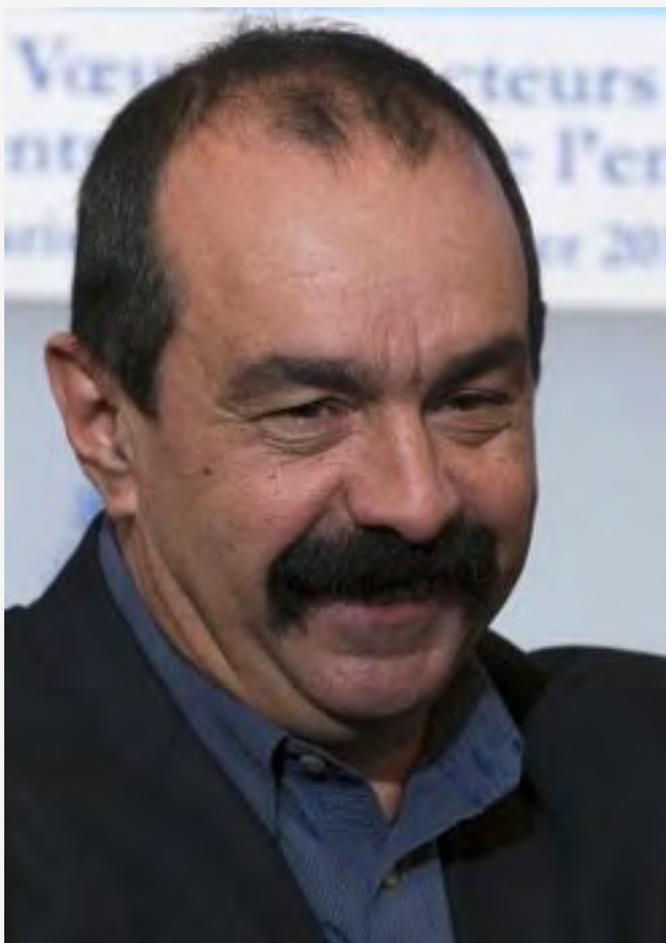
Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les

adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts

syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la

France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme "Réponses à la carte", qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, Cfdt and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris
S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

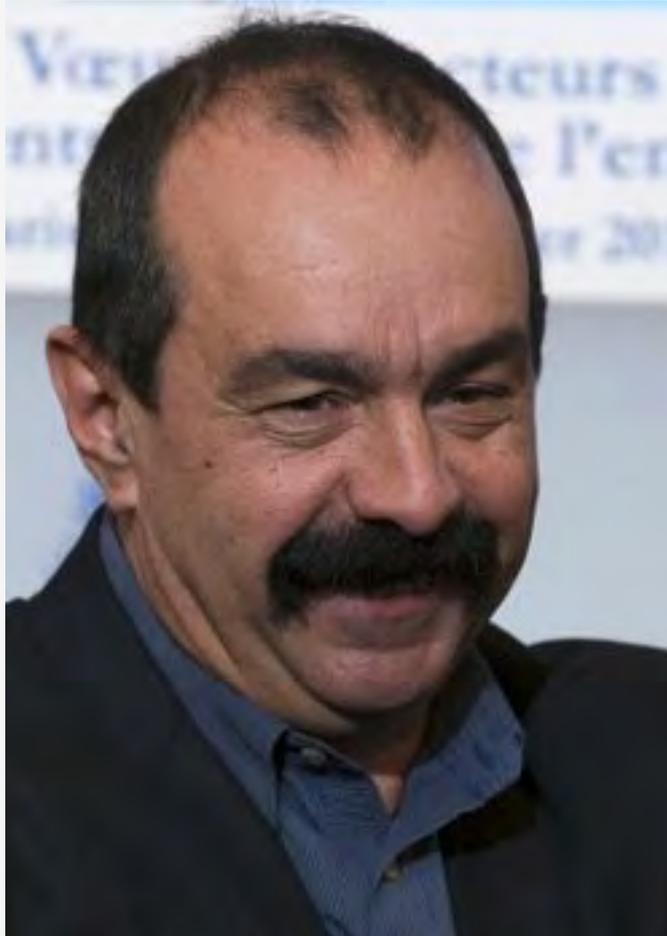
Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les

adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015 Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

SociétéAfficher / Masquer plus d'entrées A voir : Fait diversJusticeReligionSantéFamilleEnquêteEnvironnementMétéoTraficSexualitéLes migrants à ParisFusillade dans un Thalys Amsterdam-ParisLa sécurité routièreLa mafiaPolitique et terrorismeImmigration et intégration en FranceCanicule et fortes chaleursL'énigme du vol MH370Migrants de CalaisCes Français candidats au djihadLa menace terroriste en FranceDangers du cannabisLe harcèlement de rueRetard SNCF : les indemnisationsLe fléau des violences conjugalesVidéo Société A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs Actualité Société Par AFP , publié le 18/09/2015 à 13:28 , mis à jour à 13:28 partages facebookPartager TwitterTweeter Google plusPartager Mail Envoyer Whatsapp Whatsapp Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU afp.com/Desk Paris - Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement' Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels,

d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.

facebookPartager TwitterTweeter Google plusPartager Mail Envoyer Whatsapp Whatsapp +Plus d'actualité :Julien Assange accuse François Hollande de volte-faceEuroBasket 2015: pourquoi les Bleus ont échoué face à l'EspagneBurkina Faso: les putschistes libèrent Michel Kafando, président de la transitionUn serpent "a fait un bébé toute seule" + Et aussi : Actualité Société partages facebook Twitter Google plus Mail Whatsapp facebookPartager TwitterTweeter Whatsapp Whatsapp Ailleurs sur le web Contenu sponsorisé par Taboola En vidéo Les + partagés1.Migrants: 80% des Français favorables aux contrôles aux frontières16.0Kpartages2.Faut-il vraiment exclure les enfants de chômeurs de la cantine ?14.8Kpartages3.Le chanteur Guy Béart est mort à 85 ans9.4Kpartages4.Régionales 2015: Marine Le Pen donnée gagnante en Nord-Pas-de-Calais-Picardie8.9Kpartages Newsletter L'ExpressRecevez le meilleur de L'Express sélectionné par la rédactionVotre adresse e-mailOk Découvrez l'offre 100% numériqueLire L'Express sur papier, web, mobile et tabletteS'abonner à partir de 1€ Services A lire aussi Retour vers le haut de page



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015 Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris
S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les

adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Paris (AFP): Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion...



quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU (AFP/Archives / Desk) Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU (AFP/Archives / Desk)

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions furent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris (AFP/Archives / Bertrand Guay)

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015 (POOL/AFP/Archives / Philippe Wojazer)

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.

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

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

Partager 0



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement ? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand : le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette : "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors ? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales. > Venez débattre et poser vos questions sur nos forums!



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

vendredi 18 septembre 2015



Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, Cfdt and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans

l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

"syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.

© 2015 AFP
précédent

[suivant](#)



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU - Photo de Desk - AFP/Archives? 2015 AFP



Paris (AFP)

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution

en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans

l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Vendredi 18 septembre 2015, 13h28 Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales. Toute l'actualité Management et social



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs



Desk/AFP Montage de photos en date du 3 décembre 2014 présentant les logos de quatre syndicats: CGT, FO, CFDT and FSU

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.



Bertrand Guay/AFP Jean-Denis Combrexelle le 7 janvier 2015 à Paris
S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.



Philippe Wojazer/AFP Le leader de la CGT Philippe Martinez le 18 janvier 2015
Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les

adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand : le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette : "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

PARIS (AFP) - Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents. Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales. Par Elahe MEREL ? 2015 AFP



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Publié le vendredi 18 septembre 2015 à 13h28 Réagir Imprimer Envoyer Partager



Paris (AFP)

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés).

Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa.

Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes.

S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social.

Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires.

En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud.

D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats.

Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise.

- "Sacerdoce syndical" -

Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly.

De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution".

Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant.

Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier.

Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale".

M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière".

La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes.

Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat.

"On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale.

La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés".

"Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



A l'heure du dialogue social, les syndicats se veulent plus attractifs

Les syndicats sont-ils prêts pour le renforcement du dialogue social que prévoit le gouvernement? Pour gagner en influence et attractivité, des propositions fusent, de l'adhésion quasi-obligatoire, qui ne fait pas consensus, au syndicalisme de service aux adhérents.

Le constat est décevant : les organisations syndicales souffrent d'un déficit de popularité, relèvent des sondages, leur nombre est pléthorique (huit, sans volonté de fusionner), et leurs adhérents restent rares (8% des salariés). Mais les centrales ne veulent pas être jugées sur le seul nombre de militants. "Comme pour les partis politiques, l'influence des syndicats se mesure désormais à l'aune de leurs résultats aux élections professionnelles", souligne auprès de l'AFP Luc Bérille, numéro un de l'Unsa. Et là, ils s'en sortent mieux. Le taux de participation dans les grands groupes est en moyenne de 65%. Mais, demeurent les "déserts syndicaux", ces nombreuses PME où les organisations sont absentes. S'ils font l'économie de cotisations versées aux syndicats, les salariés français bénéficient des accords que ceux-ci négocient. "95% des salariés sont couverts par des conventions collectives de branche", rappelle Jean-Denis Combrexelle dans son rapport qui sert de base à la future loi sur la réforme du dialogue social. Une telle couverture "a peu d'équivalent dans les autres pays", souligne-t-il, puisque, selon la loi, les conventions sont étendues à tous les salariés du secteur et pas seulement aux adhérents des syndicats signataires. En Allemagne, seuls 60% des salariés des anciens länders et 48% des nouveaux étaient en 2012 protégés par une convention de branche, relève le chercheur Olivier Giraud. D'où la solution radicale avancée par la présidente de la CFE-CGC, Carole Couvert : l'institution en France d'un "syndicalisme d'adhésion", inspirée du modèle allemand: le bénéfice des accords collectifs serait réservé aux seuls adhérents des syndicats. Cette innovation, pour elle, devrait aller de pair avec une codécision patronat-syndicats dans l'entreprise. - "Sacerdoce syndical" - Mais sa proposition ne fait pas recette: "Nous sommes contre, tous les salariés doivent avoir les mêmes droits, c'est la logique républicaine", affirme le numéro un de FO, Jean-Claude Mailly. De plus, ajoute-t-il, une telle innovation est "contraire au principe d'égalité inscrit dans la Constitution". Luc Bérille "doute de son caractère opérationnel" compte tenu des "différences de culture" entre l'Allemagne, où prévalent les accords de branche relevant des seuls partenaires sociaux, et la France, où l'Etat joue un rôle prépondérant. Pour Philippe Louis, président de la CFTC, le syndicalisme d'adhésion n'est "pas réaliste" en ces temps de crise. "Certains accords sur le maintien de l'emploi ou l'annualisation du temps de travail supposent plus de souplesse et des contreparties" parfois douloureuses, et n'inciteraient pas forcément à adhérer pour en bénéficier. Quelle autre solution alors? Luc Bérille table sur un effet bénéfique de la réforme Combrexelle qui, "en élargissant le dialogue social, permet de poser la question de l'utilité syndicale". M. Combrexelle, lui, estime qu'il faut rendre les parcours syndicaux "plus attractifs pour les jeunes, et non comme un sacerdoce syndical à caractère sacrificiel pour la carrière". La récente loi Rebsamen sur le dialogue social a fait des pas en ce sens, prévoyant une "valorisation" des parcours des syndicalistes. Pour capter les militants, la CFDT mise, elle, sur le "syndicalisme de service", où seuls les adhérents bénéficient de l'assistance notamment juridique de leur syndicat. "On a mis en oeuvre une plateforme +Réponses à la carte+, qui sera généralisée le mois prochain. Elle permet à tous nos adhérents de bénéficier de conseils professionnels, d'information et d'accompagnement", souligne à l'AFP Véronique Descacq, numéro deux de la centrale. La CGT, elle, reste attachée au seul militantisme de terrain. Pour son leader Philippe Martinez, il faut réduire la part de "l'institutionnel" dans l'activité syndicale et être aux "côtés des salariés". "Le premier frein à la syndicalisation est la peur de la répression", dénonce M. Martinez qui appelle à une journée d'action mercredi prochain pour les libertés syndicales.



Benoît Hamon met en garde le gouvernement sur la réforme du droit du travail

Entreprise RH / Management Droit du travail Par L'EXPRESS.fr, publié le 18/09/2015 à 16:25, mis à jour à 16:30



Le représentant de l'aile gauche du PS, Benoît Hamon, a publié vendredi 18 septembre une tribune sur Mediapart pour dénoncer la future réforme du code du travail et mettre en avant ses propres idées.

Benoît Hamon considère d'un œil circonspect les débats actuels autour du marché du travail. "Qui imaginerait faire au code du commerce, au code électoral ou au code pénal ce qui se trame sur le code du travail? A chacun ses règles selon l'issue d'une négociation où faut-il encore le rappeler les parties prenantes ne sont pas à armes égales", avertit-il vendredi 18 septembre dans une tribune sur Médiapart consacrée à la réforme du code du travail en préparation par le gouvernement.

Le leader de l'aile gauche du PS s'inquiète à cet égard du faible taux de syndicalisation des salariés en France qui "démontre l'immaturation de la France et singulièrement des responsables patronaux vis-à-vis d'une négociation sociale qui, pour être reconnue légitime et se hisser au-dessus de la loi, doit impérativement garantir un dialogue équilibré".

"Cynisme, conviction, intérêt ou naïveté, avertit l'ancien ministre, peu importe l'inspiration de ceux qui veulent substituer l'accord d'entreprise à la loi, la réalité de ce rapport de force inégal devrait alerter chaque décideur public au moment de réformer le marché du travail".

Burn out mieux reconnu et droits sociaux étendus

Au delà de ces critiques, il en profite pour dérouler ses propositions.

La première porte ainsi sur "la création d'une authentique sécurité sociale professionnelle". Il explique qu'"il faut garantir aux salariés "des droits de tirage sociaux" lors des périodes de transition parfois longues entre deux emplois. Se former, créer une entreprise, changer radicalement d'orientation professionnelle devrait être rendu possible par la création d'un droit à rémunération entre deux emplois".

"La création du compte personnel d'activité (prévu par le gouvernement) doit permettre un progrès en termes de simplification (...) Il lui reste maintenant à devenir réalité", poursuit Benoît

Hamon.

La seconde "piste" vise "à mieux protéger les nouvelles formes de travail hors salariat", comme les auto-entrepreneurs, la troisième à "permettre une généralisation (de) la prise en compte dans la validation des acquis professionnels des expériences individuelles de millions de Français dans des activités bénévoles et non lucratives".

Benoît Hamon propose enfin "la reconnaissance des maladies professionnelles" apparues avec notamment la transformation des entreprises. "De nouvelles menaces dont le syndrome d'épuisement professionnel (burn out) sont apparues", relève-t-il.

Plutôt qu'une "dérégulation du marché du travail", une "direction néfaste", Benoît Hamon préconise "une vraie réforme du marché du travail qui postule que l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés (...) sont deux conditions sine qua non du retour de la prospérité et donc du recul du chômage..."



Benoît Hamon met en garde le gouvernement sur la réforme du droit du travail

Entreprise RH / Management Droit du travail Par LEXPRESS.fr, publié le 18/09/2015 à 16:25, mis à jour à 16:25



Le représentant de l'aile gauche du PS, Benoît Hamon, a publié vendredi 18 septembre une tribune sur Mediapart pour dénoncer la future réforme du code du travail et mettre en avant ses propres idées.

Benoît Hamon considère d'un oeil circonspect les débats actuels autour du marché du travail. "Qui imaginerait faire au code du commerce, au code électoral ou au code pénal ce qui se trame sur le code du travail? A chacun ses règles selon l'issue d'une négociation où faut-il encore le rappeler les parties prenantes ne sont pas à armes égales", avertit-il vendredi 18 septembre dans une tribune sur Médiapart consacrée à la réforme du code du travail en préparation par le gouvernement.

Le leader de l'aile gauche du PS s'inquiète à cet égard du faible taux de syndicalisation des salariés en France qui "démontre l'immaturation de la France et singulièrement des responsables patronaux vis-à-vis d'une négociation sociale qui, pour être reconnue légitime et se hisser au-dessus de la loi, doit impérativement garantir un dialogue équilibré".

"Cynisme, conviction, intérêt ou naïveté, avertit l'ancien ministre, peu importe l'inspiration de ceux qui veulent substituer l'accord d'entreprise à la loi, la réalité de ce rapport de force inégal devrait alerter chaque décideur public au moment de réformer le marché du travail".

Burn out mieux reconnu et droits sociaux étendus

Au delà de ces critiques, il en profite pour dérouler ses propositions.

La première porte ainsi sur "la création d'une authentique sécurité sociale professionnelle". Il explique qu'"il faut garantir aux salariés "des droits de tirage sociaux" lors des périodes de transition parfois longues entre deux emplois. Se former, créer une entreprise, changer radicalement d'orientation professionnelle devrait être rendu possible par la création d'un droit à rémunération entre deux emplois".

"La création du compte personnel d'activité (prévu par le gouvernement) doit permettre un progrès en termes de simplification (...) Il lui reste maintenant à devenir réalité", poursuit Benoît

Hamon.

La seconde "piste" vise "à mieux protéger les nouvelles formes de travail hors salariat", comme les auto-entrepreneurs, la troisième à "permettre une généralisation (de) la prise en compte dans la validation des acquis professionnels des expériences individuelles de millions de Français dans des activités bénévoles et non lucratives".

Benoît Hamon propose enfin "la reconnaissance des maladies professionnelles" apparues avec notamment la transformation des entreprises. "De nouvelles menaces dont le syndrome d'épuisement professionnel (burn out) sont apparues", relève-t-il.

Plutôt qu'une "dérégulation du marché du travail", une "direction néfaste", Benoît Hamon préconise "une vraie réforme du marché du travail qui postule que l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés (...) sont deux conditions sine qua non du retour de la prospérité et donc du recul du chômage..."



Bilan du CICE en 2015 : pas de bilan avant fin 2016...

Le Comité de suivi du CICE constate l'augmentation du coût du dispositif, qui pourrait approcher les 20 milliards d'euros annuels en 2019. Mais il reste impuissant à en mesurer les effets, renvoyant son évaluation à la fin de l'année prochaine. **France Stratégie** a enfin rendu public, le 22 septembre, son rapport 2015 sur le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Annoncé par François Hollande et mis en œuvre dès 2013, il permet aux entreprises de déduire fiscalement 4 % en 2013, puis 6 %, depuis 2014, de leur masse salariale. Le rapport 2015 chiffre à 10,2 milliards d'euros les dépenses CICE en 2014 et à 17,3 milliards celles de 2015. Un montant qui, annuellement, pourrait dépasser les 20 milliards d'euros en 2019. Où sont passées les contreparties ? Or ces dizaines de milliards d'euros distribués restent sans effets visibles sur l'emploi ou l'investissement. Le peu d'accords de branche conclus dans le cadre du pacte de responsabilité ne portent pas d'engagements nouveaux. Enfin, le rapport constate que l'information-consultation du CE sur l'utilisation du CICE demeure « un exercice fréquemment formel et frustrant pour les participants » car « réduite dans bien des cas à une simple information ». L'annonce par le chef de l'État d'une possible transformation du CICE en exonérations de cotisations, outre qu'elle pérennise le système « n'en améliorera pas l'efficacité sur l'emploi », analyse pour FO Pascal Pavageau.



SOCIAL

ce qui va changer avec la loi Rebsamen (2/2)

Pénibilité, inaptitude au travail, renouvellement des CDD, CV anonyme... suite du tour d'horizon des principales mesures de la loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi.

SIMPLIFICATION du compte pénibilité.

Santé au travail

Ce compte, créé par la réforme des retraites de 2014, permet aux salariés exposés à des conditions de travail éprouvantes de cumuler des points leur donnant droit à un départ anticipé en retraite, une diminution du temps de travail, ou une formation.

Certains facteurs sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015 (travail de nuit, activité exercée en milieu hyperbare, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif) et d'autres le seront au 1^{er} juillet 2016 (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit).

Afin d'aider les employeurs à apprécier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité, les accords de branches étendus peuvent établir des « modes d'emploi » caractérisant l'exposition des travailleurs à la pénibilité en fonction de leur poste. La loi prévoit que ces accords pourront déterminer ces expositions en fonction des postes, mais aussi en fonction des métiers ou des situations de travail exposés. En outre, à défaut d'accord, ces « modes d'emploi » pourront aussi être établis par des « référentiels professionnels de branche homologués » par arrêté interministériel. L'employeur qui appliquera le référentiel sera présumé de bonne foi. Il s'agit de protéger les entreprises qui appliquent un référentiel établi par la branche, mais non encore homologué.

En outre, l'employeur n'aura pas à établir et transmettre au salarié la fiche individuelle d'exposition. Il déclarera l'exposition de ses salariés aux caisses de retraite (Carsat) qui se chargeront d'informer le salarié de son exposition et des points dont il bénéficie. Pratiquement, l'employeur

effectuera une seule déclaration et le salarié recevra de la caisse un seul document d'information récapitulant son exposition à la pénibilité et le nombre de points qu'il a acquis de ce fait.

Le délai d'action contentieuse du salarié en vue de l'attribution de points passera de trois à deux ans. De même, le délai de contrôle des caisses de retraite sera diminué de cinq à trois ans.

Médecine du travail : inaptitude au travail

La loi facilite la rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'employeur pourra le licencier dès lors que l'avis du médecin du travail « mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Dans un tel cas, l'employeur sera dispensé de rechercher un reclassement.

Lorsqu'il préconise un aménagement du poste de travail, le médecin du travail pourra proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi. Lorsque des difficultés ou désaccords naissent du fait des préconisations du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut saisir l'inspecteur du travail.

La loi prévoit expressément que l'inspecteur du travail devra désormais informer la partie qui ne l'a pas saisi avant de prendre sa décision. Par ailleurs, la place des institutions représentatives du personnel sera renforcée lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs. Ses propositions, ainsi que la réponse de l'employeur, devront être transmises au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel (et à l'inspecteur du travail, au médecin-inspecteur du travail,

etc.), et non plus seulement tenues à leur disposition.

Vers la reconnaissance du burn out. La loi précise que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle », via des commissions régionales qui existent déjà. Rappelons en effet que les risques psychosociaux ne font pas partie des pathologies inscrites au tableau des maladies professionnelles. Un décret doit faciliter le recours à des psychiatres dans ces commissions. Le texte prévoit également la remise « avant le 1^{er} juin 2016 », d'un rapport « sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ».

Autres mesures

Un compte personnel d'activité en 2017. Un compte personnel d'activité regroupant les différents comptes existants (pénibilité, formation, épargne-temps...) serait créé au 1^{er} janvier 2017. Ce compte fera l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux sur ces contours, avant le 1^{er} décembre 2015. Les modalités du compte, que les salariés pourront conserver tout au long de leur carrière, seront précisées par une loi en 2016.

Le renouvellement des CDD assoupli. Les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats d'intérim pour surcroît d'activité pourront être renouvelés deux fois, au lieu d'une actuellement. Mais cet assouplissement se fait « sans toucher à la durée maximale de 18 mois », prévue par la loi.

Suppression du CV anonyme

Depuis la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais le décret d'application qui devait en préciser les modalités n'a jamais été publié. En juillet 2014, le Conseil d'État

avait enjoint le gouvernement de corriger l'anomalie. Le ministre du Travail avait plaidé que la systématisation du CV anonyme « aurait pu constituer un frein à la lutte contre les discriminations à l'embauche ». Le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi avait estimé que sa généralisation comme réponse unique pour lutter contre les discriminations n'était pas pertinente.

Le régime des intermittents du spectacle consacré

Le Code du travail stipule désormais que la spécificité des métiers du cinéma, de l'audiovisuel et du spectacle vivant justifie des règles spécifiques d'indemnisation annexées à la convention d'assurance chômage.

Contrat d'apprentissage

L'obligation de relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance pour bénéficier de l'aide au recrutement des apprentis de 1 000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés est supprimée. La période d'essai du contrat d'apprentissage est modifiée. Jusqu'à présent, elle était de deux mois et incluait le temps passé à l'école. Sa durée est réduite à 45 jours, mais seule la durée de présence effective dans l'entreprise de l'apprenti sera prise en compte.

Lutte contre les agissements sexistes

Une disposition est introduite pour lutter contre le sexisme au travail. Ainsi, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

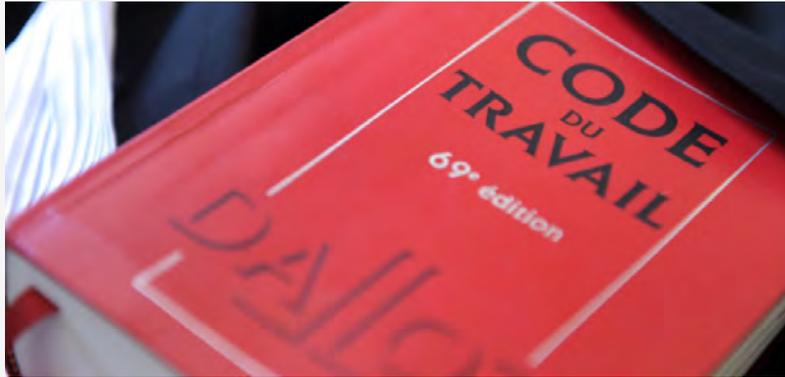
François TAQUET





Code du travail : la gauche fait sa révolution

Non, tout n'a pas été essayé pour lutter contre le chômage. Une partie de la gauche s'est convertie à la réforme du marché du travail. Récit.



Feu sur le Code du Travail ! On aurait pu s'attendre à ce que l'assaut vienne de la droite, et plus précisément des nombreux économistes libéraux qui réclament de longue date un "assouplissement" du marché du travail... Or c'est depuis les rangs de la gauche qu'ont été tirées les premières rafales ! Et voilà que François Hollande annonce un projet de loi dans les six mois. Son ampleur reste à préciser. Il n'empêche que voir un gouvernement de gauche s'atteler à cette tâche a de quoi surprendre. Un défi qui solde la révolution culturelle, et sociale, qui secoue la gauche au pouvoir depuis 2012.

Après les allègements de charges massifs accordés par le pacte de responsabilité et les dérégulations portées par la loi Macron, voilà donc que le gouvernement Valls ose s'attaquer à un tabou de plus : le Code du Travail. Les premiers à faire "feu" ont été deux personnalités éminentes de la gauche, Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen.

C'était bien avant que le Premier ministre, Manuel Valls, confie au président de la section sociale du Conseil d'Etat, Jean-Denis Combexelle, qui fut le directeur du travail de cinq ministres successifs, le soin de réfléchir à une



CODE DU TRAVAIL : QUE FAUT-IL CHANGER ?

par Alice Tulle

Tous les rapports récemment publiés vont dans le même sens : il faut réformer et alléger le Code du travail. Le débat s'engage et le gouvernement s'apprête à légiférer.

Est-ce vraiment un hasard ? Depuis trois mois, un livre et trois rapports publiés par d'éminents juristes recommandent une réforme en profondeur du Code du travail. Celle-ci paraît d'autant plus nécessaire que les spécialistes de la question sont de diverses sensibilités politiques.

En juin, Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen proposaient dans un ouvrage (1) de réduire un code trop complexe et « atteint d'obésité » à une « Déclaration des droits du travail » en cinquante articles afin d'en finir avec une obscurité qui « entrave l'embauche ».

Le 2 septembre, l'institut Montaigne, de tendance libérale, publie un rapport qui préconise le bouleversement des normes juridiques : seuls quelques principes relèveraient du domaine de la loi (égalité professionnelle, protection de la santé) mais l'accord collectif, reconnu comme « source constitutionnelle » du droit du travail, deviendrait la norme pour fixer les règles générales dans les relations du travail. En clair, les négociations entre patrons et syndicats sur le temps de travail, la forme des contrats, les motifs de licenciement, auraient lieu dans le cadre des entreprises.

Le même jour, la fondation Terra Nova qui s'affiche comme fer de lance de la gauche « progressiste », publie un rapport intitulé Réformer le droit du travail qui est rédigé par l'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy. À leur tour, les deux auteurs s'en prennent « à la prolifération et à la complexité des règles d'essence légale et de ce fait uniformes qui empêchent la réalisation des compromis locaux ». Ils préconisent donc, comme leurs adversaires libéraux, que les accords soient négociés dans l'entreprise à l'exception des grands principes.

Ils proposent aussi que des « accords de branche étendus » permettent de déroger au montant du salaire minimum fixé sur le plan national et rejoignent là encore les propositions libérales.

Enfin, le 9 septembre, le gouvernement a reçu sur le même sujet un rapport qu'il avait commandé à Jean-Denis Combrexelle. Face aux propositions de la droite et de la gauche, ce conseiller d'État prend une position centriste. Il s'oppose à une « réduction drastique du Code du travail » car elle « donnerait au juge un pouvoir sans précédent ». Il refuse l'inversion de la hiérarchie des normes mais propose « une nouvelle architecture du Code du travail » qui permettrait de faire un partage clair entre les dispositions impératives et celles qui seront renvoyées à la négociation collective. Cependant, le rapport Combrexelle rejoint la logique libérale sur deux points : il propose que de nouvelles formes de contrat de travail soient négociées dans le cadre des entreprises ; il souhaite le développement des négociations à l'intérieur des entreprises sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui supprimerait la notion de durée légale du travail.

Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016. Après avoir été contraint d'imposer la loi Macron à sa majorité, le Premier ministre va devoir affronter une nouvelle fois son aile gauche face à une droite qui réclamera la mise en œuvre des mesures très libérales contenues dans les rapports de l'institut Montaigne et de Terra Nova. L'exercice est difficile sans être réellement périlleux. Et il ne faut pas oublier que la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg s'immisce de plus en plus dans le droit du travail, rendant certains débats hexagonaux de plus en plus vains.

ACTUALITÉ

CODE DU TRAVAIL
Que faut-il changer ?

par Alice TULLE

Tous les rapports récemment publiés vont dans le même sens : il faut réformer et alléger le Code du travail. Le débat s'engage et le gouvernement s'apprête à légiférer.

EST-CE VRAIMENT UN hasard ? Depuis trois mois, un livre et trois rapports publiés par d'éminents juristes recommandent une réforme en profondeur du Code du travail. Celle-ci paraît d'autant plus nécessaire que les spécialistes de la question sont de diverses sensibilités politiques.

En juin, Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen proposaient dans un ouvrage⁽¹⁾ de réduire un code trop complexe et « atteint d'obésité » à une « Déclaration des droits du travail » en cinquante articles afin d'en finir avec une obscurité qui « entrave l'embauche ».

Le 2 septembre, l'institut Montaigne, de tendance libérale, publie un rapport qui préconise le bouleversement des normes juridiques : seuls quelques principes relèveraient du domaine de la loi (égalité professionnelle, protection de la santé) mais l'accord collectif, reconnu comme « source constitutionnelle » du droit du travail, deviendrait la norme pour fixer les règles générales dans les relations du travail. En clair, les négociations entre patrons et syndicats sur le temps de travail, la forme des

contrats, les motifs de licenciement, auraient lieu dans le cadre des entreprises.

Le même jour, la fondation Terra Nova qui s'affiche comme fer de lance de la gauche « progressiste », publie un rapport intitulé *Réformer le droit du travail* qui est rédigé par l'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy. À leur

négociés dans l'entreprise à l'exception des grands principes.

Ils proposent aussi que des « accords de branche étendus » permettent de déroger au montant du salaire minimum fixé sur le plan national et rejoignent là encore les propositions libérales.

Enfin, le 9 septembre, le gouvernement a reçu sur le

un pouvoir sans précédent ». Il refuse l'inversion de la hiérarchie des normes mais propose « une nouvelle architecture du Code du travail » qui permettrait de faire un partage clair entre les dispositions impératives et celles qui seront renvoyées à la négociation collective. Cependant, le rapport Combrexelle rejoint la logique libérale sur deux points : il propose que de nouvelles formes de contrat de travail soient négociées dans le cadre des entreprises ; il souhaite le développement des négociations à l'intérieur des entreprises sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui supprimerait la notion de durée légale du travail.

Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016. Après avoir été contraint d'imposer la loi Macron à sa majorité, le Premier ministre va devoir affronter une nouvelle fois son aile gauche face à une droite qui réclamera la mise en œuvre des mesures très libérales contenues dans les rapports de l'institut Montaigne et de Terra Nova. L'exercice est difficile sans être réellement périlleux. Et il ne faut pas oublier que la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg s'immisce de plus en plus dans le droit du travail, rendant certains débats hexagonaux de plus en plus vains. ■



tour, les deux auteurs s'en prennent « à la prolifération et à la complexité des règles d'essence légale et de ce fait uniformes qui empêchent la réalisation des compromis locaux ». Ils préconisent donc, comme leurs adversaires libéraux, que les accords soient

même sujet un rapport qu'il avait commandé à Jean-Denis Combrexelle. Face aux propositions de la droite et de la gauche, ce conseiller d'État prend une position centriste. Il s'oppose à une « réduction drastique du Code du travail » car elle « donnerait au juge

(Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016)

(1) *Le travail et la loi*, Fayard, 2015.



Code du travail: modifier le droit peut-il créer de l'emploi?



Une réforme du Code du travail devrait prochainement voir le jour: le Premier ministre et le Président s'y sont engagés. Le rapport de Jean-Denis Combexelle est sur le bureau de Manuel Valls. Le haut-fonctionnaire y formule 44 propositions pour alléger une réglementation jugée trop pesante pour les entreprises, étouffante pour l'emploi et finalement plus assez protectrice pour les salariés.

Si tout le monde s'accorde sur la nécessité de faire évoluer cette législation à bout de souffle, on est bien loin d'un accord sur la nature du relooking. Avec en arrière plan une question: modifier le droit peut-il créer de l'emploi?



Combrexelle ouvre la boîte de Pandore

Myriam El Khomri, Manuel Valls et Jean-denis Combrexelle. Pour ce dernier, l'accord de branche ou d'entreprise doit prévaloir sur le code du travail. Photo © AFP

Droit du travail. L'ancien directeur général du travail propose d'assouplir une législation qui ne correspond plus à la réalité économique. Le gouvernement aurait-il le courage d'engager une réforme d'envergure ? Le risque serait que ce rapport rejoigne une armoire des renoncements déjà bien remplie. La gauche va-t-elle réussir à faire ce qu'une droite — paralysée tel un lapin pris dans les phares d'une voiture, lorsqu'il s'agit de social ou de fiscalité — n'a jamais réussi à faire ? C'est-à-dire, ici, réformer le code du travail en donnant plus de souplesse à un droit englué dans une « gangue de complexité » tandis que l'économie — elle s'"ubérise" chaque jour davantage — évolue ? L'avenir nous le dira. Mercredi 9 septembre, Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur général du travail, a remis à Manuel Valls un rapport intitulé "La négociation collective, le travail et l'emploi", comportant 44 propositions. Il préconise d'accorder plus d'importance à la négociation — et donc moins à la loi — en ce qui concerne les conditions de travail, le temps de travail (les 35 heures pourraient être réformées de fait), l'emploi et les salaires. La plupart des syndicats ont vu dans ce rapport une avancée sociale — ou tout du moins ont montré qu'ils n'y étaient pas hostiles —, du Medef à la CFDT en passant par la CGPME, la CFTC, l'UPA, la CFE-CGC et FO; seule la CGT campe sur l'application stricte du code du travail



Compte personnel d'activité (CPA) : pour Laurent Berger, il « ne faut pas confondre vitesse et précipitation », L'actualité , N° 16917, 21 septembre 2015

Le secrétaire général de la CFDT qualifie le CPA de « formidable opportunité » mais appelle le gouvernement à « ne pas confondre vitesse et précipitation » dans sa mise en place. Dans un entretien à l'Opinion.fr du 17 septembre, il souligne que « le temps du social n'est pas le temps du politique et le CPA peut être une telle avancée sociale qu'il ne doit pas être pris en otage par les enjeux électoraux ». « L'idée que des droits soient attachés aux individus et non au contrat de travail doit permettre à chacun de mieux aborder son parcours professionnel », approuve Laurent Berger. « Mais il faut aussi se poser la question du temps tout au long de la vie, qui doit permettre à chacun de faire ses propres choix ». « Cela implique de revoir le financement de notre protection sociale. Mais il faut procéder par étapes ». Et de conclure: « La loi doit donner un horizon mais je me méfie de la tentation des uns et des autres de nous présenter le CPA comme quelque chose d'abouti pour 2017 ».



Emploi et chômage

▣ Compte personnel d'activité (CPA) : pour Laurent Berger, il « ne faut pas confondre vitesse et précipitation »

Le secrétaire général de la CFDT qualifie le CPA de « formidable opportunité » mais appelle le gouvernement à « ne pas confondre vitesse et précipitation » dans sa mise en place. Dans un entretien à *l'Opinion.fr* du 17 septembre, il souligne que « le temps du social n'est pas le temps du politique et le CPA peut être une telle avancée sociale qu'il ne doit pas être pris en otage par les enjeux électoraux ». « L'idée que des droits soient attachés aux individus et non au contrat de travail doit permettre à chacun de mieux aborder son parcours professionnel », approuve Laurent Berger. « Mais il faut aussi se poser la question du temps tout au long de la vie, qui doit permettre à chacun de faire ses propres choix ». « Cela implique de revoir le financement de notre protection sociale. Mais il faut procéder par étapes ». Et de conclure : « La loi doit donner un horizon mais je me méfie de la tentation des uns et des autres de nous présenter le CPA comme quelque chose d'abouti pour 2017 ».



Devant l'OCDE, Emmanuel Macron creuse son sillon réformateur

L'OCDE estime dans une note publiée vendredi que la loi Macron pourrait rapporter 0,4 point de croissance d'ici dix ans

Comme elle l'avait fait pour les réformes mises en place depuis 2012, l'OCDE a quantifié les effets que pourrait avoir la loi Macron sur la croissance. Dans une note publiée vendredi, l'organisation internationale estime que cinq groupes de mesures de la loi Macron – réforme des professions réglementées, ouverture des commerces le dimanche et en soirée, facilitation des désertes par autocar, simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et amélioration des procédures de permis de conduire – pourraient rapporter 0,3 point de croissance à un horizon de 5 ans, et +0,4% en dix ans. «Les autres mesures de la loi non quantifiables avec les outils existants seraient aussi positives pour l'économie. Enfin, les effets de synergie entre les réformes et la confiance qui en résulte, difficilement quantifiables, seront d'autant plus importants que le rythme des réformes continuera dans le futur», ajoute l'OCDE. «Avec les réformes qui ont été mises en place depuis 2012, et à la condition qu'elles soient bien appliquées, la France pourrait aller vers +4% de PIB d'ici 10 ans», a déclaré vendredi le secrétaire général de l'OCDE Angel Gurría, ajoutant qu'il était primordial de s'attaquer désormais à la réforme du marché du travail. «En Espagne, en Italie, en Irlande, au Portugal... De partout en Europe, les grandes inflexions ont commencé avec la réforme du marché du travail», a-t-il insisté. En réponse, Emmanuel Macron a défendu la loi qui sera présentée en début d'année prochaine par sa collègue Myriam El Khomri, basée sur le rapport Combexelle et la création du compte personnel d'activité. Une loi « que nous accompagnerons avec beaucoup d'ardeur». Le ministre a ajouté qu'il soumettra «dans les prochains jours» au président de la République et au Premier ministre de nouvelles mesures pour parachever la réforme des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, afin de les rendre conforme après la censure du Conseil constitutionnel sur la réforme des Prud'hommes. Evoquant sa prochaine loi sur le numérique, le ministre a ratissé large sur les secteurs concernés : tourisme, logement, énergie, mobilité, éducation, santé... L'appétit d'Emmanuel Macron reste intact: «Ce sont autant de secteurs, et il y en a bien d'autres, qui sont bouleversés par les innovations, qu'elles soient technologiques ou d'usage. Il y a aura beaucoup de sujets réglementaires sectoriels, de droit du travail, de droit commercial, qui sont nécessaires pour que nous puissions réussir ces transformations». Enfin, interrogé sur le niveau de la dépense publique française, de huit points supérieure à la moyenne de la zone euro, Emmanuel Macron, qui avait déclaré à l'Université d'été du Medef qu'il fallait réduire de 7 points le taux de dépense publique en sept ans, a répété que « l'augmentation de la dépense publique ne rend pas plus heureux. C'est une conception sur laquelle il faut profondément revenir.» Et si le taux devrait être ramené en 2017 aux alentours de 53% du PIB après le plan d'économies de 50 milliards, Macron pense déjà au coup d'après. « La question, c'est comment faire un deuxième ensemble de mesures pour passer de 53% à 50%». Deux sujets devront selon lui être inscrits dans le débat public de la présidentielle de 2017: celui de la gouvernance des finances publiques avec les collectivités locales pour que les baisses de dotations ne se transforment pas uniquement en baisse de l'investissement local, et celui du financement de la sphère sociale, « où de toute évidence, il y aura des réformes structurelles à conduire entre 2017 et 2022». «Nous allons avoir dans les prochains mois des discussions sur l'Unedic, mais il restera des améliorations à apporter sur les systèmes de retraites, de santé, de formation professionnelle», a-t-il indiqué, n'hésitant pas à poser la question du périmètre de la sphère étatique puisqu'à «iso mission et à iso cadre statutaire, il est très difficile de faire plus d'économie». Un vrai discours de Président.



Entreprises

Dialogue social : ce qui va changer avec la loi Rebsamen

Au terme d'une conférence sociale, le ministre du Travail, François Rebsamen avait, en 2014, dans une lettre de cadrage, demandé aux partenaires sociaux de « moderniser le dialogue social ». On parlait alors notamment d'assouplir les seuils sociaux. La tentative d'accord fut un échec. Le gouvernement a donc repris la main et déposé un projet de loi voté par le Parlement cet été. Revue des principales dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Représentation du personnel et négociations

Des commissions régionales de dialogue social dans les TPE. Ces commissions vont, à compter, du 1^{er} juillet 2017 représenter, au niveau régional, les employeurs et salariés des TPE (très petites entreprises de moins de 11 salariés). On notera, que ces commissions existent déjà dans l'artisanat. Dans chacune des treize prochaines régions, ces commissions paritaires interprofessionnelles seront composées de dix représentants des salariés et de dix représentants des employeurs, nommés pour quatre ans par leur organisation, en fonction de leur représentativité dans la région. Elles auront pour mission de conseiller les employeurs et salariés, de mettre en place des opérations communes de formation ou de recrutement, mais aussi de proposer des activités culturelles et sociales, comme les comités d'entreprise dont sont dépourvues les TPE. Pratiquement, elles auront un rôle d'information et de conseil, en particulier en matière de droit du travail. Elles se veulent aussi un lieu de débats sur toutes les problématiques de ressources humaines (emploi, formation, conditions de travail, égalité professionnelle, etc.) mais n'auront aucun pouvoir formel. Elle pourront également dénouer un conflit entre un employeur et un ou plusieurs de ses salariés, si toutes les parties en sont d'accord. Ses membres ne pourront avoir accès aux entreprises que sur autorisation de l'employeur. On sait que la CGPME, qui redoute une ingérence dans la gestion et le quotidien des TPE, était très opposée à ce texte.

PME : une délégation unique du personnel. Actuellement, la Délégation Unique du Personnel (DUP) permet aux élus représentants les salariés dans les entreprises de 50 à 199 salariés d'exercer la fonction de délégué du personnel et de membre du Comité d'Entreprise (CE).

Désormais, la DUP pourra être mise en place dans les entreprises de moins de 300 salariés. Elle reprendra, en plus, les fonctions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). L'intérêt pour les entreprises concernées est d'avoir moins d'élus et moins de réunions.

Entreprises de 300 salariés et plus. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT) pourront elles aussi être regroupées, à condition qu'elles conservent toutes leurs attributions et sous réserve d'obtenir un accord majoritaire des syndicats (c'est-à-dire en pratique, conclure un accord avec des syndicats totalisant 50 % des voix aux élections professionnelles).

Simplification des négociations. Le texte simplifie les consultations et négociations annuelles aujourd'hui « complexes » et « mal appliquées ». Les négociations obligatoires sont elles aussi rassem-



blées en trois temps portant sur la rémunération et le temps de travail, la qualité de vie au travail et l'emploi, dont la périodicité pourra être assouplie par accord. En l'absence de délégués syndicaux, des représentants du personnel et des salariés mandatés par les syndicats pourront conclure plus facilement des accords avec l'employeur.

Simplification des réunions avec les représentants du personnel. Le texte prévoit :

- une réunion du CE tous les deux mois jusqu'à 300 salariés (aujourd'hui 150) ;
- pas de commission spécialisée sous le seuil de 300 salariés (aujourd'hui 200).

Un délai sera imposé pour la rédaction du procès-verbal de réunions.

Des réunions communes d'IRP (instances représentatives du personnel) seront possibles (même si le vote est séparé).

Jusqu'à trois réunions communes par an pourront se dérouler par visioconférence.

Suppression facilitée du Comité d'Entreprise. Lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois ans précédant la date du renouvellement du CE, l'employeur peut désormais procéder à la suppression de celui-ci. Jusqu'à présent, en cas de baisse durable des effectifs sous le seuil des 50 salariés, l'employeur devait, pour supprimer le CE, soit négocier un accord avec les syndicats, soit obtenir l'autorisation de l'administration du travail.

Plus d'administrateurs salariés dans les entreprises de 1000 salariés ou plus. Le seuil à partir duquel les entreprises doivent avoir

des administrateurs salariés au sein de leur conseil d'administration a été abaissé de 5 000 à 1 000 salariés. Seules les entreprises ayant leur siège social en France et de plus de 1 000 salariés dans l'Hexagone sont concernées. En revanche, la disposition s'applique aussi bien aux entreprises cotées qu'aux non cotées.

Valorisation du parcours militant. Afin de contrer « la crise des vocations » chez les représentants des salariés, la loi prévoit des mesures pour éviter qu'ils ne soient « pénalisés dans leur carrière ». Le texte assure notamment une progression de salaire minimale et prévoit aussi une « représentativité équilibrée » entre délégués hommes et femmes.

Santé au travail

Simplification du compte pénibilité. Ce compte, créé par la réforme des retraites de 2011 permet aux salariés exposés à des conditions de travail éprouvantes de cumuler des points leur donnant droit à un départ anticipé en retraite, une diminution du temps de travail, ou une formation.

Certains facteurs sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2015 (travail de nuit, activité exercée en milieu hostile, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif) et d'autres le seront au 1^{er} juillet 2016 (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit).

Afin d'aider les employeurs à apprécier les situations d'exposition aux facteurs de pénibilité, les accords

(suite en page suivante)



(suite de la page précédente)

de branches étendus peuvent établir des « modes d'emploi » caractérisant l'exposition des travailleurs à la pénibilité en fonction de leur poste. La loi prévoit que ces accords pourront déterminer ces expositions en fonction des postes, mais aussi en fonction des métiers ou des situations de travail exposés. En outre, à défaut d'accord, ces « modes d'emploi » pourront aussi être établis par des « référentiels professionnels de branche homologués » par arrêté interministériel. L'employeur qui appliquera le référentiel sera présumé de bonne foi. Il s'agit de protéger les entreprises qui appliquent un référentiel établi par la branche mais non encore homologué.

En outre, l'employeur n'aura pas à établir et transmettre au salarié la fiche individuelle d'exposition. Il déclarera l'exposition de ses salariés aux caisses de retraite (Carsat) qui se chargeront d'informer le salarié de son exposition et des points dont il bénéficie. Pratiquement, l'employeur effectuera une seule déclaration et le salarié recevra de la caisse un seul document d'information récapitulant son exposition à la pénibilité et le nombre de points qu'il a acquis de ce fait.

Le délai d'action contentieuse du salarié en vue de l'attribution de points passera de trois à deux ans. De même, le délai de contrôle des caisses de retraite sera diminué de cinq à trois ans.

Médecine du travail : inaptitude au travail

La loi facilite la rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. L'employeur pourra le licencier dès lors que l'avis du médecin du travail « mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Dans un tel cas l'employeur sera dispensé de rechercher un reclassement.

Lorsqu'il préconise un aménagement du poste de travail, le médecin du travail pourra proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi. Lorsque des difficultés ou désaccords naissent du fait des préconisations du médecin du travail, l'employeur ou le salarié peut saisir l'inspecteur du travail.

La loi prévoit expressément que l'inspecteur du travail devra désormais informer la partie qui ne l'a pas saisi avant de prendre sa décision. Par ailleurs, la place des institutions représentatives du personnel sera renforcée lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs. Ses propositions, ainsi que la réponse de l'employeur, devront être transmises au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel (et à l'inspecteur du travail, au médecin-inspecteur du travail, etc.), et non plus seulement tenues à leur disposition.

Vers la reconnaissance du burn out. La loi précise que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle », via des commissions régionales qui existent déjà. Rappelons en effet que les risques psychosociaux ne font pas partie des pathologies inscrites au

tableau des maladies professionnelles. Un décret doit faciliter le recours à des psychiatres dans ces commissions. Le texte prévoit également la remise « avant le 1^{er} juin 2016 », d'un rapport « sur l'intégration des affections psychiques dans le tableau des maladies professionnelles ».

Autres mesures

Un compte personnel d'activité en 2017.

Un compte personnel d'activité regroupant les différents comptes existants (pénibilité, formation, épargne-temps...) serait créé au 1^{er} janvier 2017. Ce compte fera l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux sur ces contours, avant le 1^{er} décembre 2015. Les modalités du compte, que les salariés pourront conserver tout au long de leur carrière, seront précisées par une loi en 2016.

Le renouvellement des CDD assoupli. Les Contrats à Durée Déterminée (CDD) et les contrats d'interim pour surcroît d'activité pourront être renouvelés deux fois, au lieu d'une actuellement. Mais cet assouplissement se fait « sans toucher à la durée maximale de 18 mois », prévue par la loi.

Suppression du CV anonyme. Depuis la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances, ce dispositif est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, mais le décret d'application qui devait en préciser les modalités n'a jamais été publié. En juillet 2014, le Conseil d'Etat avait enjoint le gouvernement de corriger l'anomalie. Le ministre du Travail avait plaidé que la systématisation du CV anonyme « aurait pu constituer un frein à la lutte contre les discriminations à l'embauche ». Le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi avait estimé que sa généralisation comme réponse unique pour lutter contre les discriminations n'était pas pertinente.

Le régime des intermittents du spectacle consacré. Le Code du travail stipule désormais que la spécificité des métiers du cinéma, de l'audio-visuel et du spectacle vivant justifie des règles spécifiques d'indemnisation annexées à la convention d'assurance chômage.

Contrat d'apprentissage. L'obligation de relever d'un accord de branche comportant des engagements en faveur de l'alternance pour bénéficier de l'aide au recrutement des apprentis de 1.000 euros pour les entreprises de moins de 250 salariés est supprimée.

La période d'essai du contrat d'apprentissage est modifiée. Jusqu'à présent, elle était de deux mois et incluait le temps passé à l'école. Sa durée est réduite à 45 jours, mais seule la durée de présence effective dans l'entreprise de l'apprenti sera prise en compte.

Lutte contre les agissements sexistes. Une disposition est introduite pour lutter contre le sexisme au travail. Ainsi, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

François TAQUET,
avocat conseil en droit social

ACTUALITE

Bail commercial : gare aux notifications !

Encore une réforme...

Comme si la réforme Pinel ne suffisait pas, la loi Macron du 06 août 2015 vient de retoucher de nombreux textes applicables pour un bail commercial. La loi a ainsi ouvert la faculté, pour un locataire, et parfois un bailleur, d'en passer par une simple LRAR afin de notifier certains actes, pour lesquels un acte d'huissier était jusqu'ici exigé. Mais notez que la loi a au contraire rétabli l'exigence d'un acte d'huissier pour tout congé délivré en fin de bail, ou en période de tacite reconduction. Un locataire peut toutefois continuer d'en passer par une LRAR, pour un congé triennal.

... à intégrer sans délai. Les nouvelles règles s'appliquent pour un bail à venir mais aussi, à notre avis, pour un bail en cours au 08 août 2015. ■

Source : Editions Lefebvre



CHIFFRES ET INDICES



Baux professionnels / Baux commerciaux

Coût de la construction - ICC (Base 100 au 4^{ème} trim. 1953)

ANNEE	TRIMESTRE			
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
2015	1632			
2014	1648	1621	1627	1625
2013	1646	1637	1612	1615
2012	1617	1666	1648	1639
2011	1554	1593	1624	1638
2010	1508	1517	1520	1533
2009	1503	1498	1502	1507
2008	1497	1562	1594	1523
2007	1385	1435	1443	1474
2006	1362	1366	1381	1406

Indice des loyers commerciaux - ILC (Base 100 au 1^{er} trimestre 2008)

ANNEE	TRIMESTRE			
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
2015	108,22			
2014	108,50	108,50	108,52	108,47
2013	108,53	108,50	108,47	108,46
2012	107,01	107,65	108,17	108,34
2011	103,64	104,44	105,31	106,28
2010	101,36	101,83	102,36	102,92
2009	102,73	102,05	101,21	101,07
2008	100,00	101,20	102,46	103,01
2007	96,81	97,45	98,07	98,90
2006	94,21	95,00	95,80	96,40

Indice des loyers des activités tertiaires - ILAT (Base 100 au 1^{er} trimestre 2010)

ANNEE	TRIMESTRE			
	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
2015	107,69			
2014	107,38	107,44	107,62	107,60
2013	107,09	107,18	107,16	107,26
2012	105,31	106,00	106,46	106,73
2011	101,96	102,74	103,64	104,60
2010	100,00	100,41	100,84	101,31
2009	100,97	100,49	99,86	99,76
2008	98,32	99,43	100,59	101,03
2007	95,06	95,76	96,45	97,25
2006	92,00	92,87	93,78	94,52



Consommation

Indice des prix (base 100 en 1998)

	Août	
	2014	2015
Ensemble des ménages (incluant le tabac)	128,29	128,35
Ensemble des ménages hors tabac	126,38	126,43
Ménages urbains hors tabac (chef ouvrier ou employé)	126,16	126,27
Ménage hors tabac du premier quintile de la distribution des niveaux de vie	127,58	127,60



DROIT DU TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE

/ Droit du travail

Négociation collective, travail et emploi : remise du rapport Combrexelle

Comme prévu, Jean-Denis Combrexelle a remis, le 9 septembre, son très attendu rapport sur la négociation collective, le travail et l'emploi au premier ministre, qui formule quarante-quatre propositions pour clarifier les règles existantes et doper la négociation de branche et d'entreprise.

Le rapport Combrexelle va-t-il réellement bouleverser l'architecture du droit du travail ? Rien n'est moins sûr. Car les principes sur lesquels repose la réforme ne sont guère éloignés du droit existant. Il s'agit, en se fondant sur les règles déjà existantes (L. n° 2004-391, 4 mai 2004, et n° 2008-789, 20 août 2008 not.), d'aller un peu plus loin et, surtout, de les rationaliser, en posant des principes plus clairs.

Ouverture du champ des accords d'entreprise. L'un des objectifs affichés de ce rapport est de trouver les moyens de développer la négociation d'entreprise. Le rapport précise les quatre domaines de prédilection pour la négociation d'entreprise : l'emploi, les conditions de travail, le temps de travail et les salaires.

- **Temps de travail.** En matière de temps de travail, « déjà beaucoup de choses sont ouvertes à la négociation d'entreprise », rappelle M. Combrexelle. Ainsi, par exemple, la majoration des heures supplémentaires est modulable par accord d'entreprise, sous réserve de respecter le taux minimum de 10 %. En l'absence d'accord, elles sont majorées à 25 %. « La question posée serait de savoir s'il ne conviendrait pas d'aller au-delà et d'ouvrir la négociation, dans un cadre défini par la loi, sur le seuil de déclenchement lui-même », s'interroge le rapport. Une interrogation close très rapidement hier par le premier ministre lors d'une conférence de presse, soucieux de ne pas rouvrir le débat sur les 35 heures. Ou pas maintenant.

- **Salaires.** Sur ce point, le rapport n'est guère prolix ; il rappelle simplement que la seule limite est le respect du Smic, règle d'ordre public absolu. Le reste pourrait être ouvert à la négociation.

- **Conditions de travail.** Les entreprises pourraient engager des négociations sur les méthodes de management et les modes d'organisation du travail : « le code du travail est muet [sur ce point] », déplore le rapport. Il s'agit là d'un point important car jusqu'à présent le patronat a toujours refusé d'ouvrir ce chantier allant même jusqu'à refuser d'inscrire le mot « organisation du travail » dans l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013.

- **Emploi.** La négociation pourrait couvrir de nouvelles formes de contrat de travail ou instituer des dispositifs nouveaux de transition professionnelle conciliant les exigences de sécurité des salariés et d'adaptation des entreprises dans un cadre prédéfini par la loi.

L'accord d'entreprise serait limité : d'une part, par les règles d'ordre public légal (le respect du Smic, de la limite de quarante-huit heures de travail par semaine...) ; les autres dispositions du code du travail seraient supplétives et applicables seulement en l'absence d'accord ; d'autre part, par ce

qu'on appelle les « clauses de verrouillage » des accords de branche, ce que le rapport Combrexelle renomme « ordre public conventionnel », à savoir des dispositions auxquelles l'accord d'entreprise ne pourrait pas déroger.

Clauses de verrouillage des accords de branche. Sur ce point, on retrouve les mécanismes institués par la loi du 4 mai 2004 qui permet déjà aux branches de « verrouiller » certains sujets afin que les entreprises ne puissent pas y déroger. C'est d'ailleurs ce que dit le rapport : il s'agit de rendre la loi de 2004 plus « intelligible » en obligeant chaque branche à établir et à mettre en ligne une liste tenue à jour des stipulations impératives de la branche que devraient respecter les accords d'entreprise. Aujourd'hui les clauses de verrouillage peuvent être activées en matière de salaires minima, de classifications, de protection sociale complémentaire et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Le rapport Combrexelle suggère d'y ajouter la pénibilité. Il reviendrait ainsi aux branches de définir les stipulations supplétives qui s'appliqueraient en l'absence d'accord d'entreprise dans les domaines définis par le code du travail et les clauses auxquelles il serait impossible de déroger.

Relations entre le contrat de travail et l'accord collectif. C'est seulement lorsque l'accord concerne l'emploi qu'il primerait sur le contrat (accords de mobilité, de GPEC et de maintien dans l'emploi). Concrètement, en cas de refus du salarié de se voir appliquer l'accord, le licenciement serait de nature économique, la cause réelle et sérieuse étant présumée. C'est déjà ce que prévoit la loi « Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015 pour les accords de maintien dans l'emploi. Différence de taille toutefois : le rapport suggère dans ce cas de verser au salarié une indemnité d'un montant moindre que s'il avait été licencié pour motif économique.

Calendrier de la réforme. M. Combrexelle envisage une réforme en deux temps. À court terme (en 2016) : modifier l'architecture des normes s'agissant de la durée du travail, de l'emploi, des salaires et des conditions de travail ; à moyen terme (d'ici à quatre ans) : finaliser une nouvelle architecture du code du travail en faisant le partage entre les dispositions impératives (ordre public absolu), le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord. Le socle de cette réforme est la généralisation de l'accord majoritaire dès 2017, au moment où sera connue la représentativité patronale. M. Combrexelle prend ainsi le parti de ne pas limiter les accords majoritaires aux accords qui portent sur des sujets « sensibles ». Les accords seraient conclus pour quatre ans avec des clauses annuelles de revoyure. Début octobre, la nouvelle ministre du travail, M^{me} El Khomri, ouvrira une concertation avec les partenaires sociaux. Un texte de loi sera ensuite élaboré et donnera lieu à une nouvelle concertation avec les partenaires sociaux d'octobre à la fin de l'année. Le projet de loi sera présenté en conseil des ministres fin 2015 ou début 2016 et voté avant l'été. **Florence Mehrez**

> Rapport du 9 sept. 2015



Emploi :

Une nouvelle Ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code du travail

Myriam El Khomri, nouvellement nommée Ministre du Travail va devoir s'atteler à des chantiers essentiels, au premier rang desquels le taux de chômage qui demeure très élevé. Mais la voie politique est étroite pour celle qui est la benjamine du gouvernement.

L'annonce a créé la surprise. Myriam El Khomri, auparavant secrétaire d'État chargée de la Politique de la ville, a été nommée Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social, ce 2 septembre. Elle remplace François Rebsamen, démissionnaire, qui part pour Dijon reprendre son poste de maire laissé vacant depuis fin juillet par le décès de son successeur à la mairie, Alain Milot. Agée de 37 ans, Myriam El Khomri n'est pas une technicienne du droit du travail. Encartée au PS depuis 2002, puis élue du XVIII^{ème} arrondissement de Paris, et ex-adjointe de la mairie de Paris, elle s'était alors spécialisée dans les questions de sécurité, avant de rejoindre l'équipe du Premier Ministre lors du dernier remaniement ministériel. Peu de temps après sa toute nouvelle nomination, l'actuelle benjamine du gouvernement a déclaré sur son compte Twitter : «*Je mesure la responsabilité qui est la mienne. Comptez sur la combativité et ma détermination au service des Français*». Un engagement bien nécessaire, face à l'ampleur des défis auxquels est confrontée la nouvelle Ministre du Travail.

Sur le plan de l'emploi, il lui reviendra de s'attaquer à l'inversion de la courbe du chômage, qui tarde. Lors de sa dernière présentation des résultats des chiffres du chômage, François Rebsamen avait pu annoncer une très légère baisse : en juillet dernier, le nombre de personnes sans aucun emploi a diminué de 0,1 %. Néanmoins, en prenant en compte les chômeurs qui ont exercé une activité

réduite, le nombre de demandeurs d'emplois (5,7 millions) a augmenté de 0,6 %, d'après les chiffres du ministère du Travail. Autre signal inquiétant, le nombre de chômeurs de longue durée a lui aussi continué d'augmenter. L'enjeu, avant tout social et économique, revêt également une dimension politique majeure, puisque François Hollande a conditionné sa candidature pour 2017 à l'inversion de la courbe du chômage.

Une voie politiquement étroite

Une autre mission délicate attend Myriam El Khomri : la poursuite de la révision du Code du travail, engagée en 2013 et propulsée au rang de priorité politique par le Premier Ministre, lors des rencontres du PS de la Rochelle, fin août. «*Ce qui m'intéresse ce n'est pas le passé, c'est l'avenir et notre agenda pour écrire le contrat social du XXI^{ème} siècle*», avait alors déclaré Manuel Valls, rapporte le quotidien *Les Echos* du 31 août. «*Il faut donner plus de latitude aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants pour décider eux-mêmes de leur politique de formation, d'organisation du travail, d'insertion des jeunes par des négociations au plus près de leurs besoins*», avait précisé le Premier Ministre, évoquant un Code du travail «*si complexe qu'il en est devenu inefficace*». Dans cette lignée, le rapport de la commission dirigée par le conseiller Jean-Denis Combrexelle, lequel prévoit une évolution du Code du travail qui privilégie les négociations de branche et d'entreprise pour modifier les conditions ou le temps de travail, devrait arriver très prochainement sur le bureau de

Myriam El Khomri. Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, le président de la République a annoncé une loi dans les prochains mois, pour rendre le Code du travail «*lisible*» et «*mieux adapté aux entreprises*».

Pas question, en revanche, de toucher aux 35 heures, pomme de discorde entre Manuel Valls et Emmanuel Macron, Ministre de l'Economie. «*Sur la réforme du droit du travail, il n'y a pas de préalable. Il faut bien sûr écouter les salariés à travers les organisations syndicales mais écouter aussi les entreprises*», a déclaré Myriam El Khomri, d'après l'AFP, le 3 septembre. Au-delà des dissensions au sein du gouvernement, Myriam El Khomri va devoir s'atteler à faire discuter des organisations syndicales et patronales, lors de la conférence sociale prévue les 19 et 20 octobre prochains, alors que le climat social est déjà tendu. La voie politique est étroite pour la jeune ministre, mise face à des enjeux économiques et sociaux vitaux pour lesquels une heureuse surprise sur le front de l'emploi serait bien nécessaire.

Anne DAUBREE





Faut-il craindre le compte personnel d'activité ?

Le compte personnel d'activité (CPA), qui doit entrer en vigueur en 2017, sera abordé lors de la conférence sociale du 19 octobre. Sa mise en place est aussi l'un des « grands objectifs » fixés par le gouvernement à la nouvelle ministre du Travail. Sur ce dossier, FO agira sans précipitation. Au 1^{er} janvier 2017, chaque salarié disposera d'un compte personnel d'activité regroupant les différents droits acquis au cours de sa carrière, par exemple le compte de prévention de la pénibilité, le compte personnel de formation, les droits rechargeables à l'Assurance chômage, la portabilité de la complémentaire santé... L'objectif du gouvernement est d'« assurer la continuité des droits sociaux », notamment entre deux emplois. Le principe de ce nouveau dispositif a été créé par la loi sur le dialogue social d'août 2015. Mais ce n'est encore qu'une coquille vide. Pour en préciser les modalités, une concertation doit être engagée avant le 1^{er} décembre avec les interlocuteurs sociaux qui pourront, s'ils le souhaitent, ouvrir une négociation. Le gouvernement devra rendre un rapport au Parlement avant l'été 2016. Et les contours précis seront fixés par un projet de loi en 2016. Un nouveau pas vers l'individualisation. Sur ce dossier, FO fait preuve de prudence. « Il ne faut surtout pas se presser, nous sommes d'accord pour créer de nouveaux droits, mais cela ne devra pas se faire en échange de plus de flexibilité », prévient Jean-Claude Mailly. Le rapport Mettling sur le numérique, remis le 15 septembre, préconise en effet de « réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale », grâce à « un socle de droits attachés à la personne ». Le CPA, « mesure phare du quinquennat » selon François Hollande, pourrait ainsi constituer un nouveau pas vers l'individualisation des droits, au détriment du collectif.



Fillon, Sarkozy, Juppé... haro sur les 35 heures à droite

C'est une vieille promesse de la droite, reprise en cœur ces derniers mois par l'ensemble des ténors "Républicains" (ex-UMP). Le dernier en date ? François Fillon, qui propose d'augmenter le temps de travail "autour de 39 heures" dans la fonction publique et de supprimer "la référence aux 35 heures" dans le privé. Abolition des 35 heures, report de l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans, suppression de l'ISF, dégressivité de l'assurance chômage... Dans son livre intitulé "Faire" à paraître le 21 septembre, François Fillon - candidat déclaré à la primaire de la droite et du centre en vue de 2017 - préconise une série de réformes économiques, soulignant qu'"il y a un énorme besoin de liberté dans ce pays parce que depuis 30 ans on a accumulé les règles, les normes, les taxations, les impôts et les tabous". Ces réformes, il le concède, "cela fait 20 ans qu'on aurait dû les faire (...). En 2017, on (avec Nicolas Sarkozy et son gouvernement) n'a pas tout changé, justement". Est-ce possible de réformer la France ? "Ce n'est pas difficile de changer la France" car il "suffit d'en avoir la volonté", affirme l'ancien Premier ministre. Ces réformes sont "brutales par rapport à un pays qui est totalement immobile", elles "ne sont pas du tout brutales par rapport à nos voisins qui les ont réalisées quasiment tous avec succès". "Dire aujourd'hui que travailler deux ou trois heures de plus dans la fonction publique c'est du sang et des larmes, qui le croit vraiment ? On travaillait 39 heures il y a 10 ans, est-ce que la France et la société étaient malheureuses ?", a interrogé le député de Paris. "Aujourd'hui pour sortir de la crise dans laquelle nous sommes, il faut que tout le monde fasse un effort. Et cet effort est totalement à notre portée", a-t-il poursuivi. Selon ses propositions, dans le privé, la loi se contenterait de fixer à 48 heures par semaine, selon la norme européenne, la durée maximale du temps de travail, le reste étant renvoyé à la négociation en entreprise. "Ce que je dis simplement, c'est qu'il faut supprimer ce qu'on appelle le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, c'est-à-dire la référence aux 35 heures, et laisser dans l'entreprise les salariés et la direction aménager le temps de travail en fonction des contraintes de l'entreprise, avec une référence qui sera la fonction publique, autour de 39 heures", a expliqué l'ancien Premier ministre. "Il vaut mieux faire un petit effort pour travailler plus et avoir des perspectives d'évolution de carrière et d'évolution de salaires", a-t-il ajouté. François Fillon n'est pas le premier à droite à promettre de supprimer les 35 heures. Dans une interview accordée ce vendredi au "Parisien", Nicolas Sarkozy a confirmé qu'il est nécessaire de supprimer les 35 heures et qu'il fera des propositions sur le sujet "dans les semaines qui viennent". "Notamment sur les RTT des cadres qu'il faudra certainement réduire. Sur la fonction publique également, et notamment la fonction publique territoriale", a-t-il précisé. "Il faudra ouvrir une nouvelle négociation sur les retraites et revoir la loi sur les 35 heures obligatoires, car sans les heures supplémentaires qui créent de la souplesse, elle nous met en situation de chute de compétitivité dramatique", a-t-il encore préconisé. En mars, Alain Juppé avait lui aussi assuré qu'il faudrait "abroger" cette durée légale du temps de travail, car les modes de travail changent et je crois que la durée légale des 35 heures concernera de moins en moins de salariés". Bruno Le Maire, Nadine Morano, Christian Estrosi ont également à plusieurs reprises expliqué qu'il faudrait revenir sur les 35 heures. Xavier Bertrand est lui aussi favorable à la suppression de toute "référence à une durée légale". Mais l'ancien ministre fixe une condition : "Que les salariés ne paient pas deux fois la même facture". D'après lui, "si on passe de 35 à 39 heures, il y aura dans les entreprises dans la seconde qui suit 9 millions de perdants. Je n'ai pas envie que ceux qui fassent des heures supplémentaires, leurs heures supplémentaires soient perdues et abandonnées. Si c'est pour travailler plus et gagner moins, ça sera sans moi. Je pense qu'on peut augmenter la durée du travail mais préserver le pouvoir d'achat des salariés", a plaidé le candidat aux élections régionales dans la région Nord-Pas-de-Calais/Picardie. La semaine dernière, Manuel Valls avait lui confirmé qu'une réforme pour un droit du travail "plus souple mais pas moins protecteur" serait menée "avant l'été 2016". S'il a repris l'essentiel du rapport remis le 9 septembre par le haut-fonctionnaire et expert du droit du travail Jean-Denis Combexelle, Manuel Valls a cependant enterré une piste potentiellement explosive : celle du report du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. La mesure envisagée de laisser la possibilité aux entreprises de

décider d'un temps de travail "à la carte" pour leurs salariés, lesquels ne seraient plus payés en "heures sup" qu'à partir de la 37e, de la 38e voire de la 39e heure travaillée. Et non plus à partir de la 36e heure. Dans les faits, les entreprises peuvent déjà largement déroger aux 35 heures. La durée moyenne d'une semaine normale de travail en France, sans absence exceptionnelle (jour férié, congé, etc.) dépasse 39 heures pour les salariés à temps complet.



France : satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit sur la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du Produit intérieur brut de la France de l'ordre « de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans ».

Accueil > Actualité > Dossier > Loi Macron pour l'activité

Paris, 18 sept 2015 (AFP) - Publié le vendredi 18 septembre 2015 à 15h22 - Réagir

Loi, texte et décret Emmanuel Macron Croissance Emploi

[Tweeter l'article](#)

Dans le même dossier

- Epargne salariale : ce qui change en 2015 puis en 2016 mardi 1er septembre 2015 à 19h00
- La loi Macron va-t-elle faciliter le changement de banque ? mercredi 18 février 2015 à 11h33
- Participation, intéressement, PEE : « impossible de tout bouleverser » jeudi 4 décembre 2014 à 17h09
- Emmanuel Macron détaille sa loi activité, pour soigner les « trois maladies » de la France mercredi 15 octobre 2014 à 15h12
- Loi Macron : le Conseil constitutionnel valide mais retoque plusieurs articles jeudi 6 août 2015 à 15h49
- Epargne salariale : les sociétés de gestion saluent les « avancées très positives » de la loi Macron mercredi 29 juillet 2015 à 11h34
- La loi Macron définitivement adoptée par le Parlement après un 3e recours au 49-3 vendredi 10 juillet 2015 à 16h17
- Le Sénat vote à nouveau un projet de loi Macron réécrit jeudi 2 juillet 2015 à 00h37
- Changement de banque : le « contrat de mobilité » sera gratuit mercredi 10 juin 2015 à 17h00
- Loi Macron : le Sénat établit trois jours de carence maladie pour les fonctionnaires jeudi 7 mai 2015 à 10h36
- 39 autres articles ...



DR

L'Organisation de coopération de développment économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit sur la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du Produit intérieur brut de la France de l'ordre « de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans ».

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir « soutenu depuis le début » ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que « les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi ».

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août : la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB « seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans ».

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, « si elles sont efficacement mises en uvres », devraient représenter « une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans », indique cette note.

« Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi », ajoute-t-elle.

« Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction », poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à « une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi ».

L'« application et l'évaluation » sont « un des instruments de la réforme », a déclaré M. Macron. « Vous faites uvre utile en participant à ce travail », a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.

Par AFP Suivre @filBanque

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

Voir le sommaire du dossier : Loi Macron pour l'activité

[Tweeter l'article](#)

Commentaires

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

Articles les plus consultés



La Bourse de Paris va chercher ses marques après la Fed PTZ, baisse d'impôt : les promesses pour 2016 se précisent Que fabrique ING Direct dans le labo de son Web Café ? Fintech : comment les plateformes de crowdlending gagnent de l'argent ? Salaire net : un Français sur deux gagne moins de 1.772 euros par mois Vente de voitures d'occasion : deux nouvelles alternatives au chèque de banque La Défense : Unibail-Rodamco confie à Portzamparc la tour Sisters, qui pourrait remplacer la tour Phare La Bourse de Paris creuse ses pertes et recule de plus de 3%



France Stratégie plaide à nouveau pour l'Union de l'énergie

Après un premier rapport paru en janvier 2014 qui pointait les difficultés de l'Europe de l'énergie, **France Stratégie** publie une nouvelle étude rédigée par les mêmes experts. Elle propose des actions pour corriger les défaillances du système actuel (situation de surcapacité, effondrement des prix sur les marchés, fermetures de centrales à gaz, tarifs en hausse pour les consommateurs etc.) et construire une nouvelle politique européenne de l'énergie. Sept recommandations principales ont été identifiées par les auteurs. Ils souhaitent tout d'abord que les dirigeants européens précisent les objectifs de la politique énergétique de l'Union.

Autre priorité, améliorer la sécurité de l'approvisionnement en gaz. Pour atteindre cet objectif, le document propose d'aider les pays l'Est dans leur négociation avec Gazprom, en obligeant la compagnie russe à se conformer aux règles européennes. Autres pistes envisagées, la diversification des sources d'approvisionnement en gaz des 28 et la construction du corridor gazier Sud-Européen. Les experts proposent aussi de modifier le cadre de régulation du secteur de l'électricité, de reconstruire un signal-prix crédible du carbone et d'élaborer une stratégie du raffinage européen. Du côté des investissements, le rapport préconise d'intensifier et de coordonner les efforts de R & D en faveur des technologies non matures pour tendre plus rapidement vers un système énergétique décarboné et d'encourager les investissements dans le secteur de l'énergie dans le cadre du plan de relance de la Commission. Pour atteindre ce but, il faudrait selon les auteurs favoriser le lancement de nouveaux projets reposant sur des investissements privés.



France: satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit sur la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du Produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



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

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

Partager 0





France: satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit sur la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du Produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par France Stratégie, présidée par Anne Perrot.

edy/lum/fka/az

Afp le 18 sept. 15 à 15 22.



France: satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

Publié le 18/09/2015 à 15:22 - Mis à jour le 18/09/2015 à 15:46

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit sur la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du Produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Paris, 18 sept 2015 (AFP) - L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit sur la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du Produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.

© 2015 AFP



Hollande fait dans le social

Le chef de l'État veut profiter de plusieurs interventions, ces prochaines semaines, pour faire oublier les polémiques sur les 35 heures ou le statut des fonctionnaires et redonner une perspective aux réformes sociales depuis 2012. Le 29 septembre, il se rendra au congrès de la Confédération européenne des syndicats à Paris, puis le 6 octobre, il prononcera un discours à l'occasion du 70^e anniversaire de la Sécurité sociale avant d'inaugurer la conférence sociale, le 19 octobre. François Hollande profitera de ce rendez-vous pour lancer les réformes à venir (droit du travail et compte personnel d'activité).



Hollande fait dans le social

INDISCRET - François Hollande veut redonner une perspective aux réformes sociales. Plusieurs rendez-vous sont prévus dans les prochaines semaines.

Le chef de l'État veut profiter de plusieurs interventions, ces prochaines semaines, pour faire oublier les polémiques sur les 35 heures ou le statut des fonctionnaires et redonner une perspective aux réformes sociales depuis 2012.

Le 29 septembre, François Hollande se rendra au congrès de la Confédération européenne des syndicats à Paris, puis le 6 octobre, il prononcera un discours à l'occasion du 70e anniversaire de la Sécurité sociale, avant d'inaugurer la conférence sociale, le 19 octobre. François Hollande profitera de ce rendez-vous pour lancer les réformes à venir (droit du travail et compte personnel d'activité).



Hollande fait dans le social

INDISCRET - François Hollande veut redonner une perspective aux réformes sociales. Plusieurs rendez-vous sont prévus dans les prochaines semaines.



Le chef de l'État veut profiter de plusieurs interventions, ces prochaines semaines, pour faire oublier les polémiques sur les 35 heures ou le statut des fonctionnaires et redonner une perspective aux réformes sociales depuis 2012.

Le 29 septembre, François Hollande se rendra au congrès de la Confédération européenne des syndicats à Paris, puis le 6 octobre, il prononcera un discours à l'occasion du 70e anniversaire de la Sécurité sociale, avant d'inaugurer la conférence sociale, le 19 octobre. François Hollande profitera de ce rendez-vous pour lancer les réformes à venir (droit du travail et compte personnel d'activité).



ILLETTRISME

En 2011, 2,5 millions d'individus entre 18 et 65 ans en France et ayant été scolarisés en France sont en situation d'illettrisme, rappelle France Stratégie dans une note publiée le 31 août. Face à ce constat préoccupant, France Stratégie propose de travailler pour diviser par deux la proportion des adultes en situation d'illettrisme à l'horizon de dix ans, soit de ramener le taux de 7 % à 3,5 % de la population. Dans un contexte de faible accès à la formation, de l'allongement de la vie professionnelle et d'intensification des changements technologiques, il est nécessaire de cibler les seniors tout autant que les jeunes. 50 millions d'euros supplémentaires, soit un budget total de 210 millions d'euros, sera nécessaire pour remplir cet objectif. Concrètement, des dotations spécifiques destinées à l'acquisition de ces compétences génériques doivent être proposées, notamment dans le cadre du compte personnel de formation.
www.strategie.gouv.fr/publications



La formation en France ? Passée par pertes et profits !

La formation est arrêtée en France depuis 2014, bousculée par une réforme impensée et aux objectifs inavoués elle a conforté ces travers bien installés depuis des lustres qui avaient pour noms : procrastination, attentisme et tergiversations. La formation est à terre parce que les pouvoirs publics s'en sont servis sans la connaître ni la reconnaître. Rien n'était plus aisé que de bloquer la machinerie formation en France, dans un pays qui, globalement, manque de culture formation et éducation, promettre des lendemains qui chantent tout en installant partout la méfiance, l'attentisme, l'improvisation et les bons sentiments ne pouvait qu'entraîner la situation actuelle (et qui n'est pas prête de se débloquer). La rencontre de l'incompétence des partenaires sociaux, de l'inconscience des pouvoirs publics et du manque d'envie du pays pour apprendre. Traditionnellement, on distingue les 4 phases suivantes pour le processus d'apprentissage : 1) L'incompétence inconsciente (celle du novice) 2) La conscience de son incompétence (celle de l'apprenti) 3) La compétence consciente (celle du professionnel) 4) La compétence inconsciente (celle de l'expert). Le second ministre de la Formation et du Travail, M. Sapin, était vraisemblablement au stade 1 de l'apprentissage quand il s'est attaqué à la formation professionnelle (comme il l'a reconnu dans un livre de souvenirs narrant son passage au Ministère du Travail en 2014). Ce qu'ignoraient (ou ont feint d'ignorer) les pouvoirs publics durant cette "réforme" de 2014 : a) Que la formation est empêchée de bien fonctionner en France par une éducation nationale qui s'est, au fil des années, transformée en une immense garderie sociale (à 130 milliards d'euros de budget annuel). b) Que les Français n'ont souvent ni le goût, ni l'envie, ni le temps d'apprendre. Près de 60 % d'entre eux déclaraient récemment qu'ils n'avaient guère envie de se former ou d'apprendre (dans le cadre de leur travail). c) Que depuis 1971 les entreprises ont été incitées à payer plutôt qu'à former. Elles formaient toujours les plus qualifiés. Avec la nouvelle réglementation, l'État les a déresponsabilisées en prétendant s'occuper de tout pour 40 euros par an (0,2 % de la masse salariale) d) Qu'un nouveau dispositif de formation met de 10 à 20 années à s'imposer dans notre pays (le temps de l'appropriation). Le DIF avait 10 ans quand il a été détruit au profit d'un invraisemblable et inconstruit Compte Personnel de Formation. La formation est désormais à terre, elle pourrait entraîner le pays dans une durable dépression économique. Dans le paysage fragile et complexe qu'était la formation en 2013, le pouvoir politique a tenté un coup médiatique. Ne parvenant pas à inverser le chômage ni sa baisse de popularité il a voulu se refaire une santé sur le dos de la formation en mettant en avant un sempiternel et conventionnel dialogue social mêlé à un prétendu progrès social (inorganisé et non financé) qui se substituerait au Droit à la Formation (le DIF). Le DIF avait le grand tort d'avoir été imaginé et mis en œuvre par le pouvoir politique précédent. On a donc substitué à un Droit nouveau et original des travailleurs : le DIF, un système démentiel de comptage d'inutiles et inutilisables heures de formation, le Compte Personnel de Formation (dont le successeur, encore plus "social" serait déjà dans les cartons, le Compte Personnel d'activité). Avec le pouvoir politique actuel, point n'est besoin d'apprendre ou de travailler, il suffit de compter ses heures et ses droits sociaux. Le travail n'est plus une création de richesses, mais un discours social et une trompeuse sécurisation (qui ne peut passer que par les compétences renouvelées en permanence des travailleurs). Que se produira-t-il en 2016 ? Le plus probable est que le système restera grippé, que 2 ans après le vote de la loi (février 2014) moins de 1 % des salariés de notre pays (ne parlons pas des indépendants ou des précaires) pourront utiliser leur Compte formation, qu'on masquera cet échec par de la communication positive et un transfert de toutes les formations obligatoires sur le CPF (pour faire nombre). La réforme aura été le énième fiasco d'un pouvoir politique incompétent et inconscient qui aura joué avec le pays pour tenter de donner un peu d'oxygène à ses illusions d'optiques et politiques. Notre pays risque d'être entraîné dans un maelström de dettes, de déficits sociaux et économiques et de défiance. La formation professionnelle privée (qui assure les 3/4 des actions de formation en France) sera durablement handicapée du fait du sous-financement des actions de formation (le gouvernement ayant prétendu que la réforme de la formation était une baisse des charges). La France, qui était 24e sur 26 pays de l'OCDE en matière de compétences des adultes, régressera encore, les Français

ne parleront toujours pas anglais (du fait aussi de la Loi Toubon de 1994) ils ne maîtriseront pas suffisamment le numérique, ils passeront un temps trop limité à apprendre et la compétitivité des entreprises et du pays se dégradera encore. En matière de formation et d'éducation, notre pays n'a pas progressé malgré ses engagements au sommet de Lisbonne de mars 2000. En 2017, quand le stage sera fini et les stagiaires repartis, la tâche sera immense, car il faudra tout à la fois :-
Reconstruire une école qui instruit (en mettant sans doute en œuvre un système parallèle et concurrent à l'éducation nationale)-
Rebâtir un système social et professionnel unique en donnant les mêmes droits et devoirs à tous les travailleurs (CDD, CDI, précaires, fonctionnaires...)-
Responsabiliser le monde professionnel quant à sa formation, prise sur le temps libre, payée en partie par le salarié : consacrer par exemple l'intégralité des RTT à la formation pour remettre à niveau tous les travailleurs-
Intégrer au final que seuls la compétence, l'éducation, la formation et l'entrepreneuriat permettront de redonner un avenir à notre pays. Le chemin sera long évidemment (et 5 années ont été perdues), mais il faut parfois emprunter des chemins de traverse pour retrouver sa route. @Idedif



Le Medef en Iran, Xi Jinping aux Etats-Unis, Macron à Londres, le trophée des femmes de l'industrie... les actus à suivre cette semaine



© AFP

AGENDA L'Usine Nouvelle vous emmène aux quatre coins du monde cette semaine : le Medef se déplacera en Iran avec une délégation d'entreprises françaises, le président chinois Xi Jinping effectuera un déplacement officiel aux Etats-Unis et Emmanuel Macron se rendra à Londres après une visite à l'usine Iveco d'Annonay (Ardèche).

Les entreprises françaises en Iran

A l'initiative du Medef, une délégation de 150 chefs d'entreprise se rendra à Téhéran du dimanche 20 au mercredi 23 septembre 2015, pour profiter de la levée des sanctions à venir. Un voyage d'affaires destiné à renouer les contacts et à chercher des partenaires potentiels.

Visite de Xi Jinping aux Etats-Unis

Le président chinois Xi Jinping se rendra aux Etats-Unis à partir du 22 septembre. Pour la première partie de son voyage sur la côte Ouest, il visitera notamment du campus de Microsoft à Redmond et de l'usine de Boeing à Everett sont notamment prévues. Le président américain Barack Obama recevra son homologue chinois Xi Jinping le 25 septembre à la Maison Blanche.

Emmanuel Macron à Londres

Le ministre de l'Economie Emmanuel Macron se rendra à Londres mercredi 24 septembre pour une visite "pro-business", comme dirait le Premier ministre. Le patron de la néo-licorne Blablacar, Frédéric Mazzella, sera du voyage. Ce déplacement s'inscrit dans le cadre d'une opération de communication "le mois de l'investissement en France" (Invest in France Month) visant à promouvoir l'image du pays à l'international. Michel Sapin se rendra en Chine, le secrétaire d'Etat au Commerce extérieur Matthias Fekl ira pour sa part en Allemagne et en Turquie et le chef de la diplomatie Laurent Fabius sera l'ambassadeur de l'économie française à New York.

Les femmes sont l'avenir de l'homme... et de l'industrie !

L'Usine Nouvelle organise son quatrième trophée des femmes de l'industrie. La gagnante de chacune des 10 catégories et la femme de l'industrie 2015 seront dévoilées le 22 septembre après

réunion du jury présidée cette année par Maud Fontenoy.

Et aussi...

Louis Schweitzer, commissaire général à l'investissement, donnera plus de détails sur le troisième programme d'investissements d'avenir (PIA 3) ce lundi 21 septembre.

Emmanuel Macron se rendra à l'usine d'autocars d'Iveco à Annonay (Ardèche) dans le cadre de la loi sur la libéralisation du marché des autocars en France.

Le rapport d'étape sur le CICE du comité d'évaluation présidé par **Jean Pisani-Ferry** doit être présenté cette semaine.

Le salon de référence du moule, Euromold, se tient cette année à Düsseldorf en Allemagne, du 22 au 25 septembre.

Lundi 21 septembre, l'OCDE publie un rapport sur les mesures de soutien pour les combustibles fossiles.

Des réunions sont prévues cette semaine chez PSA entre direction et syndicat sur le projet d'externalisation de certains services du groupe.

Conférence de l'Andra le mercredi 23 septembre : révélation de 12 projets innovants permettant d'optimiser, en amont du stockage, la gestion des déchets radioactifs, réalisés avec des partenaires industriels non nucléaires.

Retrouvez également l'agenda du numérique sur le site de L'Usine Digitale



Les autocars de la SNCF en concurrence avec les TER financés par les régions

Jacques Auxiette, président de la région Pays de la Loire, annonce **l'ouverture d'une procédure contentieuse contre la SNCF**. Il estime que les autocars Ouibus de l'entreprise publique vont faire **concurrence à des lignes TER financées par la région**. Sur son blog, le président de région qui est aussi président de la commission transport de l'Association des régions de France (ARF), déclare qu'il "refuse que le budget du conseil régional continue de supporter environ la moitié du risque commercial alors qu'il a été mis devant le fait accompli par l'opérateur ferroviaire".

**200 lignes d'autocars
créées d'ici fin 2016 avec
une forte concurrence**

Dans la région Pays de la Loire, deux lignes TER importantes sont directement concernées par les bus et par les TGV low cost (à partir de

2016) dans le cadre de la concurrence créée par la SNCF elle-même : Nantes-Le Mans (près de 3,7 millions de voyages par an) et Le Mans-Rennes (1,1 million de voyages par an)". **La région des Pays de la Loire demande à la SNCF de supporter seule l'intégralité du risque commercial alors que jusqu'à présent, SNCF et région se partageaient près de la moitié des risques**. Jacques Auxiette regrette que la SNCF "préfère une diversification à tous crins aux nécessaires efforts de performance économique et industrielle qu'il conviendrait d'engager si l'on veut sauver le modèle ferroviaire français". L'an passé, la région Pays de la Loire a versé 135 millions d'euros à la SNCF dans le cadre de sa convention TER.

Selon le ministère de l'économie, **une cinquantaine de lignes d'autocars devrait être créées d'ici fin 2015 (200 d'ici fin 2016)** en France, suite à la libéralisation du secteur introduite par la loi Macron. Cette ouverture au marché devrait, selon Bercy, créer **"2.000 à 3.000 emplois directs au cours des 18 prochains mois"**. "France Stratégie avait évalué le potentiel de l'ouverture du marché à 22.000 emplois dans le secteur du transport routier à horizon 2025". L'objectif du gouvernement est que la part du transport collectif dans les déplacements passe 15 à 20 % en France avec à la clef une croissance des emplois dans ce secteur.

La SNCF, à travers Ouibus, espère tripler sa flotte, doubler sa taille et son offre en 2016 pour proposer 4 millions de voyages à partir de cinq euros avec 130 liaisons vers 46 destinations. Le groupe public devra faire face à une **forte concurrence : Isilines (Transdev), Megabus (filiale du britannique Stagecoach), Flixbus (consortium allemand d'autocaristes indépendants), ou Starshipper (marque du réseau français REUNIR)** développent leurs projets dans l'Hexagone. Les opérateurs prévoient des ouvertures notamment sur des liaisons qui ne bénéficient pas de services ferroviaires directs, mais aussi "des services de nuit (...). De nombreuses villes de taille moyenne (Bayonne, Besançon, Montpellier, Limoges, Orléans, Brive, Poitiers) et des aéroports seront également desservis par des arrêts intermédiaires", a annoncé le ministère de l'économie.



SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE

Les entreprises du TRM à pas comptés vers la DSN

Début janvier 2016, toutes les entreprises devront passer à la déclaration sociale nominative (DSN), processus dématérialisé et centralisé de déclarations aux organismes de protection sociale et administrations.

Les 15 000 plus grandes entreprises françaises sont déjà soumises à la DSN depuis les paies d'avril 2015. Patrick Zeissloff, responsable paie d'Heppner (93), l'une de celles-ci, explique : « On ne transmet plus qu'un seul fichier salariés pour tous les organismes et ce, mensuellement ». Un changement progressif : la phase 1 remplace les attestations de salaire pour le paiement des indemnités maladie/maternité, les attestations d'employeur pour Pôle Emploi ou encore les DMMO. La phase 2 élargit le périmètre aux bordereaux d'Urssaf et CGSS⁽¹⁾. À partir des paies d'octobre, seules les DSN en phase 2 seront admises. En phase 3, celle de la généralisation, les déclarations aux caisses de retraite et prévoyance et aux mutuelles seront aussi concernées, puis la DADS-U disparaîtra aussi.

Tous les employeurs du TRM semblent désormais savoir ce qu'est la DSN. « Mais les plus petits, qui n'ont pas de service comptable et paie, ne se sentent pas concernés, constate Jérémie Renchy, directeur du cabinet comptable Carré RG. Ils se reposent sur nous ». Quant aux autres, « ils ne se rendent pas encore compte à quel point il faudra de la réactivité, poursuit-il : le signalement d'événements tels que les arrêts maladie devra désormais être généré par le logiciel de paie et ce, dans les 24 heures ».

« AU DERNIER MOMENT »

« Nous analysons chaque mois tous les dépôts pour veiller à sécuriser la généralisation et éviter l'effet de goulot d'étranglement fin 2015 », assure-t-il, dès mars dernier, Jérôme Joie, directeur des études, du GIP-MDS⁽²⁾. Un effet qu'anticipe pourtant Pierre Aubin, directeur

du développement d'EBP, éditeur informatique s'adressant aux TPE et PME : « Tant que ces dernières ne sont pas au pied du mur, elles ne s'intéressent pas à ces sujets. Nous nous attendons à être submergés ». Rémy Costa, gérant d'Isipaye Soft, fournisseur spécialisé dans le transport, tempère : « Je sais que mes clients, à qui je vais fournir cet automne une mise à jour ad hoc de notre logiciel de paie, m'appelleront au dernier moment pour me demander comment ça marche, lance-t-il. Mais par chance, la paie, dans le transport, présente peu de difficultés majeures pour la DSN, comme c'est au contraire le cas pour ceux qui emploient, par exemple, des intermittents ». Selon lui, il faut cependant veiller à ce que les heures effectuées par les conducteurs longue distance (jusqu'à 186 h) ne soient pas inscrites en heures supplémentaires ou encore que le lien soit effectué avec la caisse de congés payés. « Mais cela relève du paramétrage, que nous assurons pour nos clients », précise-t-il.

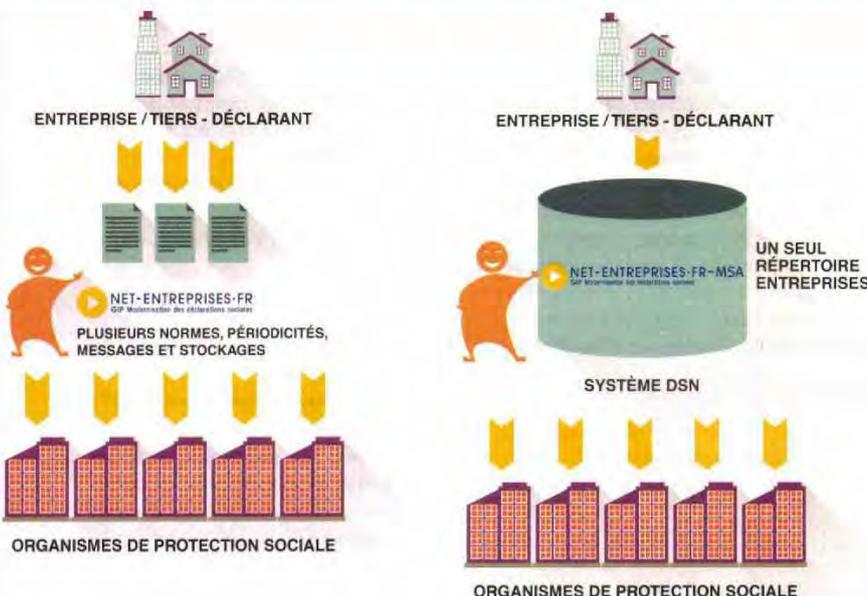
Une phase technique qui a pris 2 semaines pour Heppner (2900 salariés). S'y sont ajoutés 3 jours de formation de Patrick Zeissloff auprès de Cegid (à Paris puis par internet), 4 jours d'aide par un consultant et 3 autres d'explications aux gestionnaires de paie et de contrôles. Passé avec succès en phase 2 début septembre, Patrick Zeissloff estime que « cela ne présente pas de difficulté majeure, pour peu que l'on ait une grande rigueur dans la saisie des données sur les salariés ». Car une erreur sur un seul d'entre eux bloque toute la déclaration... dont un retard implique des pénalités. Il craint cependant la phase 3 : « Nos sociétés ayant des taux et des contrats différents avec leurs caisses de retraite et de prévoyance et leurs mutuelles, nous faisons toujours nos déclarations sur papier ».

VÉRONIQUE VIGNE-LEPAGE/Pléins Titres

(1) Caisse générale de sécurité sociale

(2) Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales qui pilote la mise en place de la DSN.

CE QUE LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE VA CHANGER POUR VOUS



32 GRAND ANGLE LES DOSSIERS SOCIAUX DE LA RENTRÉE

LES AUTRES DOSSIERS... LES AUTRES DOS

CONTRATS RESPONSABLES**Des remboursements plafonnés**

Pour conserver leur « label » contrat responsable, les contrats de complémentaire santé doivent respecter de nouveaux critères. Indispensable pour que les entreprises adhérentes continuent à bénéficier d'avantages fiscaux.

Destinés à encadrer les dépenses de santé, les nouveaux contrats responsables des complémentaires santé sont entrés en vigueur en avril 2015 (décret n°2014-1374). Désormais, tout contrat individuel négocié ou renégocié après cette date doit respecter ses nouvelles dispositions. Pour les contrats collectifs, ils n'entreront en œuvre qu'à partir de l'institution du nouvel acte de mise en place de la complémentaire (Décision unilatérale de l'employeur (DUE), accord d'entreprise...). Pour que le contrat reste responsable, les garanties devront être respectées au plus tard le 1^{er} janvier 2018. La mesure fixe des planchers et des plafonds de garantie. Les minima imposés par l'ANI doivent ainsi être respectés en prenant en charge l'intégralité du ticket modérateur et du forfait journalier hospitalier. Les remboursements de frais d'optique font de leur côté l'objet de plafonds en fonction des équipements.

AVANTAGES FISCAUX

Les organisations professionnelles du transport se sont réunies le 8 septembre pour mettre à jour l'ensemble des accords sur la complémentaire santé minimale du secteur. « *Nous travaillons pour que les contrats qui avaient été conclus en octobre 2012 pour les marchandises restent responsables*, souligne Florence Berthelot, déléguée générale adjointe de la FNTR. *Ça se passe sans anicroche avec les organisations syndicales qui ont aussi intérêt à ce que ces contrats collectifs demeurent des contrats responsables* ». Les contrats responsables permettront à la fois aux salariés et aux entreprises de transport routier de marchandises, affiliées de façon obligatoire à une complémentaire santé depuis le 1^{er} janvier 2013, de bénéficier d'avantages sociaux et fiscaux. Pour les entreprises, la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) tombe ainsi d'un taux de 14 % à 7 %.

LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ EN 2017

Une concertation et, éventuellement, une négociation seront engagées avec les partenaires sociaux avant le 1^{er} décembre sur la mise en place du compte personnel d'activité (CPA). Créé par la loi sur le dialogue social, le compte personnel d'activité devra regrouper au 1^{er} janvier 2017 les différents comptes existants (pénibilité, formation, mutuelle...).

Les contours de ce compte seront précisés par un projet de loi en 2016. Le 10 juillet, Manuel Valls a confié à l'organisme France Stratégie une mission afin de produire un rapport d'étape sur le CPA. Cette mission, pilotée par Selma Mahfouz, commissaire générale adjointe de France Stratégie, servira de base pour alimenter les débats de la conférence sociale prévue à l'automne.



Béatrice Montay, dirigeante des Transports Guisnel (35) préside également le conseil des Prud'hommes de Saint-Malo. (D.R.)

RÉFORME PRUD'HOMALE**Les décrets en octobre ?**

Les décrets précisant les différentes modalités d'application de la réforme prud'homale ainsi qu'un nouveau barème d'indemnisation sont attendus pour le mois d'octobre.

La réforme prud'homale, incluse dans le projet de loi Macron sur la croissance et l'activité, propose notamment d'encourager les règlements à l'amiable, de rendre plus rapide l'accès à la formation comprenant un juge départiteur et de réduire le taux d'appel des décisions rendues. Les différentes modalités d'application de l'ensemble de la réforme de la justice prud'homale seront précisées par un décret en Conseil d'État, qui devrait être publié en octobre. « *Laisser plus de place à la conciliation me semble être une bonne mesure*, estime Béatrice Montay, présidente du conseil des Prud'hommes de Saint-Malo et dirigeante des Transports Guisnel (35). *Les décisions seront a priori rendues beaucoup plus rapidement. La mise en place ne sera pas facile et la démarche auprès des organisations professionnelles probablement très compliquée. À Saint-Malo, nous avons depuis 4 ans un système de mise en état pour raccourcir les délais de procédure. Nous obtenons de très bons résultats avec des dossiers qui sont réglés en 7 à 8 mois en général. La mise en place de la nouvelle réforme devrait donc se faire sans trop d'encombres pour nous.* »

NOUVEAU BARÈME

Un nouveau barème de plafonnement des indemnités attribuées par les prud'hommes en cas de licenciement abusif sera proposé en octobre par le gouvernement afin de limiter l'imprévisibilité des décisions. Le 5 août, une première proposition de grille variant en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise avait été retoquée par le Conseil constitutionnel qui a estimé que le second critère « *méconnaissait le principe d'égalité devant la loi* ». Le gouvernement pourrait choisir comme véhicule législatif le projet de loi visant à moderniser la justice, dit « J21 », porté par Christiane Taubira.



SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE

La mise en place repoussée à 2017

Un temps envisagée au 1^{er} janvier 2016, la généralisation du bulletin de paie simplifié ne devrait avoir lieu qu'en 2017. Un travail de concertation est prévu pour la rentrée.

Alors que le bulletin de paie français compte en moyenne 40 lignes, il tient sur seulement 11 lignes en Chine, 14 aux États-Unis, ou 16 en Belgique. Chargé, en janvier, d'une mission sur la simplification du bulletin de paie, Jean-Christophe Sciberras, DRH France de Solvay et ex-président de l'ANDRH, a formulé 17 propositions dans son rapport « Pour une clarification du bulletin de paie », remis le 27 juillet. Le document servira de base lors de la concertation qui sera menée à la rentrée avec les partenaires sociaux pour définir les modalités de la généralisation du bulletin de paie simplifié. Des entreprises pilotes devraient se lancer à compter de 2016, en vue d'une généralisation à compter de 2017, et ce par étapes. La mission indique que la simplification du bulletin de paie devrait s'imposer aux grandes entreprises en priorité.

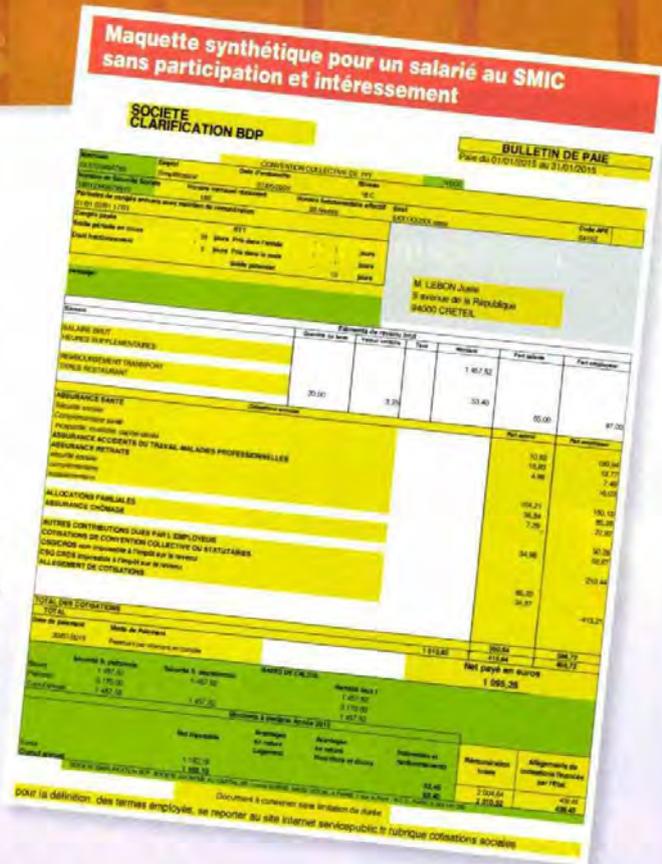
UNE MAQUETTE SYNTHÉTISÉE

Le texte propose notamment de regrouper les lignes de cotisation de protection sociale par risque couvert (santé, retraite...). Par ailleurs, à la place d'une succession de mentions non hiérarchisées, le document défend l'insertion de titres intermédiaires et de sous-totaux des contributions salariales et patronales par risque couvert. Toutes les autres contributions de l'entreprise, comme le financement de la formation professionnelle ou le congé individuel de formation, seraient rassemblées sur une seule ligne. À côté de ces allègements, le rapport suggère en outre d'indiquer sur le bulletin de paie le montant de la rémunération totale du salarié (salaire brut + total des contributions de l'employeur) ainsi que le montant total des allègements financés par l'État ayant un impact sur les cotisations sociales. Le rapport préconise en outre de développer la dématérialisation, en donnant au bulletin de paie électronique le statut de droit commun. Un site d'information dédié sera mis en ligne à la fin de cette année.

COMPTE PÉNIBILITÉ

La première déclaration début 2016

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, le compte pénibilité donnera lieu à une première déclaration début 2016. La loi Rebsamen ayant enterré la fiche individuelle de pénibilité au profit d'une dématérialisation du compte, la déclaration de la nature et de l'intensité de l'exposition des salariés aux quatre facteurs de pénibilité (travail de nuit, tâches répétitives, travail en équipes successives alternées et activité en milieu hyperbare) sera incluse dans la DADS. La prise en compte des six autres facteurs est reportée de six mois. Le temps, pour les partenaires sociaux, de définir éventuellement la pénibilité par poste au niveau de la branche et de décharger ainsi les entreprises de ce travail d'analyse. La déclaration sera ensuite comprise dans la DSN qui sera établie début 2017.



RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS

Un rapport et 20 premières mesures

Après 20 premières mesures annoncées en juin, un rapport définitif sur le régime social des indépendants (RSI) est attendu pour le 22 septembre.

Un groupe de travail, mené par le député du Gard Fabrice Verdier et Sylviane Belteau, députée de Vendée, doit rendre un rapport définitif le 22 septembre pour améliorer le fonctionnement du RSI. Un pré-rapport avait été présenté le 8 juin au Premier ministre avec 30 propositions pour tenter de simplifier et d'humaniser les rapports entre la caisse et ses assurés. Le 26 juin, vingt premières mesures inspirées du rapport ont été présentées pour restaurer la confiance des travailleurs indépendants dans leur régime de protection sociale obligatoire. La plupart sont de simples mesures de gestion qui devraient s'appliquer au plus tard le 1^{er} janvier 2016. Plusieurs d'entre elles visent à améliorer le processus de recouvrement des cotisations. Le contact téléphonique sera notamment préféré au courrier en cas de relance amiable (expérimentation en 2015, généralisation en 2016). Le délai d'un mois laissé au cotisant pour régulariser sa situation après une mise en demeure pourrait être allongé selon les conclusions d'une expertise. Par ailleurs, la contrainte signifiée par huissier sera remplacée, lorsque les cotisations dues sont d'un montant peu élevé, par une procédure d'envoi de lettres recommandées avec accusé de réception (mise en œuvre d'ici fin 2015). Plusieurs autres mesures de gestion seront mises en œuvre pour faciliter les démarches des assurés, comme l'amélioration de la qualité de l'accueil téléphonique ou la mise en place, d'ici à la fin 2015, de médiateurs de terrain dans chaque département. ♦ G. I.



Lettre du CEPII (La)

Lettre d'information publiée par le Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), organisme public créé en 1978 par Raymond Barre, aujourd'hui rattaché à France Stratégie. Il est le principal centre français d'étude et de recherche en économie internationale et rassemble une équipe d'une cinquantaine de personnes dont une trentaine d'économistes. Il publie une large gamme de documents et participe activement au débat public.



L'OCDE dit "banco" à la loi Macron... et en demande un peu plus

Économie Actualité économique Par S.P., publié le 18/09/2015 à 18:08, mis à jour à 18:18



L'Organisation de coopération de développement économiques a formulé ce vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du PIB de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

En présentant pour la première fois son projet de loi aux journalistes en décembre dernier, les équipes d'Emmanuel Macron avaient insisté sur le fait qu'ils ne voulaient pas chiffrer les retombées économiques du texte. "On laisse ça aux instituts, aux think tank et aux observateurs" avait alors dit un proche du ministre.

Si peu se sont risqués à cet exercice d'équilibriste - même des banquiers contactés par L'Express s'y étaient refusés - l'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a elle présenté ce vendredi une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi. Et il faut préciser que ce document a été commandé par le ministère de l'Économie lui-même.

En recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Économie Emmanuel Macron, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a d'ailleurs souligné avoir "soutenu depuis le début" ce projet. Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Appel à "une réforme ambitieuse du marché du travail"

L'OCDE a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire. Selon l'organisation, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

>> Lire aussi. Loi Macron: combien de croissance et d'emplois en plus?

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en

oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note. "Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail"

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prud'hommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi". L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré Emmanuel Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



L'OCDE dit "banco" à la loi Macron... et en demande un peu plus

Économie Actualité économique Par S.P., publié le 18/09/2015 à 18:08, mis à jour à 18:08



L'Organisation de coopération de développement économiques a formulé ce vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du PIB de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

En présentant pour la première fois son projet de loi aux journalistes en décembre dernier, les équipes d'Emmanuel Macron avaient insisté sur le fait qu'ils ne voulaient pas chiffrer les retombées économiques du texte. "On laisse ça aux instituts, aux think tank et aux observateurs" avait alors dit un proche du ministre.

Si peu se sont risqués à cet exercice d'équilibriste - même des banquiers contactés par L'Express s'y étaient refusés - l'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a elle présenté ce vendredi une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi. Et il faut préciser que ce document a été commandé par le ministère de l'Économie lui-même.

En recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Économie Emmanuel Macron, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a d'ailleurs souligné avoir "soutenu depuis le début" ce projet. Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Appel à "une réforme ambitieuse du marché du travail"

L'OCDE a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire. Selon l'organisation, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

>>> Lire aussi. Loi Macron: combien de croissance et d'emplois en plus?

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en

oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note. "Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail"

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prud'hommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi". L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré Emmanuel Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



L'OCDE dit "banco" à la loi Macron... et en demande un peu plus



L'Organisation de coopération de développement économiques a formulé ce vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du PIB de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

En présentant pour la première fois son projet de loi aux journalistes en décembre dernier, les équipes d'Emmanuel Macron avaient insisté sur le fait qu'ils ne voulaient pas chiffrer les retombées économiques du texte. "On laisse ça aux instituts, aux think tank et aux observateurs" avait alors dit un proche du ministre.

Si peu se sont risqués à cet exercice d'équilibriste - même des banquiers contactés par L'Express s'y étaient refusés - l'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a elle présenté ce vendredi une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi. Et il faut préciser que ce document a été commandé par le ministère de l'Economie lui-même.

En recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a d'ailleurs souligné avoir "soutenu depuis le début" ce projet. Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Appel à "une réforme ambitieuse du marché du travail"

L'OCDE a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire. Selon l'organisation, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

>>> Lire aussi. Loi Macron: combien de croissance et d'emplois en plus?

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note. "Cette augmentation de la croissance se ferait en

partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail"

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prud'hommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi". L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré Emmanuel Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



Marché du travail: Hamon (PS) avance des "pistes" et met en garde contre le "danger" de l'accord d'entreprise

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

L'ancien ministre et porte-voix de l'aile gauche du PS, Benoît Hamon, avance plusieurs "pistes" pour réformer le marché du travail et met en garde contre le "danger" qui consisterait à voir "à chaque entreprise son propre code du travail".

"Qui imaginerait faire au code du commerce, au code électoral ou au code pénal ce qui se trame sur le code du travail? A chacun ses règles selon l'issue d'une négociation où faut-il encore le rappeler les parties prenantes ne sont pas à armes égales", avertit-il vendredi dans une tribune sur Médiapart consacrée à la réforme du code du travail en préparation par le gouvernement.

Benoît Hamon s'inquiète à cet égard du faible taux de syndicalisation des salariés en France qui "démontre l'immaturité de la France et singulièrement des responsables patronaux vis-à-vis d'une négociation sociale qui, pour être reconnue légitime et se hisser au-dessus de la loi, doit impérativement garantir un dialogue équilibré".

"Cynisme, conviction, intérêt ou naïveté, avertit l'ancien ministre, peu importe l'inspiration de ceux qui veulent substituer l'accord d'entreprise à la loi, la réalité de ce rapport de force inégal devrait alerter chaque décideur public au moment de réformer le marché du travail".

Benoît Hamon propose pour sa part plusieurs "pistes" de négociation.

La première porterait sur "la création d'une authentique sécurité sociale professionnelle".

Il explique qu'"il faut garantir aux salariés +des droits de tirage sociaux+ lors des périodes de transition parfois longues entre deux emplois. Se former, créer une entreprise, changer radicalement d'orientation professionnelle (...) devrait être rendu possible par la création d'un droit à rémunération entre deux emplois".

"La création du compte personnel d'activité (prévu par le gouvernement) doit permettre un progrès en termes de simplification (...) Il lui reste maintenant à devenir réalité", poursuit Benoît Hamon.

La seconde "piste" vise "à mieux protéger les nouvelles formes de travail hors salariat", comme les autoentrepreneurs, la troisième à "permettre une généralisation (de) la prise en compte dans la validation des acquis professionnels des expériences individuelles de millions de Français dans des activités bénévoles et non lucratives".

Benoît Hamon propose enfin "la reconnaissance des maladies professionnelles" apparues avec notamment la transformation des entreprises. "De nouvelles menaces dont le syndrome d'épuisement professionnel (burn out) sont apparues", relève-t-il.

Plutôt qu'une "dérégulation du marché du travail", une "direction néfaste", Benoît Hamon préconise "une vraie réforme du marché du travail qui postule que l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés (...) sont deux conditions sine qua non du retour de la prospérité et donc du recul du chômage..."

pg/vm/nm

Afp le 18 sept. 15 à 13 37.



Marché du travail: Hamon (PS) avance des "pistes" et met en garde contre le "danger" de l'accord d'entreprise

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

L'ancien ministre et porte-voix de l'aile gauche du PS, Benoît Hamon, avance plusieurs "pistes" pour réformer le marché du travail et met en garde contre le "danger" qui consisterait à voir "à chaque entreprise son propre code du travail".

"Qui imaginerait faire au code du commerce, au code électoral ou au code pénal ce qui se trame sur le code du travail? A chacun ses règles selon l'issue d'une négociation où faut-il encore le rappeler les parties prenantes ne sont pas à armes égales", avertit-il vendredi dans une tribune sur Médiapart consacrée à la réforme du code du travail en préparation par le gouvernement.

Benoît Hamon s'inquiète à cet égard du faible taux de syndicalisation des salariés en France qui "démontre l'immaturité de la France et singulièrement des responsables patronaux vis-à-vis d'une négociation sociale qui, pour être reconnue légitime et se hisser au-dessus de la loi, doit impérativement garantir un dialogue équilibré".

"Cynisme, conviction, intérêt ou naïveté, avertit l'ancien ministre, peu importe l'inspiration de ceux qui veulent substituer l'accord d'entreprise à la loi, la réalité de ce rapport de force inégal devrait alerter chaque décideur public au moment de réformer le marché du travail".

Benoît Hamon propose pour sa part plusieurs "pistes" de négociation.

La première porterait sur "la création d'une authentique sécurité sociale professionnelle".

Il explique qu'"il faut garantir aux salariés +des droits de tirage sociaux+ lors des périodes de transition parfois longues entre deux emplois. Se former, créer une entreprise, changer radicalement d'orientation professionnelle (...) devrait être rendu possible par la création d'un droit à rémunération entre deux emplois".

"La création du compte personnel d'activité (prévu par le gouvernement) doit permettre un progrès en termes de simplification (...) Il lui reste maintenant à devenir réalité", poursuit Benoît Hamon.

La seconde "piste" vise "à mieux protéger les nouvelles formes de travail hors salariat", comme les autoentrepreneurs, la troisième à "permettre une généralisation (de) la prise en compte dans la validation des acquis professionnels des expériences individuelles de millions de Français dans des activités bénévoles et non lucratives".

Benoît Hamon propose enfin "la reconnaissance des maladies professionnelles" apparues avec notamment la transformation des entreprises. "De nouvelles menaces dont le syndrome d'épuisement professionnel (burn out) sont apparues", relève-t-il.

Plutôt qu'une "dérégulation du marché du travail", une "direction néfaste", Benoît Hamon préconise "une vraie réforme du marché du travail qui postule que l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés (...) sont deux conditions sine qua non du retour de la prospérité et donc du recul du chômage..."

pg/vm/nm

Afp le 18 sept. 15 à 13 31.



Méga Code du travail 2016 Dalloz : le seul Code du travail 2016 à jour des réformes essentielles de l'été !



400 articles intégrés et un Code profondément remanié

Suite aux lois Rebsamen et Macron, le Méga Code du travail 2016 a été profondément modifié, avec plus de 400 articles impactés.

Regroupement des institutions représentatives du

personnel, rationalisation des objets de la consultation et de la négociation collective, compte personnel d'activité, CDI intérimaire, information des salariés en cas de cession d'entreprise, réforme prud'homale, référentiel d'indemnités de licenciement, travail dominical... Toutes ces problématiques quotidiennes des acteurs du droit du travail ont été créées, modifiées ou remaniées par les lois des 6 et 17 août 2015 et sont à jour dans le Méga Code du travail 2016.

Le Méga Code du travail 2016, en plus d'intégrer toutes ces évolutions majeures, bénéficie d'une mise à jour en continu sur smartphone, tablette et internet.

De vastes commentaires explicatifs



Le Méga Code du travail 2016 est enrichi de vastes commentaires explicatifs analysant les articles ou thèmes essentiels. Chaque commentaire d'article permet ainsi une mise en perspective : l'article est analysé et expliqué avec ses concours téléologiques, jurisprudentiels et si nécessaire pratiques.

Par ailleurs, grâce à son format supérieur et plus de 3600 pages, le Méga Code du travail garantit un confort de lecture optimal.

Le Méga Code du travail est en précommande ici : <http://urlz.fr/2pTc> .

Le Code du travail 2015 : déjà à jour en ligne !

Comme pour le Méga Code du travail 2016, le Code du travail 2015 est déjà à jour des réformes de l'été !

À l'unique condition d'avoir activé son Code, le détenteur de l'ouvrage pourra consulter l'ensemble de son Code mis à jour et commenté sur Dalloz.fr.

Le Code du travail est en vente ici : <http://urlz.fr/2pTh> .



Mise en place du Compte Personnel d'Activité Aujourd'hui, les actifs peuvent po

Mise en place du Compte Personnel d'Activité
Aujourd'hui, les actifs peuvent posséder séparément un Compte Personnel de Formation, un Compte de Prévention de la Pénibilité, des droits rechargeables à l'assurance chômage, etc. Or, à compter du 1er janvier 2017, tous ces droits acquis au cours d'une carrière vont être regroupés dans un outil unique : le Compte Personnel d'Activité. Un compte unique pour sécuriser les parcours professionnels des actifs qui répond mieux à leur mobilité professionnelle.

, , , , ■



CODE DU TRAVAIL. Le rapport Combrexelle préconise de donner plus de place à la négociation collective dans notre droit du travail.

Moins d'État, plus de négociations

Réduire la place de la loi dans notre édifice juridique social, et inscrire les principes de la négociation collective dans le préambule de notre Constitution. Le rapport Combrexelle sur « la négociation collective, le travail et l'emploi » a fait couler beaucoup d'encre depuis sa remise le 9 septembre à Manuel Valls. Pendant cinq mois, Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'État et ancien directeur général du travail, a planché avec une vingtaine d'experts sur « l'élargissement de la place de l'accord collectif dans notre droit du travail et la construction de normes sociales ».

Ses propositions impliquent une révolution culturelle dans un pays où l'essentiel du droit du travail relève de la loi. Elles devraient déboucher début 2016 sur un projet de loi donnant plus de place aux accords d'entreprises et ouvrant de nouveaux espaces de négociation sur les quatre piliers qui intéressent les salariés : l'emploi, le temps de travail, les salaires et les conditions de travail.

Les droits fondamentaux

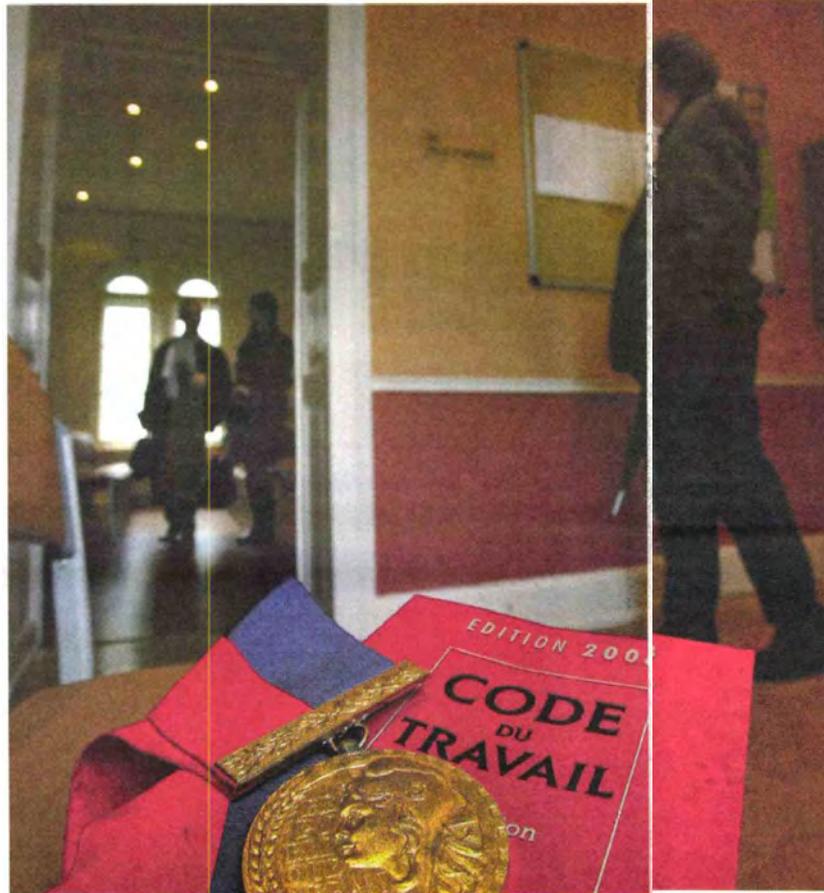
Le rapport ouvre également un chantier qui devrait conduire d'ici à 2020 non pas à une réduction drastique du code du travail, mais à sa refonte. Un code jugé obèse par Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen dans *Le travail et la loi* (Fayard, juin 2015) et considéré donc comme inefficace pour protéger les salariés (lire ci-contre).

Une première partie du futur code reprendrait les principes fondamentaux du droit du travail, une deuxième les champs ouverts à la négociation et une troisième présenterait des dispositions s'appliquant en l'absence d'accord collectif.

Dans un autre ouvrage paru le 3 septembre (*Réformer le droit du travail*, Odile Jacob), la fondation Terra Nova, un cercle de réflexion proche du PS, pointe, elle, les rigidités consécutives à une profusion et à une inadaptation des règles régissant la vie économique et juge ses répercussions négatives sur l'emploi et la croissance.

Qu'en pensent les responsables d'entreprises aux prises tous les jours avec cette réglementation ?

Membre de la commission Combrexelle, Sylvie Brunet a exercé les fonctions de directrice des ressources humaines pendant vingt-huit ans dans de grandes groupes français comme Bull, Gemalto et Onet. Cette protestante d'origine cévenole, par ailleurs trésorière de l'Association nationale des DRH (ANDRH), avertit : « Attention aux propos simplistes selon lesquels le code



Le rapport Combrexelle préconise de limiter le nombre de réformes du droit du travail

du travail serait la cause de tous nos maux. Le Premier ministre l'a redit au moment de la remise du rapport : il faut garder à l'esprit la protection des droits fondamentaux des salariés. Cependant, la préoccupation qui est la plus ressortie des débats de la commission, c'est le manque de lisibilité de ce code.

la négociation collective. Les branches sont particulièrement importantes pour les petites entreprises qui constituent l'essentiel de notre tissu économique. » Paradoxalement dans un pays où le taux de syndicalisation est de 8 %, 95 % des salariés sont couverts par une convention collective.

« Dans une entreprise où la moyenne d'âge avoisine trente ans, est-il pertinent de négocier des accords sur l'emploi des seniors ? »

Nous devons l'améliorer en séparant ce qui relève des droits fondamentaux établis par l'Organisation internationale du travail et ce qui doit être traité au plus proche des entreprises à travers

et une vingtaine de conventions collectives différentes. Dans une entreprise où la moyenne d'âge avoisine trente ans, est-il pertinent de négocier des accords sur l'emploi des seniors ? De même, est-

Pour illustrer ses propos, Sylvie Brunet donne un exemple de l'inadaptation de la réglementation issue du code du travail : « Il y a des situations où le code du travail demeure inapplicable, j'ai pu le vivre au sein du groupe Onet qui compte une cinquantaine de sociétés

il pertinent de négocier des accords sur l'égalité professionnelle dans une société où il existe une majorité de femmes ou d'hommes ? Les DRH sont enfermés dans des contraintes administratives qui laissent peu de marges pour manœuvrer au plus près du business et de la stratégie de l'entreprise. »

Plusieurs garde-fous accompagnent toutefois les propositions du rapport Combrexelle. Si l'accord d'entreprise devient la norme, il devra respecter les grands principes fixés par le code du travail et les branches et devra être majoritaire. Autrement dit, l'accord devra être signé par un ou plusieurs syndicats représentant 50 % des voix aux élections professionnelles, contre 30 % actuellement. En outre, les accords devraient être limités dans le temps.

Former à négocier

Des mesures très concrètes figurent également dans le document remis au gouvernement comme un mécanisme de fusion des branches. « On compte 700 branches en France, dont 200 vraiment actives contre une cinquantaine en Allemagne », poursuit la trésorière de l'ANDRH. Par ailleurs, le rapport préconise dans sa proposition 24 de limiter le nombre de réformes législatives du droit du travail en fixant un agenda social annuel. Toujours dans un souci de réduire l'empilement des textes, il pose le principe selon lequel toute disposition nouvelle du code du travail doit être gagée par l'abrogation d'une disposition devenue obsolète.

Étonnamment, sa première proposition est d'ordre culturel. Elle invite à développer une pédagogie de la négociation collective à travers des actions de sensibilisation et de formation. Vice-président des Entrepreneurs et dirigeants chrétiens (EDC), ancien directeur général France de Kompass, Bertrand Macabéo observe qu'« avec la montée du chômage et l'avènement de la crise, il existe moins de grain à moudre dans les négociations salariales entre partenaires sociaux et plus généralement dans tout ce qui touche à l'emploi. Les négociations sont par conséquent beaucoup plus tendues. D'où l'importance de bien former les différentes parties ».

Dans l'ensemble, le dirigeant d'entreprise fonde beaucoup d'espoir sur la mise en œuvre du principe de subsidiarité, « un des piliers de la pensée sociale chrétienne qui est aussi un des piliers d'une bonne gestion en entreprise. C'est pourquoi je suis très sensible aux propositions du rapport Combrexelle qui préconise que les accords collectifs puissent se substituer au code du travail ».

PHILIPPE BOHLINGER

« Ne pas protéger plus mais mieux »

QUESTIONS A

Antoine Lyon-Caen
professeur de droit du travail à l'université de Paris-Ouest-Nanterre

En compagnie de Robert Badinter, vous avez publié un livre dans lequel vous recommandez de simplifier le droit du travail. Pour quelles raisons ?

Le code du travail français, dans une large mesure, est devenu inintelligible. Ce n'est pas sa complexité, son écriture ou son épaisseur même qui sont en cause, mais le système qui le régit. La raison principale de cet état de fait vient de ce que les législateurs ont essayé de donner au droit du travail, par de multiples adjonctions ou modifications, la mission de transformer la situation économique et sociale. On charge le droit du travail de réduire le chômage, d'augmenter le taux d'emploi, de permettre aux entreprises de recruter les plus jeunes et de maintenir les plus anciens dans l'emploi.

Mais est-ce sa vocation de répondre à ces urgences ?

Certes, ces objectifs sont tout à fait louables et nul ne conteste leurs mérites. Mais ils ont eu pour effet de rendre le code du travail incompréhensible. On ne connaît plus vraiment les raisons pour lesquelles les règles, qui poursuivent en même temps de multiples buts, ont été prescrites.

De là découle un paradoxe : on a voulu rendre les règles plus flexibles mais au moyen d'une surrégulation. Qu'il s'agisse par exemple du contrat à durée déterminée ou de la durée du travail, la règle traditionnelle ne disparaît pas et coexiste avec de nombreux dispositifs qui permettent de l'abandonner ou de la contourner. Cela produit une situation d'une extrême complexité. Les spécialistes peuvent encore s'y retrouver, mais le droit du travail n'est pas fait que pour les experts. Je dirais même qu'il doit être conçu en priorité pour ceux qui en sont les usagers. Les chefs d'entreprises, en particulier ceux qui dirigent des structures de petite taille, comme les salariés n'y comprennent plus rien.

Le droit du travail est-il devenu un champ de bataille idéologique ?

Il est normal qu'il enregistre les



« Le droit du travail est le droit de la personne du travailleur »

tensions sociales. Mais il enregistre surtout les hésitations, les incertitudes des acteurs qui produisent les règles, c'est-à-dire l'appareil public (le gouvernement et son administration) et les partenaires sociaux interprofessionnels qui négocient régulièrement.

Cela étant dit, votre question pose deux problèmes. D'une part, la dimension politique du droit du travail. À la différence du droit de succession par exemple – qui exprime une certaine vision de la société mais change peu –, le droit du travail définit l'identité, le statut des gens quand ils sont des citoyens en activité.

Est-ce la source des querelles qui le traversent ?

Disons que c'est un droit très sensible aux luttes d'idées. Je rappelle au passage que ces luttes sont saines : il ne faut pas dire que l'on ne fait que souffrir du pluralisme des idées dans une société libre et démocratique.

D'autre part, le droit du travail est l'objet d'une injonction à laquelle il ne peut pas se conformer.

La France est atteinte du cancer du chômage. Ce fléau touche à la fois ceux qui demandent un emploi, mais aussi tous ceux qui vivent avec eux. La période contemporaine est marquée par une augmentation constante du chômage, excepté la brève inflexion entre 1997 et 2000. Or, on demande au droit de résoudre le problème du chômage. C'est lui prêter des qualités qu'il ne peut pas avoir.

Que proposez-vous ?

Robert Badinter et moi-même insistons sur une idée centrale : le droit du travail est le droit de la personne du travailleur. Nous

suggérons de redonner une identité claire au droit du travail, de repenser la législation, autour de principes attachés à la personne même du travailleur.

C'est le rôle fondamental de la loi. Par ce biais, nous pourrions réussir la simplification. Cela conduira, bien sûr, à une législation plus modeste, moins bavarde. Mais nous ne voulons pas protéger plus, mais mieux.

Le rapport remis au Premier ministre par Jean-Denis Combrexelle est-il compatible avec votre démarche ?

La mission de Jean-Denis Combrexelle n'était pas de réformer la législation du travail, mais de promouvoir la négociation entre les partenaires sociaux. Cela étant dit, comme toujours dans le droit, quand on réfléchit au rôle de la négociation collective, on est obligé de penser à la nature de la loi.

Des zones de recouvrements existent donc entre ce rapport et notre livre. Nous avons la conviction que si l'on veut étendre le rôle de la négociation d'entreprise, en quelque sorte décentraliser la négociation, il est indispensable au préalable de redéfinir par la loi les principes au nom desquels on négocie.

Sinon, la simplification risque de se traduire par une déréglementation totale, une dislocation de notre droit. La clarification doit favoriser la justice sociale.

Il faut vraiment ne pas oublier que cette personne n'est pas une marchandise. Même si l'on parle de « marché du travail » – une expression que je trouve corrosive –, il faut dire que le droit du travail doit être reconstruit autour de la dignité de la personne au travail.

PROPOS RECUEILLIS PAR FRÉDÉRIK CASADESUS



Ordre public social ou absolu, quelles différences ?

La remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre dernier a remis dans la lumière les concepts juridiques d'ordre public absolu et d'ordre public social. Mathieu Lapprand, journaliste, revient sur le sujet dans une des dernières publications de la revue Fohebdo...

Certaines lois relèvent en effet de l'ordre public absolu ; c'est le cas lorsque aucune convention ne peut y déroger, qu'elle soit plus ou moins favorable. En revanche, relèvent de l'ordre public social les éléments des lois et règlements en vigueur pour lesquels « la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés » (cf. article L.2251-1 du Code du travail). On ne peut déroger dans quelque sens que ce soit à l'ordre public absolu parce qu'il touche à l'intérêt général, aux droits fondamentaux de l'homme et à ses libertés individuelles et collectives. Par exemple, une convention collective ne peut pas comporter de clause réservant aux salariés adhérents d'un syndicat en particulier le bénéfice d'un avantage spécifique. Un tel dispositif serait en effet contraire à la Constitution. Le fait qu'une convention collective ne puisse réserver l'embauche en CDD à certaines catégories de salariés est une autre disposition d'ordre public absolu. Comme l'interdiction du travail de nuit ou du travail dominical en dehors des dérogations légales. Le principe de faveur... et ses dérogations L'ordre public social, également appelé ordre public relatif (en opposition à absolu), concerne les dispositions qui peuvent être améliorées. La durée de la période d'essai peut ainsi être négociée à la baisse dans le contrat de travail par rapport à la loi, mais jamais à la hausse. Les indemnités légales de licenciement relèvent aussi de l'ordre public social dans la mesure où le montant fixé dans la loi est un minimum qui peut être augmenté, ou les conditions d'attribution de l'indemnité élargies. Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 permettent toutefois, dans certains cas, à un accord de rang inférieur de déroger in pejus (en pire) à un accord de rang supérieur. L'extension de ces dérogations sera au cœur des suites du rapport Combrexelle.



PARIS / Michel SAPIN – Agenda prévisionnel du 21 au 27 septembre 2015

INFOS NATIONALES Zoom Out Zoom In By gilles 0 61 18 h 45 min 20 septembre 2015

PARIS / Agenda prévisionnel de MICHEL SAPIN, Ministre des Finances et des Comptes Publics.



Du lundi 21 septembre au dimanche 27 septembre 2015

Lundi 21 septembre

10 h 00 Entretien avec Myriam EL KHOMRI, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social
(Bercy)

11 h 00 Entretien avec le Président de la République
(Palais de l'Elysée)

15 h 15 Remise du rapport de la mission parlementaire sur le Régime social des indépendants (RSI) au Premier ministre par Sylviane BULTEAU, députée de la Vendée, et Fabrice VERDIER, député du Gard
(Hôtel de Matignon)

16 h 30 Intervention conjointe avec Harlem DESIR, secrétaire d'Etat aux Affaires européennes, lors du séminaire du groupe Socialiste, Républicain et Citoyen « Réformer la gouvernance économique de l'Union européenne »
(Assemblée nationale)

17 h 30 Intervention conjointe avec Christian ECKERT, secrétaire d'Etat au Budget, lors du séminaire du groupe Socialiste, Républicain et Citoyen « Retenue à la source, baisse des impôts, lutte contre la fraude : l'agenda fiscal 2015-2017 »
(Assemblée nationale)

20 h 00 Dîner du séminaire du groupe Socialiste, Républicain et Citoyen
(Hôtel de Lassay)

Mardi 22 septembre

8 h 20 Invité de Jean-Pierre ELKABBACH sur Europe 1

(Europe 1)

10 h 15 Entretien avec Nikolaus MEYER-LANDRUT, nouvel Ambassadeur d'Allemagne
(Bercy)

Après-midi Déplacement à Bruxelles
Réunion de travail avec le Think Tank Bruegel

Intervention conjointe avec Wolfgang SCHÄUBLE, ministre fédéral des Finances allemand, Luis DE GUINDOS, ministre espagnol de l'Economie et de la Compétitivité, et Pier Carlo PADOAN, ministre de l'Economie et des Finances italien, devant la commission spéciale sur les rescrits fiscaux
(Parlement européen)

Mercredi 23 septembre

8 h 30 Comité de pilotage de la Conférence Paris Climat 2015
(Quai d'Orsay)

11 h 00 Conseil des ministres
(Palais de l'Elysée)

15 h 00 Entretien avec Jean-François BUET, Président de la FNAIM, et Jacky CHAPELOT, Vice-Président Adjoint
(Bercy)

15 h 30 Entretien avec Daniel LEBEGUE, Président de Transparency International France
(Bercy)

18 h 00 Entretien avec Philippe VARIN, Président d'AREVA
(Bercy)

19 h 30 Entretien avec Jean-Bernard LEVY, PDG d'EDF
(Bercy)

Jeudi 24 septembre

9 h 00 Entretien avec Agnès BENASSY-QUERE, Présidente déléguée du Conseil d'analyse économique
(Bercy)

11 h 30 Entretien avec Valdis DOMBROVSKIS, Vice-président de la Commission européenne, chargé de l'Euro et du Dialogue social
(Bercy)

Vendredi 25 septembre

7 h 45 Entretien avec **Jean PISANI-FERRY**, Commissaire général à la Stratégie et à la Prospective
(Bercy)

12 h 15 Entretien avec Patrick POUYANNE, PDG de Total
(Bercy)

SOURCE /

MICHEL SAPIN
MINISTRE DES FINANCES ET DES COMPTES PUBLICS

www.economie.gouv.fr

@Min_Finances



“ pour en savoir plus

Ouvrages, rapports, conférences et articles

- > **Acemoglu D. (2009)**, *Introduction to Modern Economic Growth*, Princeton University Press.
- > **Acemoglu D. et Robinson J. A. (2013)**, *Why Nations Fail. The Origins of Power, Prosperity and Poverty*, Profile Books Ltd.
- > **Assidon E. (2002)**, *Les Théories économiques du développement*, coll. « Repères », La Découverte, 3^e édition.
- > **Aubertin C. et Vivien F.-D. (sous la dir.) (2010)**, *Le Développement durable*, Les Études, La Documentation française.
- > **Balleix C. (2010)**, *L'Aide européenne au développement*, coll. « Réflexe Europe », La Documentation française.
- > **Banerjee A. V. et Dufo E. (2012)**, *Repenser la pauvreté*, éditions du Seuil.
- > **Brasseur J. (2008)**, *Introduction à l'économie du développement*, Cours, Armand Colin, 3^e édition.
- > **Brunel S. (2012)**, *Le Développement durable*, Que sais-je ?, PUF, 5^e édition.
- > **Cambrezy L. et Petit V. (sous la dir.) (2012)**, « Population, mondialisation et développement : quelles dynamiques ? », Les Études, La Documentation française.
- > **Centre d'analyse stratégique (2012)**, « Des technologies compétitives au service du développement durable », Rapports et documents.
- > **Charnoz O. et Severino J.-M. (2015)**, *L'aide publique au développement*, coll. « Repères », La Découverte.
- > **Cohen D. (1997)**, *Richesse du monde, pauvreté des nations*, Flammarion.
- > **Collier P. (2007)**, *The Bottom Billion. Why the Poorest Countries are Failing and What Can be Done about it*, Oxford University Press.
- > **Deubel P. (2011)**, *Analyse économique et historique des sociétés contemporaines*, coll. « Cap Prépa », Pearson Education.
- > **Dufo E. (2010)**, *Le développement humain : lutter contre la pauvreté*, tome 1, La République des idées, éditions du Seuil.
- > **Dykstra S. et Kenny C. (2013)**, « The Global Partnership for Development: A Review of MDG 8 and Proposals for the Post-2015 Development Agenda », CGD Policy Paper 026, Center for Global Development, Washington.
- > **Easterly W. (2007)**, *The White Man's Burden. Why the West's Efforts to Aid the Rest Have Done So Much Ill and So Little Good*, Penguin Books.
- > **Finances & Développement (2015)**, « Programme de développement », dossier, vol. 52, n° 2, juin.
- > **Fukuyama F. (2012)**, « Acemoglu and Robinson on Why Nations Fail », *The American Interest*, 26 mars.
- > **Guélaud C. (2015)**, « Développement : Nord et Sud en désaccord », *Le Monde*, 14 juillet.
- > **Hiault R. (2015)**, « Aide au développement : les vrais enjeux d'Addis-Abeba », *Les Échos*, 10 juillet.
- > **Hirschman A. O. (1981)**, « The Rise and Decline of Development Economics », *Essays in Trespassing*, Cambridge University Press, (traduction française « Grandeur et décadence de l'économie du développement », *L'économie comme science morale et politique*, Gallimard-Éd. du Seuil, 1984).
- > **Keeley B. (2012)**, *De l'aide au développement. La lutte mondiale contre la pauvreté*, Les essentiels de l'OCDE.
- > **Kenny C. (2014)**, *The Upside of Down: Why the Rise of the Rest is Good for the West*, Basic Books.
- > **Lomborg B., Kydland F., Schelling T. et Stokey N. (sous la dir.) (2015)**, *The Nobel Laureates' Guide to the Smartest Targets for the World*, Copenhagen Consensus Center.
- > **Nations unies (2014)**, « Objectifs du millénaire » pour le développement, rapport.
- > **North D. (2005)**, *Le processus du développement économique*, Éditions d'Organisation.
- > **OCDE (2015)**, « Mobiliser les ressources au service du développement durable », rapport.
- > **OCDE (2014)**, « Coopération pour le développement », rapport.
- > **Perkins D. H. et al. (2008)**, *Économie du développement*, De Boeck, 3^e édition.
- > **Raffinot M. (2015)**, *Économie du développement*, Dunod.
- > **Revue d'économie du développement (2013)**, « L'économie du développement vingt ans après », numéro spécial, n° 2-3, septembre, vol. 1 et n° 4, décembre, vol. 2, De Boeck Supérieur.
- > **Rodrik D. (2014)**, « An African Growth Miracle? », *Institute for Advanced Study*, Princeton University, avril.
- > **Rodrik D. (2013)**, « The Past, Present and Future of Economic Growth », *Global Citizen Foundation*, juin.
- > **Rodrik D. (2009)**, *One Economics, Many Recipes. Globalization, Institutions and Economic Growth*, Princeton University Press.
- > **Rodrik D. (2003)**, *In Search of Prosperity. Analytic Narratives on Economic Growth*, Princeton University Press.
- > **Rist G. (2013)**, *Le Développement, histoire d'une croyance occidentale*, Presses de Sciences Po., 4^e édition.
- > **Ryfman P. (2014)**, *Les ONG*, coll. « Repères », La Découverte, 3^e édition.
- > **Tietenberg T. et Lewis L. (2013)**, *Économie de l'environnement et du développement durable*, Pearson Education.
- > **Sachs J. D. (2005)**, *The End of Poverty. Economic Possibilities for Our Time*, Penguin Books.
- > **Sen A. (2004)**, *L'économie est une science morale*, La Découverte/Poche.
- > **Sen A. (2003)**, *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Odile Jacob.
- > **Sen A. (2004)**, *Development as Freedom*, Oxford University Press, réédition.
- > **Stiglitz J. (2002)**, *La Grande Illusion*, Fayard.
- > **Treillet S. (2011)**, *L'économie du développement. De Bandoeng à la mondialisation*, coll. « Cours », Armand Colin, 3^e édition.
- > **The Economist (2015)**, « Poverty's Long Farewell. The Goal of Ending Poverty by 2030 is Worthy but Increasingly out of Reach », 28 février.
- > **The Economist (2015)**, « Development. The Economics of Optimism », 24 janvier.

Sur le web, une sélection de quelques sites...

- www.afd.fr
- > Agence française de développement (AFD).
- www.cgdev.org
- > Center for Global Development (CGD). Créé en 2001, basé à Washington et Londres, le CGD conduit des recherches et des analyses sur de nombreuses questions concernant les pays en développement (aide, changement climatique, éducation, globalisation, santé, migration et commerce).
- www.imf.org
- > Fonds monétaire international (FMI).
- www.oecd.org
- > Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
- www.unctad.org
- > Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement (CNUCED).
- www.undp.org/fr/millenniumgoals/
- > Objectifs du millénaire pour le développement (OMD), Programme des Nations unies pour le développement (PNUD).
- www.who.int/fr
- > Organisation mondiale de la santé (OMS).
- www.worldbank.org
- > Groupe Banque mondiale.

Ce que Problèmes économiques a publié sur le sujet

- > N° 3102 (2015), – « Les défis de l'Afrique », dossier.
- > N° 3080 (2014), – « Les pays émergents », dossier.
- > N° 3073 (2013), – « Nourrir la planète », dossier.
- > N° 3070 (2013), – « Pauvreté et inégalités », dossier.



Prud'hommes, numérique, fonctionnaires... : Macron creuse son sillon

L'OCDE estime que la loi Macron pourrait rapporter 0,4 point de croissance d'ici dix ans. Mais les ardeurs réformatrices du jeune ministre de l'Economie se heurtent à une bonne partie de la majorité, Président en tête: après les 35 heures, Emmanuel Macron s'est fait recadrer vendredi sur le statut des fonctionnaires

Comme elle l'avait fait pour les réformes mises en place depuis 2012, l'OCDE a quantifié les effets que pourrait avoir la loi Macron sur la croissance. Dans une note publiée vendredi, l'organisation internationale estime que cinq groupes de mesures de la loi Macron – réforme des professions réglementées, ouverture des commerces le dimanche et en soirée, facilitation des désertes par autocar, simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et amélioration des procédures de permis de conduire – pourraient rapporter 0,3 point de croissance à un horizon de 5 ans, et +0,4% en dix ans. «Les autres mesures de la loi non quantifiables avec les outils existants seraient aussi positives pour l'économie. Enfin, les effets de synergie entre les réformes et la confiance qui en résulte, difficilement quantifiables, seront d'autant plus importants que le rythme des réformes continuera dans le futur», ajoute l'OCDE. «Avec les réformes qui ont été mises en place depuis 2012, et à la condition qu'elles soient bien appliquées, la France pourrait aller vers +4% de PIB d'ici 10 ans», a déclaré vendredi le secrétaire général de l'OCDE Angel Gurría, ajoutant qu'il était primordial de s'attaquer désormais à la réforme du marché du travail. «En Espagne, en Italie, en Irlande, au Portugal... De partout en Europe, les grandes inflexions ont commencé avec la réforme du marché du travail», a-t-il insisté. Indemnités de licenciement. En réponse, Emmanuel Macron a défendu la loi qui sera présentée en début d'année prochaine par sa collègue Myriam El Khomri, basée sur le rapport Combexelle et la création du compte personnel d'activité. Une loi «que nous accompagnerons avec beaucoup d'ardeur». Le ministre a ajouté qu'il soumettra «dans les prochains jours» au président de la République et au Premier ministre de nouvelles mesures pour parachever la réforme des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, afin de les rendre conforme après la censure du Conseil constitutionnel sur la réforme des Prud'hommes. Evoquant sa prochaine loi sur le numérique, le ministre a ratissé large sur les secteurs concernés : tourisme, logement, énergie, mobilité, éducation, santé... L'appétit d'Emmanuel Macron reste intact: «Ce sont autant de secteurs, et il y en a bien d'autres, qui sont bouleversés par les innovations, qu'elles soient technologiques ou d'usage. Il y a aura beaucoup de sujets réglementaires sectoriels, de droit du travail, de droit commercial, qui sont nécessaires pour que nous puissions réussir ces transformations». Enfin, interrogé sur le niveau de la dépense publique française, de huit points supérieure à la moyenne de la zone euro, Emmanuel Macron, qui avait déclaré à l'Université d'été du Medef qu'il fallait réduire de 7 points le taux de dépense publique en sept ans, a répété que «l'augmentation de la dépense publique ne rend pas plus heureux. C'est une conception sur laquelle il faut profondément revenir.» Et si le taux devrait être ramené en 2017 aux alentours de 53% du PIB après le plan d'économies de 50 milliards, Macron pense déjà au coup d'après. «La question, c'est comment faire un deuxième ensemble de mesures pour passer de 53% à 50%». Statut de la fonction publique. Deux sujets devront, selon Emmanuel Macron, être inscrits dans le débat public de la présidentielle de 2017: celui de la gouvernance des finances publiques avec les collectivités locales pour que les baisses de dotations ne se transforment pas uniquement en baisse de l'investissement local, et celui du financement de la sphère sociale, «où de toute évidence, il y aura des réformes structurelles à conduire entre 2017 et 2022». «Nous allons avoir dans les prochains mois des discussions sur l'Unedic, mais il restera des améliorations à apporter sur les systèmes de retraites, de santé, de formation professionnelle», a-t-il indiqué, n'hésitant pas à poser la question du périmètre de la sphère étatique puisqu'à «iso mission et à iso cadre statutaire, il est très difficile de faire plus d'économie». Pour faire ce tri dans les missions de l'Etat, il avait exposé une piste quelques heures plus tôt, devant le think tank de

gauche En temps réel: revoir le statut de la fonction publique, qui à ses yeux n'est « plus adapté ». « Je ne vois pas ce qui justifie que certains cadres de mon ministère bénéficient d'un emploi garanti à vie, et pas le responsable de la cyber sécurité d'une entreprise », a-t-il détaillé, rapporte le magazine Challenges. Le ministre de l'Economie souligne le fossé entre insiders (ceux qui ont un emploi très protégé) et outsiders. Mais François Hollande s'est hâté d'éteindre l'incendie prévisible à gauche, déclarant dans la foulée son attachement au statut de fonctionnaire. Circulez, y'a rien à voir...

Rapport Combrexelle : des mesures pertinentes pour le Club des juristes

Suite à la remise du rapport Combrexelle « La négociation collective, le travail et l'emploi », le Club des juristes, se félicite de l'ampleur prise par le débat sur une nécessaire et profonde modification du dialogue social. Son étude du mois de juin 2015 « Sécurité juridique et initiative économique » comportait déjà des mesures visant à limiter une frénésie normative en matière sociale et fiscale et reste plus que jamais d'actualité.

Avant d'imaginer une vaste mais bien lointaine simplification du code du travail (le stock), il faut en effet commencer par réguler les flux. Si elles sont mises en œuvre, les propositions du rapport Combrexelle n° 24 (limitation drastique du nombre de réformes législatives en fixant un agenda social annuel) et n° 25 (toute disposition nouvelle du code du travail doit entraîner l'abrogation d'une autre devenue obsolète) contribueraient à la nécessaire stabilisation de ce droit du quotidien, en particulier pour les TPE et PME créatrices d'emploi.

Également abordée par le Club des juristes (« *Encourager les mécanismes de déjudiciarisation du droit du travail* »), la sécurisation des accords collectifs, consacrés par Jean-Denis Combrexelle comme source essentielle du droit du travail français est vitale. En effet, une annulation judiciaire deux ans après, avec les effets rétroactifs qu'elle génère (sur des centaines, voire des milliers de salariés s'il s'agit d'une convention de branche) est une véritable calamité pour les entreprises concernées. Les accords de méthode préalables à la négociation avec des règles souples (proposition n° 7 du rapport Combrexelle) sont de nature à éviter le contentieux, et le strict encadrement dans le temps des recours judiciaires (n° 21 du rapport Combrexelle) sont une réelle

avancée.

Dans un monde économique en constante évolution, les facultés d'adaptation rapide sont essentielles. Les propositions du rapport Combrexelle n° 10 (simplifier les règles relatives à la révision des accords collectifs) et n° 11 (simplifier le très complexe droit social des fusions d'entreprises) vont à l'évidence dans le bon sens. Après la loi Macron du 6 août 2015 simplifiant la relation individuelle de travail et refondant la procédure prud'homale, puis la loi Rebsamen du 17 août facilitant le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, le rapport Combrexelle va enfin dans le bon sens avec sa mise en valeur de la norme négociée, et en particulier de l'accord d'entreprise, au plus près des problèmes posés et des personnes concernées.



Le Premier ministre, Manuel Valls, entouré de la ministre du Travail, Myriam El Khomri et de Jean-Denis Combrexelle, auteur du rapport.



Le Club des juristes est le premier think-tank juridique français. Depuis sa création, en 2007, il a vocation à promouvoir la place du droit dans le débat public et fait entendre sa voix à travers les travaux de ses commissions et de nombreux événements thématiques (Assises du droit et de la compétitivité, Nuit de l'éloquence, Prix Debouzy, Salon du Livre Juridique.).

Enfin, sur le thème de la démocratie sociale, le Club des juristes soutient la proposition du rapport Combrexelle visant à hausser le seuil de validité des accords d'entreprise (les syndicats signataires devraient avoir réuni sous leur nom, non plus 30 %, mais 50 % des suffrages exprimés). Ceci légitimerait les accords, et responsabiliserait les acteurs. En espérant, une application très prochaine de ces mesures, le Club des juristes suivra aussi avec



attention la remise du rapport Mettling consacré aux effets du numérique sur les conditions de travail, et à la loi qui devrait en découler en 2016. L'évolution constante des nouvelles technologies et la culture des jeunes générations posent en effet également des problèmes à notre droit du travail conçu lors de la révolution industrielle pour l'usine métallurgique. * Lire page 7.



DRIT DU TRAVAIL

Réforme du code du travail et de la négociation collective : les propositions du rapport « Combrexelle »

« **C'**est un fait : notre code du travail est devenu un ensemble trop complexe, parfois même illisible », a déploré Manuel Valls en recevant, le 9 septembre, le rapport de Jean-Denis Combrexelle (1), président de la section sociale du Conseil d'Etat et ancien directeur général du travail. Dressant un bilan mitigé du fonctionnement de la négociation collective, le rapport présente une réforme visant à la renforcer en s'appuyant sur deux axes : créer chez les partenaires sociaux, les chefs d'entreprise et les salariés les conditions d'un besoin, d'une volonté de négociation, et ouvrir de nouveaux champs de négociation avec une répartition « plus équilibrée » entre ce qui relève du code du travail et ce qui relève des accords collectifs de branche ou d'entreprise.

Les 44 propositions de ce rapport, qui doit servir de base à une réforme du droit du travail, donneront lieu à une concertation entre les partenaires sociaux et Myriam El Khomri, la nouvelle ministre du Travail, jusqu'au début du mois d'octobre. A l'issue de cette première étape, un projet de loi sera élaboré et voté d'ici à l'été 2016, a annoncé le Premier ministre.

Refondre le code du travail

« Le nombre des pages du code du travail est devenu un objet médiatique symbolisant aux yeux de certains à lui seul tous les travers de la société française », regrette le rapport. Cependant, « ses réformes successives qui s'accumulent par strates et qui ont tendance à s'accélérer posent à l'évidence une question d'adaptation et d'effectivité ». La commission « Combrexelle » propose donc, à moyen terme, c'est-à-dire dans un délai de quatre ans, une **nouvelle architecture du code du travail** faisant le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplémentaires en l'absence d'accord.

Pour y parvenir et revenir à un code du travail « plus équilibré », trois scénarios sont envisageables. Il y a le scénario « pointilliste » définissant la liste des dispositions législatives et réglementaires du code du travail devant être abrogées ou modifiées, le scénario « global » d'une réécriture complète et immédiate du code du travail, et le scénario « dynamique » visant à enclencher rapidement une démarche de négociation. Le rapport retient ce dernier scénario qui viserait à très court terme, c'est-à-dire **dans le courant de l'année 2016, à cibler les domaines sur lesquels, du point de vue social et économique, il y a une urgence à développer la négoc-**

iation collective et à adapter, en conséquence, les dispositions du code du travail. Pour ce faire, le groupe de travail propose d'étendre les champs de la négociation dans les accords sur les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires, désignés par le rapport sous l'acronyme « ACTES ». Dans chacun de ces pans, le droit positif se caractérise par une « très forte imbrication » de la norme unilatérale (loi et règlement) et du renvoi à la négociation. Le travail de clarification proposé par le rapport consiste à établir, pour chacun de ces « piliers », ce qui relève de l'ordre public (principes fondamentaux communs à tous les salariés) et ce qui relève de la négociation. Si le gouvernement souhaite donner plus de latitude aux entreprises et aux salariés pour décider des politiques qui les concernent, « un socle commun est [néanmoins] indispensable, a affirmé le Premier ministre. Il y a des principes et des droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les salariés : durée légale du travail, CDI [contrat à durée indéterminée], SMIC [...], le principe de non-discrimination ou le repos hebdomadaire. » Ainsi, « il ne saurait être question de modifier par accord le seuil de déclenchement des heures supplémentaires », a indiqué Manuel Valls.

Revoir la hiérarchie des normes dans le cadre des accords ACTES

Pour la mission « Combrexelle », le code du travail devrait fixer seulement les grands principes. Le rapport recommande de **stabiliser le flux de textes normatifs sur le travail** et de limiter le nombre de réformes législatives en fixant un **agenda social annuel**. En outre, l'adoption d'une nouvelle disposition du code de travail devrait entraîner l'abrogation d'une disposition devenue obsolète.

Par ailleurs, dans le cadre du champ « ACTES », les branches auraient la mission de définir l'« **ordre public conventionnel** » qui s'applique à l'ensemble des entreprises du secteur et opposable, sous réserve de l'application du principe de faveur (2), à l'ensemble des accords d'entreprise. Elles proposeraient aussi des accords d'entreprise types aux très petites entreprises, qui seraient dans l'impossibilité d'élaborer elles-mêmes de tels accords.

En parallèle, le rapport propose de **restructurer les branches**. Cela passerait par le rattachement, dans un délai de trois ans, de toutes celles qui représentent moins de 5 000 salariés à une convention collective d'accueil. Ainsi serait atteint l'objectif d'une centaine de branches au début des années 2020. Un objectif bien accueilli par le Premier ministre qui souhaite « accélérer la réduction du nombre de branches professionnelles. Il y en a aujourd'hui 750, c'est beaucoup trop », a-t-il déploré.

Selon le rapport, l'accord d'entreprise serait la **norme prioritaire**, à condition qu'il respecte les principes fondamentaux fixés par le code du travail et les branches et qu'il s'agisse d'un accord majoritaire. A défaut d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions supplémentaires prévues dans l'accord de branche qui



s'appliqueraient, ou, en l'absence d'accord de branche, celles du code du travail.

Une autre proposition notable concerne l'articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail. Un accord qui préserverait directement l'emploi des salariés primerait sur le contrat de travail. Le salarié qui refuserait de se plier à la règle négociée commune qui a pour seul objet de préserver l'emploi de la communauté de travail devrait pouvoir être licencié pour un motif économique tenant à la situation de l'entreprise, la cause réelle et sérieuse étant présumée. Le régime indemnitaire serait spécifique à cette situation et devrait être moins attractif que celui qui est prévu par le droit commun en cas de licenciement pour motif économique.

Moderniser les accords

Le rapport suggère d'adapter la durée des accords pour s'adapter à l'évolution de l'entreprise. Actuellement, les accords sont à durée indéterminée. Le code du travail prévoirait que les accords soient conclus pour une durée maximale de quatre ans, sauf mention explicite de l'accord. Il ne serait pas possible de contourner cette contrainte par une clause de tacite reconduction.

Pour la commission « Combrexelle », il faudrait également revoir les règles de révision des accords qui, depuis la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, peuvent rendre la révision des accords difficile, voire impossible. En effet, actuellement, un accord ne peut être révisé que si les organisations signataires représentent 30 % des suffrages exprimés. Or, à l'issue des élections professionnelles dans l'entreprise ou du cycle de représentativité dans une branche, les syndicats signataires peuvent être dans une situation où ils n'atteignent plus ce seuil de 30 %.

Par ailleurs, le rapport propose que tout accord collectif, pour être valide, soit nécessairement signé par des syndicats qui représentent plus de 50 % des salariés, au lieu de 30 % aujourd'hui. Manuel Valls s'est dit prêt à aller dans cette voie, estimant que « pour mettre les partenaires sociaux devant leurs responsabilités, il faut faire en sorte que les signataires d'accords soient pleinement représentatifs ».

En outre, les accords collectifs devraient tous être accompagnés d'accords de méthode, comprenant le calendrier de la négociation, les documents et données économiques et sociales permettant de bien com-

prendre le contexte de la négociation, etc. Pour ne pas installer une insécurité juridique, il n'y aurait pas, dans un premier temps du moins, de nullité de l'accord en cas d'absence d'accord de méthode, préconise la commission « Combrexelle ».

Former et sensibiliser les négociateurs au dialogue social

Le rapport insiste aussi sur la nécessité d'assurer une formation de qualité au dialogue social dans les écoles et universités et de sensibiliser les professionnels. Il propose ainsi la mise en place de formations communes aux syndicats et aux entreprises sur la base d'un cahier des charges établi par l'Etat. Ces formations auraient un contenu juridique, mais aussi social et économique. ■ **Meryem El Morsli**

(1) Rapport disponible sur www.gouvernement.fr.

(2) C'est-à-dire sous réserve que cet « ordre public conventionnel » soit plus favorable que l'accord d'entreprise.



Réforme du droit du travail : à quoi sert le rapport Combrexelle ?

Il est toujours pathétique de constater en France que les politiques attendent toujours le rapport qu'ils ont commandé... avant de ne rien faire. S'agissant de la compétitivité des entreprises, le rapport Gallois était ainsi attendu comme la pièce manquante. Le rapport Combrexelle n'échappe pas à la règle!

► Pourquoi ce rapport ?

Nul ne peut nier que le droit du travail est devenu très compliqué en France. Certes, il l'est naturellement, vue la multitude de ses sources (sources internationales, européennes, conventions et accords collectifs, jurisprudence, Code du travail, Constitution...). Mais, le droit français a une particularité supplémentaire : le poids de son Code du travail, avec 10 000 articles. En comparaison, celui de la Suisse ne comporte que... 54 articles ! Résultat : du stade de petit livre, notre Code est passé à celui de monstre que nous connaissons aujourd'hui. Un document truffé de textes parfois inutiles quand ils ne se contredisent pas les uns les autres. Un code qui comprend des dispositions inassimilables, même pour des juristes chevronnés. Un code qui, finalement, n'est pas compréhensible par ceux auxquels il s'adresse en priorité : les salariés et les employeurs.

En 1991, déjà, le Conseil d'Etat avait utilisé cette célèbre formule : « quand le droit bavarde, le citoyen ne lui prête plus qu'une oreille distraite ». Et de dénoncer la « prolifération des textes », « l'instabilité des règles » et « la dégradation de la norme ». Les causes de ces maux ont été analysées et d'autres formules sévères ont mis en lumière ces dérives : « logorrhée législative et réglementaire », « raffinements byzantins », « droit mou », « droit à l'état gazeux ». Pire, comme l'ont dénoncé de nombreux professionnels, notre Code en est arrivé à un tel point qu'il ne protège plus le salarié et décourage l'employeur. Triste constat ! C'est dans ces conditions que le gouvernement a commandé à Jean-Denis Combrexelle, conseiller d'Etat et ex-directeur général du Travail, un rapport sur « la négociation collective, le travail et l'emploi ». On notera que certains des 16 membres de la commission Combrexelle avaient participé à la recodification du code du travail, c'est-à-dire à sa complexification !

► L'essentiel du rapport

Finalement, ce rapport ne donne pas de recette pour simplifier le Code du travail, il se contente de renvoyer la plupart des sujets à la négociation collective ! En premier lieu, il propose de réduire la place de la loi dans l'édifice juridique social. Son caractère impératif se limiterait aux principes fondamentaux du droit du travail, baptisé « l'ordre public social » : la sécurité, la santé et le respect de la dignité des salariés, les normes communautaires et internationales, la durée maximale de travail, le Smic. Pas question donc de revenir sur le Smic ou les 35 heures. Le président de la République l'a affirmé.

En second lieu, le rapport propose de revoir l'architecture du Code du travail en faisant « le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord », tout en fixant un délai de quatre ans pour arriver à cette fin. Le document suggère également de « rationaliser » et d'« étendre », dès 2016, via une loi, les champs de la négociation de branche et d'entreprise sur les « quatre piliers » des relations au travail : « le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail ». Ensuite, il prévoit que les accords devront être majoritaires c'est-à-dire signés par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des voix aux élections professionnelles. Enfin, un salarié refusant les conséquences d'un accord visant à sauver ou à développer des emplois bénéficierait d'un licenciement économique mais avec des indemnités, à définir par la loi, moins élevées que pour un licenciement classique.

► Que faut-il en penser ?

Ce rapport peut laisser le lecteur dubitatif. A y regarder de plus près, il semble que les propositions soient quelque peu en dehors de la réalité ! Ainsi, s'agissant des accords de branche, près d'un millier de branches existent aujourd'hui (255 dans le domaine agricole et 687 dans le reste du secteur privé). Dans son rapport sur la représentativité patronale, en 2013, le même Jean-Denis Combrexelle, avait préconisé de diviser ce nombre par trois ou quatre dans cinq ans, avec pour objectif d'ar-

river à une fourchette comprise entre 100 et 150 branches dans dix ans. Cela s'explique : seule la moitié des 657 conventions collectives, étudiées dans ce cadre, négociaient régulièrement des accords. Moins de 10 % concluaient un accord par an et 40 % tous les un à deux ans. Le problème est que le rapport fixe des objectifs à quatre ans. La mission est donc vouée à l'échec ! De même, on peut se demander si la commission a suffisamment pris en compte le particularisme de la France, pays où les syndicats sont très minoritaires. La France affiche, en effet, le taux de syndicalisation le plus faible de tous les pays développés : 8% des salariés (contre 55% en Italie, 69% en Belgique, 82% en Suède...) avec une proportion de 5% dans le secteur privé. La proportion d'entreprises affiliées à un syndicat patronal n'est guère plus élevée... Dans ces conditions il paraît pour le moins osé de promouvoir la négociation avec des syndicats qui ne représentent qu'eux-mêmes au détriment de la loi (sans compter que dans nombre de situations, les accords négociés par les partenaires sociaux sont marqués par une grande confusion, voire une inapplicabilité. Faut-il rappeler la cohorte de textes nébuleux ou inadaptés, négociés par les partenaires sociaux au niveau national qu'il s'agisse du temps partiel de 24 heures, de la formation, des accords de maintien dans l'emploi, des compléments d'heures...)

Enfin, il faut rappeler que 84% des entreprises françaises sont des TPE (moins de 10 salariés) qui n'ont ni représentant syndical, ni représentant du personnel, et pour lesquelles le rapport Combrexelle ne prévoit pas grand-chose !

Finalement, faute pour les gouvernements successifs de résoudre ce problème de la monstruosité du Code du travail, on renvoie le problème aux employeurs, à charge pour eux de négocier des accords majoritaires avec des syndicats de salariés ultra minoritaires. La législation en matière de durée du travail nécessite plus de 200 articles. Faut-il maintenir celle sur le contrat de travail à temps partiel, dont la complexité est telle qu'il devient difficile, sans aide extérieure, de rédiger un contrat à temps partiel et durée déterminée de moins de 24 heures ! Le vrai courage politique n'aurait-il pas été celui de la simplicité ?



Réforme du marché du travail : Hamon prend le contre-pied du gouvernement

La réforme du droit du travail promise pour 2016 par Manuel Valls devrait donner davantage la main aux entreprises et aux branches professionnelles. L'ex-ministre de l'Éducation, Benoît Hamon, y voit lui "un danger" car "les parties prenantes ne sont pas à armes légales". Manuel Valls l'a assuré le 9 septembre: la réforme sera menée "avant l'été 2016" et visera à réformer le droit du travail pour le rendre "plus souple mais pas moins protecteur". Mais Benoît Hamon - comme d'autres à gauche et plusieurs syndicats - n'est lui pas convaincu: "Qui imaginerait faire au code du commerce, au code électoral ou au code pénal ce qui se trame sur le code du travail ?", a questionné le porte-voix de l'aile gauche du PS dans une tribune publiée ce vendredi 18 septembre sur "Médiapart". "A chacun ses règles selon l'issue d'une négociation, où faut-il encore le rappeler les parties prenantes ne sont pas à armes égales", s'inquiète-t-il. "Cynisme, conviction, intérêt ou naïveté, avertit l'ancien ministre, peu importe l'inspiration de ceux qui veulent substituer l'accord d'entreprise à la loi, la réalité de ce rapport de force inégal devrait alerter chaque décideur public au moment de réformer le marché du travail". L'ancien ministre s'inquiète à cet égard du faible taux de syndicalisation des salariés en France (8%) qui "démontre l'immaturité de la France et singulièrement des responsables patronaux vis-à-vis d'une négociation sociale qui, pour être reconnue légitime et se hisser au-dessus de la loi, doit impérativement garantir un dialogue équilibré". Lutôt qu'une "dérégulation du marché du travail", une "direction néfaste", Benoît Hamon préconise "une vraie réforme du marché du travail qui postule que l'amélioration des conditions de travail et des droits des salariés (...) sont deux conditions 'sine qua non' du retour de la prospérité et donc du recul du chômage...". Benoît Hamon propose ainsi plusieurs "pistes" de négociation: la première porterait sur "la création d'une authentique sécurité sociale professionnelle". Il explique qu'"il faut garantir aux salariés 'des droits de tirage sociaux' lors des périodes de transition parfois longues entre deux emplois. Se former, créer une entreprise, changer radicalement d'orientation professionnelle (...) devrait être rendu possible par la création d'un droit à rémunération entre deux emplois". "La création du compte personnel d'activité (prévu par le gouvernement) doit permettre un progrès en termes de simplification (...). Il lui reste maintenant à devenir réalité", poursuit Benoît Hamon. La seconde "piste" vise "à mieux protéger les nouvelles formes de travail hors salariat", comme les autoentrepreneurs, la troisième à "permettre une généralisation (de) la prise en compte dans la validation des acquis professionnels des expériences individuelles de millions de Français dans des activités bénévoles et non lucratives". Benoît Hamon propose enfin "la reconnaissance des maladies professionnelles" apparues avec notamment la transformation des entreprises. "De nouvelles menaces dont le syndrome d'épuisement professionnel (burn out) sont apparues", relève-t-il.



Réformer le code du travail ou comment fragiliser l'emploi sans se battre contre le chômage...

Magazine France

- Jeux
- Les Auteurs



Les articles de votre blog ici ? Inscrivez votre blog !
ACCUEIL > POLITIQUE > Publié le 20 septembre 2015 par
Albert @AlbertRicchi Le code du travail est trop compliqué,

illisible. Il faut donc le "simplifier" et ce dans l'intérêt même des salariés. C'est en tout cas ce que préconise le rapport de Jean-Denis Combexelle, rapport remis au gouvernement et qui consiste à renvoyer le plus possible la négociation au niveau de l'entreprise, au détriment de la loi et des négociations nationales...

Ainsi donc, le chômage en France s'expliquerait par la complexité tatillonne et tracassière du droit du travail. Le code du travail se serait mué en épouvantail, effarouchant les employeurs qui veulent embaucher.

C'est le "bon sens" proclamé en cette rentrée par Emmanuel Macron à l'université d'été du Medef, Manuel Valls à l'Université d'été du PS, François Hollande qui en a rajouté une couche lors de sa dernière conférence de presse, Laurent Berger de la CFDT, Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen qui affirment dans leur récent ouvrage « Le travail et la loi » que « la vision d'un droit du travail perçu comme une forêt trop obscure et hostile pour qu'on s'y aventure joue contre le recrutement des salariés complémentaires dans les petites et moyennes entreprises ».

Tous en chœur, ces chers « démocrates » reprennent le besoin d'inverser la hiérarchie des normes : priorité à la base, c'est-à-dire à l'accord d'entreprise, qui doit primer sur la loi avec tous les risques que cela comporte. Mais ils oublient que la primauté de la loi répond à la mise en œuvre du principe républicain d'égalité : garantir un minimum de droits entre les salariés tout en assurant une régulation économique en termes de concurrence.

Les grosses ficelles

L'idée de M. Combexelle n'est pas nouvelle car elle a été portée durant tout le XX^{ème} siècle par les apôtres du libéralisme. Elle a été reprise en 1999 par le Medef dans son projet de « refondation sociale » réclamant moins de lois et plus d'accords et de contrats. En Russie, dans les années 1990, on a même vu des syndicalistes « libres » dénoncer les conventions collectives en demandant de rajouter au texte de loi "le salarié est payé à la fin du mois" la phrase "si c'est possible"...

Or, l'entreprise, ce n'est pas obligatoirement la démocratie. Dans la négociation d'entreprise, l'employeur pèse autant que ses dizaines, centaines ou milliers de salariés qui lui sont juridiquement soumis. La négociation est souvent un rapport de forces défavorable aux salariés en période de crise, particulièrement en France où depuis trente ans, le nombre de salariés syndiqués a été divisé par deux avec aujourd'hui, seulement 7,7 % de la population active faisant partie d'un syndicat.

Les tenants de la "simplification" du code du travail omettent en outre de signaler que ces accords et conventions peuvent être complexes et soumis également à interprétations, à recours et enfin à jurisprudence.

Se concentrer sur le droit du travail en affirmant que les protections qu'il accorde aux salariés sont à la racine du chômage est sans doute une manière de faire diversion en escamotant les effets économiques des politiques libérales menées depuis plus de trente ans dans les États membres de l'Union européenne, en particulier ceux de la zone euro, ainsi que ceux de l'organisation de la division internationale du travail.

Tous les pays qui ont mené, ou qui ont été obligés par les institutions européennes de faire ce

mouvement ont vu la négociation collective s'affaiblir, le nombre d'accords s'effondrer à tous les niveaux, ainsi que le nombre de salariés couverts par une convention collective (Allemagne, Italie, Espagne, Portugal, sans parler de la Grèce...). Mener des « réformes structurelles » du marché du travail qui s'attaquent à la législation protectrice de l'emploi permet en outre aux dirigeants politiques d'afficher un volontarisme face au chômage sans engager d'importantes dépenses publiques qui constitueraient autant d'entorses à l'austérité.

Aucune étude économique, y compris celles portées par des institutions les plus libérales comme l'OCDE, n'a réussi à montrer un quelconque lien entre le niveau de la législation protectrice de l'emploi et le niveau du chômage. Si le code du travail s'est un peu « épaissi » ces 30 dernières années, c'est sous l'influence du dogme libéral, le législateur ayant introduit de multiples régimes dérogatoires (notamment sur le temps de travail ou sur les types de contrats de travail) pour satisfaire les employeurs. Cela bien sûr sans obtenir aucun des bénéfices attendus sur l'emploi ! Aujourd'hui, ceux qui veulent démultiplier les normes pour les « adapter à chaque contexte », au nom du « dynamisme économique » vont en réalité aggraver considérablement la course au moins-disant social entre les régions, les branches, les entreprises, avec à la clé une nouvelle détérioration de la situation des travailleurs et une accélération des inégalités... *Photo Yahoo images*

Lire la suite du blog :> [Les 25 derniers articles](#)
> [Tous les articles](#)

Vous pourriez être intéressé par :

- **Réformer le millefeuille administratif ? Chiche Manuel !**
- **Le courage de gouverner, le courage de réformer - Discours de politique...**
- **Optimisation fiscale : les politiques au pied du mur Les mesures chocs de...**
- **Juliette Méadel : « Le gouvernement n'a pas l'intention de réformer l'assurance...**

Retour à La Une de



Ces articles peuvent vous intéresser :

- **Infographie > En 2014, pendant que**

la droite se déchire, le gouvernement...



Rétrospective de l'action gouvernementale au cours de l'année 2014. Lire la suite

Le 03 janvier 2015 par Letombe
POLITIQUE, SOCIÉTÉ

- **Réformer le permis de conduire ? chiche !**

Comme de temps à autres, ce blog ouvre ses billets à Serge Delwasse. Aujourd'hui, il réforme le permis de conduire : Le ministre de l'Intérieur vient... Lire la suite

Le 24 juin 2014 par Christophefaurie
SOCIÉTÉ

- **Réformer l'Etat, c'est facile**

Ne sommes-nous pas persuadés qu'il est impossible de réformer les services de l'Etat ? Que

l'administration n'est faite de que de paresseux, en perpétuel congé... Lire la suite

Le 27 juin 2014 par Christophefaurie

SOCIÉTÉ

• Réformer les associations de Harkis ?

Nous publions " Un coup de gueule " salutare faisant suite aux sempiternels échanges de courriers électroniques...Alors que certains se gargarisent de... Lire la suite

Le 02 mars 2015 par Harki45

SOCIÉTÉ, SOLIDARITÉ

• Réformer la France

Notre élite aurait formé un "système", qui se serait dégagé du "système nation", et qui le parasiterait. Voilà la modélisation que je tire de l'Oligarchie des... Lire la suite

Le 22 avril 2015 par Christophefaurie

SOCIÉTÉ

• Réformer l'Etat, façon entreprise

Si la France était une entreprise, comment faudrait-il mener le changement ? Non à l'idéologie Les réformes de l'Europe sont monétaristes. Lire la suite

Le 03 janvier 2015 par Christophefaurie

SOCIÉTÉ

• Jus de Pomme des vergers de la Silve



Voici venu le temps de la récolte des pommes, ces merveilleux fruits de bouche qui font la réputation de nos terroirs même si la standardisation des variétés es... Lire la suite

Le 06 septembre 2015 par Gourmets&co

CUISINE, RECETTES

Ajouter un commentaire

Pseudo* Email* Site web Poster Voir l'article original Signaler un abus

A propos de l'auteur

Albert 819 partages Voir son profil

[Voir son blog](#)



Magazines

Sur tous les Magazines Parmi les utilisateurs

LES PLUS LUS DE FRANCE

- Du jour
- De la semaine
- Du mois



illustration de l islam par Snut

- dessin de wiz khalifa par Snut
- aujourd'hui, les maires de droite font le grand écart en tutu rose par Gauchedecombat



dessin de manga a imprimer par Snut

- le peuple de gauche est en marche... sans le PS par Gauchedecombat
- l illustration de mode par Snut
- dessin de g.r.s par Snut



illustration de petite fille par Snut

- 433ème semaine politique: la rentrée positive de Hollande n'aura duré que 24 heures. par Juan
- image de voiture tuning par Snut



image de jeune fille par Snut

- blog dessin politique par Snut

Tous les articles

THÈMES POPULAIRES

Elections régionales Ali Soumaré Grève de Total Anonymat des blogueurs Réforme des retraites Luc Chatel Réforme Obama Séisme au Chili Ted Kennedy Silvio Berlusconi Eruption d'Eyjafjöll Bouclier fiscal Flotille de Gaza Rama Yade Barack Obama Alain Joyandet Lionel Jospin Elections Brésiliennes 2010 Journée sans immigrés bernard kouchner Journée de la femme Quick hallal Crise de la zone euro Georges Frêche Tempête Xynthia Philippe Séguin Herman Van Rompuy Sécurité à l'école Vincent Peillon Marie-Luce Penchard

LES + RECOMMANDÉS DE FRANCE

- Semaine
- Mois
- Année



Complément d'enquête sur Nicolas Dupont-Aignan, acteur cynique de la société du spectacle par Gauchedecombat

- proto-fascisme made in fRance par Gauchedecombat
- Pierre Laurent est-il encore vraiment communiste ? #PCF #FDG

#regionales2015 par Gauchedecombat



Logement pour tous, en Europe : une question de volonté politique par Gauchedecombat

- l'Allemagne est un charognard, et la commission européenne, une meute de hyènes. C'est prouvé. par Gauchedecombat



attentats racistes en #Allemagne : l'étonnant silence français #Weissach par Gauchedecombat

- #FN : une école de voyoucratie et de terrorisme. Le cas #Desport par Gauchedecombat



#FN et pseudo « dédialisation » : exégèse d'un sondage tronqué par les médias par Gauchedecombat

- scandale démocratique en France : soudain, des millions de français ne sont plus républicains par Gauchedecombat



Toi aussi, fais toi menacer de mort par le #FN (méthode facile et sans peine) par Gauchedecombat

- La photo qui fait mal à Sarko par Juan
- ce voyou en col blanc du FN qui brûlait des voitures pour renforcer le sentiment

d'insécurité par Gauchedecombat

Tous les articles

LA COMMUNAUTÉ FRANCE

L'AUTEUR DU JOUR



Chefocuisine

Tout sur l'auteur TOP MEMBRES

- golem13
1709999 pt
- Copeau
1637221 pt
- speedbuzz
1262491 pt
- Laurent Samuel
1129654 pt

Devenez membre

SUR LE FORUM FRANCE



Jean Sarkozy à la Défense : ... commenté par Raymond Souplex

LES JEUX SUR PAPERBLOG.FR

- Arcade
- Casino

Réflexion



Bubble

Puzzle Bobble aussi appelée Bust-a-Move en..... Jouez

- Snake
Snake, de l'anglais signifiant « serpent », est..... Jouez
- Pacman

Pac-Man est un jeu vidéo créé en 1979 par le..... Jouez



Jeu de briques

Ce jeu de briques a été conçu en 1985 par Alexei..... Jouez

Découvrir l'espace Jeux



Régionales 2015 : les enjeux en Bourgogne-Franche-Comté

La nouvelle région Bourgogne-Franche Comté totalise près de 2,8 millions d'habitants (soit 4,4 % de la population métropolitaine), selon l'Insee, répartis sur une superficie de 47 800 km². Elle aura pour chef-lieu Dijon, Besançon perdant donc son titre de capitale régionale. Cette fusion répond-elle à une cohérence territoriale ? Selon **France Stratégie**, le résultat risque d'être mitigé. Trois départements (Territoire de Belfort, Nièvre et Saône-et-Loire), sur les huit qui composent la région, ont davantage de liens économiques et culturels avec les régions voisines (Alsace-Lorraine-Champagne-Ardenne pour le premier, Centre puis Auvergne-Rhône-Alpes pour les deux autres).

D'autant plus que cette population est inégalement disséminée. L'axe Rhin-Rhône rassemble la majorité des villes de plus de 10 000 habitants. Conséquence, la région est coupée en deux par l'axe Dijon-Mâcon. À l'Est de cette ligne, le territoire est dynamique avec une population jeune et en constante augmentation. À l'Ouest, la zone est plus rurale et perd régulièrement des habitants.

Région 100 % détenue par le PS

Le Parti socialiste dirige les deux conseils régionaux encore existants. Ces derniers vont fusionner, à la suite de la réforme territoriale, pour donner une collectivité de 100 élus tout rond. Le président de Bourgogne, François Patriat, a décidé de laisser le champ libre à son homologue de la Franche-Comté, Marie-Guite Dufay pour être tête de liste et mener la campagne des régionales.

François Sauvadet, président du conseil départemental de la Côte-d'Or, conduira, lui, la liste de l'union de la droite et du centre. Membre de l'UDI, il bénéficie de l'accord national passé avec Les Républicains qui octroie 3 têtes de liste centristes sur 13 régions. Alain Joyandet (élu LR de France-Comté), fervent soutien de Nicolas Sarkozy, convoitait aussi le leadership pour cette campagne, mais s'est finalement effacé. Il se présente dans le département de la Haute-Saône.

Quant au FN, il compte bien semer le désordre électoral comme à l'occasion de la fameuse élection départementale partielle dans le Doubs où la frontiste Sophie Montel était arrivée au second tour face au socialiste Frédéric Barbier pour ensuite s'incliner. C'est d'ailleurs la même Sophie Montel qui sera tête de liste du parti d'extrême droite.



URL : <http://www.twitter.com>

PAYS : France

TYPE : Médias sociaux



► 19 septembre 2015

[Cliquez ici pour accéder aux données actualisées du tweet](#)



Le JDD
@leJDD

87363
Tweets

810
Following

120030
Followers

RT [@ArthurNazaret](#): Réforme du code du travail. La majo [#PS](#) considère la mise en oeuvre "du compte personnel d'activité comme un préalable" ...

RT [@ArthurNazaret](#): Réforme du code du travail. La majo [#PS](#) considère la mise en oeuvre "du compte personnel d'activité comme un préalable" ...



URL : <http://www.twitter.com>

PAYS : France

TYPE : Médias sociaux



► 18 septembre 2015

[Cliquez ici pour accéder aux données actualisées du tweet](#)



Thierry Guerrier
@ThierryGuerrier

22536
Tweets

1445
Following

38132
Followers

RT @Strategie_Gouv: Photo: Le rapport de Jean-Denis Combrexelle élabore une méthode et des propositions concrètes pour donner... <http://t.c...>

RT @Strategie_Gouv: Photo: Le rapport de Jean-Denis Combrexelle élabore une méthode et des propositions concrètes pour donner... <http://t.c...>



Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

Entreprise Par AFP, publié le 18/09/2015 à 15:24, mis à jour à 15:24



Paris, 18 sept 2015 - L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures des permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

Entreprise Par AFP, publié le 18/09/2015 à 15:24, mis à jour à 15:24



Paris, 18 sept 2015 - L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

A la UneAfficher / Masquer plus d'entrées A voir : Congés, vacances et ponts: mode d'emploiFiche de paie simplifiéeCe qui change en 2015Projet de loi MacronDéveloppement personnel: conseils et exercicesSimplification administrativeComment gérer le stress au travail?Réforme du dialogue socialRémunération: tout sur le salaireDémarrer seul une petite entrepriseCompte personnel de formation Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron Entreprise Par AFP , publié le 18/09/2015 à 15:24 , mis à jour à 15:24 partages facebookPartager TwitterTweeter LinkedIn LinkedIn Mail Envoyer Whatsapp Whatsapp Paris, 18 sept 2015 - L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans". Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet. Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'équité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi". Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire. Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans". Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note. "Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle. "Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE. Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi". L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot. facebookPartager TwitterTweeter LinkedIn LinkedIn Mail Envoyer Whatsapp Whatsapp +Plus d'actualité : Coupe du monde de rugby 2015: le XV de rêve de L'ExpressUn gang de voleurs de vélos de luxe aux méthodes "atypiques" démantelé en Ile-de-FranceLa Croatie veut acheminer les migrants vers la HongrieAttentats: les agents Thalys vont être formés aux situations de crise + Et aussi : partages facebook Twitter LinkedIn Mail Whatsapp facebookPartager TwitterTweeter Whatsapp Whatsapp Ailleurs sur le web Contenu sponsorisé par Taboola En vidéo Sur le même thèmeImpôts et Taxes"Il n'y aura pas de grand soir du RSI"Trois raisons pour expliquer la chute du nombre d'auto-entrepreneursLes créations d'entreprises reculent légèrementLivrer en ville : un casse-tête ? Les + partagés1.Le temps de trajet bientôt pris en compte dans le temps de travail?12.1Kpartages2.Un coup de barre? Voici le camion à sieste1.7Kpartages3."Entre 30 et 40% de risque de récidive après un burn-out"995partages4.Le droit à la déconnexion au travail est-il possible?849partages Newsletter L'EntrepriseRecevez chaque jour l'essentiel de l'actualité des entrepreneurs !Votre adresse e-mailOk Découvrez l'offre 100% numériqueLire L'Express sur papier, web, mobile et tabletteS'abonner à partir de 1€ Services A lire aussi Retour vers le haut de page



Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par **France Stratégie**, présidée par Anne Perrot.



Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par France Stratégie, présidée par Anne Perrot.

edy/lum/fka/ei

Afp le 18 sept. 15 à 15 24.



Satisfecit de l'OCDE au gouvernement sur la loi Macron

Paris, 18 sept. 2015 (AFP) -

L'Organisation de coopération de développement économiques (OCDE) a formulé vendredi un satisfecit à la loi Macron, estimant qu'elle devrait permettre une hausse du produit intérieur brut de la France de l'ordre "de 0,3% à un horizon de cinq ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Présentant une note réalisée à l'issue d'un travail d'évaluation de la loi, commandé par le ministère de l'Economie, le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel Macron, avoir "soutenu depuis le début" ce projet.

Dans la note, l'organisation estime que "les mesures de la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi".

Elle a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi Macron, promulguée début août: la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3% à un horizon de 5 ans et de 0,4% à un horizon de 10 ans".

Au total, l'ensemble des réformes entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en oeuvre", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6% à un horizon de 5 ans et de 3,7% à un horizon de 10 ans", indique cette note.

"Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle.

"Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prudhommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi".

L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. Macron. "Vous faites oeuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par France Stratégie, présidée par Anne Perrot.

edy/lum/fka/ei

Afp le 18 sept. 15 à 15 24.



Transformation numérique et vie au travail : rapport Mettling



Bruno Mettling, DRH d'Orange, a remis le 15 septembre 2015 son rapport "Transformation numérique et vie au travail" à Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Parmi les 36 préconisations du rapport figure l'institution d'un droit et un devoir à la déconnexion afin de préserver, notamment chez les cadres, un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ce droit et ce devoir seraient mis en place de manière concertée avec les représentants du personnel, au moyen d'une charte, et s'accompagner d'actions de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Est préconisée une adaptation du forfait-jours, cadre juridique le plus adapté aux nouvelles modalités d'organisation du travail des salariés autonomes du numérique selon Bruno Mettling. Il est également suggéré de permettre, de manière exceptionnelle, "de déroger par accord collectif au temps de repos quotidien de 11 heures, à la condition que les modalités de récupération soient définies".

S'agissant du télétravail, le rapport conseille aux entreprises de s'inspirer d'une liste de bonnes pratiques, dont l'instauration de jours de présence obligatoires et réguliers sur le lieu de travail, la fixation de plages de disponibilité à distance du manager ou le partage des informations entre membres de l'équipe. Il préconise également une clarification de la notion d'accident du travail dans le cadre du télétravail.

Le rapport prône également une clarification des situations respectives de salarié et de travailleur indépendant au regard du développement des nouvelles formes d'activité hors salariat. Il propose notamment de créer, dans le prolongement du compte personnel d'activité, un régime de protection sociale avec des droits attachés à la personne et transférables pour les non-salariés. Il suggère en outre d'élargir le concept de salariat, en se basant sur le degré d'autonomie du travail, le pouvoir de fixation de la rémunération ou l'exclusivité des services du travailleur.

Estimant que la notion de durée du travail "n'est plus un outil suffisant pour appréhender la contribution de tous les salariés", le rapport propose de compléter la mesure du temps de travail

par l'évaluation de la charge de travail, des résultats attendus et des moyens associés.

L'ensemble des propositions du rapport seront discutées dans le cadre de la conférence sociale annuelle les 19 et 20 octobre 2015.



EMPLOI

Une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code du Travail

Myriam El Khomri, nouvellement nommée ministre du Travail va devoir s'atteler à des chantiers essentiels, au premier rang desquels le taux de chômage qui demeure très élevé. Mais la voie politique est étroite pour celle qui est la benjamine du gouvernement.

L'annonce a créé la surprise. Myriam El Khomri, auparavant secrétaire d'État chargée de la Politique de la ville, a été nommée ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, ce 2 septembre. Elle remplace François Rebsamen, démissionnaire, qui part pour Dijon reprendre son poste de maire laissé vacant depuis fin juillet par le décès de son successeur à la mairie, Alain Milot. Agée de 37 ans, Myriam El Khomri n'est pas une technicienne du droit du travail. Encartée au PS depuis 2002, puis élue du XVIII^e arrondissement de Paris, et ex-adjointe de la mairie de Paris, elle s'était alors spécialisée dans les questions de sécurité, avant de rejoindre l'équipe du Premier ministre lors du dernier remaniement ministériel. Peu de temps après sa toute nouvelle nomination, l'actuelle benjamine du gouvernement a déclaré sur son compte Twitter : «Je mesure la responsabilité qui est la mienne. Comptez sur la combativité et ma détermination au service des Français». Un engagement bien nécessaire, face à l'ampleur des défis auxquels est confrontée la nouvelle ministre du Travail.

Sur le plan de l'emploi, il lui reviendra de s'attaquer à l'inversion de la courbe du chômage, qui tarde. Lors de sa dernière présentation des résultats des chiffres du chômage, François Rebsamen avait pu annoncer une très légère baisse : en juillet dernier, le nombre de personnes sans aucun emploi a diminué de 0,1 %. Néanmoins, en prenant en compte les chômeurs qui ont exercé une activité réduite, le nombre de demandeurs d'emplois (5,7 millions) a augmenté de 0,6 %, d'après les chiffres du ministère du Travail. Autre signal inquiétant, le nombre de chômeurs de longue durée a lui aussi continué d'augmenter. L'enjeu, avant tout social et économique, revêt également une dimension politique majeure, puisque François Hollande a conditionné sa candidature pour 2017 à l'inversion de la courbe du chômage.

UNE VOIE POLITIQUEMENT ÉTROITE

Une autre mission délicate attend Myriam El Khomri : la poursuite de la révision du Code du travail, engagée en 2013 et propulsée au rang de priorité politique par le Premier ministre, lors des rencontres du PS de la Rochelle, fin août. «Ce qui m'intéresse ce n'est pas le passé, c'est l'avenir et notre agenda pour écrire le contrat social du XXI^e siècle», avait alors déclaré Manuel Valls, rapporte le quotidien *Les Échos* du 31 août. «Il faut donner plus de latitude aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants pour décider eux-mêmes de leur politique de formation, d'organisation du travail, d'insertion des jeunes par des négociations au plus près de leurs besoins», avait précisé le Premier ministre, évoquant un Code du travail «si complexe qu'il en est devenu inefficace». Dans cette lignée, le rapport de la commission dirigée par le conseiller Jean-Denis Combexelle, lequel prévoit une évolution du Code du travail qui privilégie les négociations de branche et d'entreprise pour modifier les conditions ou le temps de travail, devrait arriver très prochainement sur le bureau de Myriam El Khomri. Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, le président de la République a annoncé une loi dans les prochains mois, pour

rendre le Code du travail «lisible» et «mieux adapté aux entreprises».

Pas question, en revanche, de toucher aux 35 heures, pomme de discorde entre Manuel Valls et Emmanuel Macron, ministre de l'Économie. «Sur la réforme du droit du travail, il n'y a pas de préalable. Il faut bien sûr écouter les salariés à travers les organisations syndicales mais écouter aussi les entreprises», a déclaré Myriam El Khomri, d'après l'AFP, le 3 septembre. Au-delà des dissensions au sein du gouvernement, Myriam El Khomri va devoir s'atteler à faire discuter des organisations syndicales et patronales, lors de la conférence sociale prévue les 19 et 20 octobre prochains, alors que le climat social est déjà tendu. La voie politique est étroite pour la jeune ministre, mise face à des enjeux économiques et sociaux vitaux pour lesquels une heureuse surprise sur le front de l'emploi serait bien nécessaire.

Anne DAUBRÉE

L'HUMOUR S'AFFICHE

PAR JOËL ROCHE





Vers la création du compte personnel d'activité absorbant le CPPP



L'article que vous souhaitez consulter est en accès réservé.

Le vendredi 18 septembre 2015 à 08h 40 par HSEVigilance

■ Fil Juridique : Exposition aux risques

Exposition aux risques

Extrait : Risques inhérents aux activités industrielles Dans un communiqué du 16 septembre 2015, le ministère du Travail confirme qu'à compter du 1er janvier 2017, tous les droits acquis au cours d'une carrière à travers notamment...

comment lire l'article complet ?

Vous êtes abonné

Saisissez vos codes d'accès :

Mot de passe perdu?

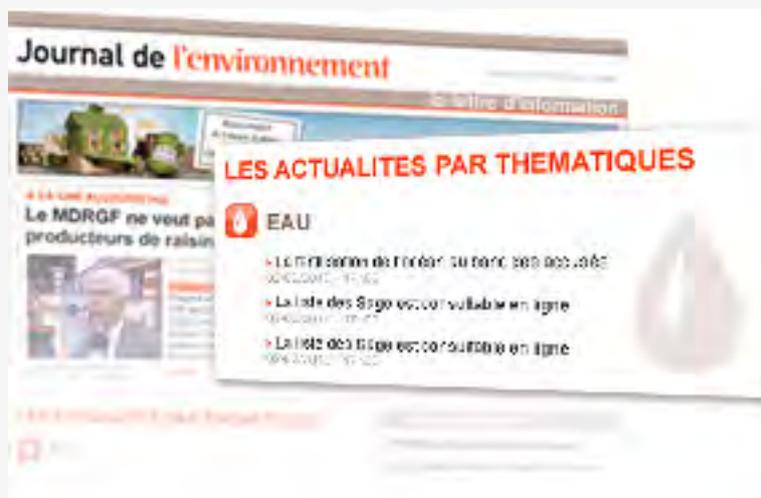
[Cliquez ici](#)

Pas encore abonné ?

Abonnez-vous au JDLE et soyez au cœur de l'information professionnelle en Hygiène, Sécurité et Environnement.

Découvrez notre offre d'abonnement :

- Un accès simple à toute l'actualité HSE pour une meilleure maîtrise des risques
- Une communauté de professionnels et un outil d'échange pour partager vos retours expériences
- Une newsletter quotidienne pour ne pas passer à côté de l'information



EN SAVOIR PLUS



Vers une métamorphose du droit du travail ?

Anne MOREAUX - publié le 17 septembre 2015

- [Annonce_Legales](#)
-
-
- [Envoyer par mail](#)[Imprimer](#)



Stéphane Béchaux a animé les débats entre Hervé Novelli, Emmanuelle Barbara et Augustin Landier - © AP

L'emploi et le dialogue social sont au centre des réflexions. Les rapports de la fondation Terra Nova, de la commission Combrexelle et de l'Institut Montaigne en témoignent. Un débat fort intéressant, organisé récemment par cet Institut en partenariat avec le cabinet d'avocats August & Debouzy et le réseau associatif Entreprise & personnel, a retenu notre attention lors des derniers Entretiens de la cohésion sociale.

Nombreux sont les travaux sur la réforme du droit du travail. Qu'ils soient marqués à droite comme à gauche, les rapports se bousculent et se ressemblent. Les champs lexicaux de l'obsolescence et de la conciliation y sont prédominants. Tous sont d'accord pour conspuer la prolifération et la complexité des règles formant le code du travail.

La dernière édition des Entretiens de la cohésion sociale qui s'est tenue le 9 septembre, intitulée « Nouvelles formes d'emploi, nouveaux modes de représentation ? » a ouvert le débat à des personnalités variées : P-DG., DRH, avocat, syndicaliste et même politique.

Henri de Castries, président de l'Institut Montaigne et président-directeur général du groupe AXA, a introduit les débats en relatant la « véritable prise de conscience » du monde politico-économique sur les nouveaux enjeux et les nouveaux modes de négociation autour du travail. Selon lui, nous entrons dans une remise en cause de postulats et dogmes avec lesquels nous vivions depuis la Révolution industrielle. « Le développement du salariat appartient au XX^e siècle », il faut donc réinventer un certain nombre de règles devenues « à la fois extraordinairement compliquées et rigides », dont le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et le dialogue social. Il formule le vœu que les gouvernants français, qui ont l'intelligence, « gagnent en sens de l'urgence parce que le monde ne nous attendra pas pour faire les changements nécessaires ».



Pierre Gattaz (photo), président du Medef, pour qui la question de l'emploi est le « seul problème actuel », a développé la même idée d'urgence car « c'est dans les accalmies qu'on vide l'eau du bateau, pas en pleine tempête ».

Toutefois, Si la nécessité d'une réforme du droit du travail fait l'unanimité, ce n'est pas le cas des solutions proposées.

Ode à la négociation collective

Si le patron des patrons est convaincu qu'il faut faire primer la négociation avec les salariés et « revenir à un dialogue social de terrain, pratique, non politisé et simple », les fervents défenseurs de notre droit social craignent des dérives.

Pourtant, Jean-Paul Bouchet, secrétaire général de la CFDT Cadres, comme de nombreux syndicalistes, estime que « le fait qu'il y ait une simplification du code du travail ne nous choque pas, on ne sera jamais contre ». Ce dernier est d'accord pour dire que l'urgence est de revenir sur le dialogue professionnel, mais pense qu'il faut rétablir le rapport de forces, « trop déséquilibré ». Il faut faire l'apprentissage de la culture du compromis, « compromis n'est pas compromission ».

L'Institut Montaigne pose aussi la conciliation comme sauveur du marché du travail dans le rapport intitulé « Sauver le dialogue social : priorité à la négociation d'entreprise » qu'il vient de publier. François Béharel, président du groupe Randstad France, qui a participé à ce rapport, est pour le développement du dialogue social, mais avoue que les parties ne sont pas à armes égales. Un rapport récent, réalisé par Gilbert Cette et Jacques Barthélémy pour la fondation Terra Nova - le pendant de l'Institut à gauche -, préconise aussi de favoriser « l'expansion et l'autonomie du droit conventionnel » qui est plus à même que le droit réglementaire de permettre de concilier la protection des travailleurs et l'efficacité économique.

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral du syndicat Force ouvrière, pense que nous pouvons construire ensemble un autre modèle de dialogue social ce qui implique le respect. Ses critiques

acerbes n'ont pas manqué d'animer les débats. « Ce n'est pas le modèle de l'Institut Montaigne qui est celui du dialogue social à mes conditions, avec qui je veux et quand je veux. »

Pierre Deheunynck, DRH du Crédit agricole, souligne quant à lui que le dysfonctionnement important est « l'incroyable inégalité du dialogue social » dans les entreprises, et qu'il souffre de nombreux stéréotypes. « On est dans une logique aujourd'hui où l'on se représente l'entreprise comme un endroit de souffrance. Pourtant, cela peut-être un lieu de réparation et d'épanouissement. » Il ne faut pas « s'interdire la réalité » pour ce dernier, qui défend le travail du dimanche, les horaires aménagés et le télétravail. La solution serait-elle d'y aller par étapes, de faire des essais pilotes ?

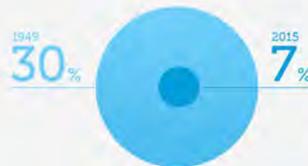
Problème de représentation



Pour que s'instaure un véritable dialogue social, il faut que celui-ci soit équilibré. Cela entraîne le fait indéniable qu'il faut que les acteurs autour de la table de négociation soient représentatifs des enjeux. Autour de cette table se retrouvent trois groupes d'acteurs : les représentants du patronat, des syndicats de salariés et du gouvernement. Le problème est qu'aujourd'hui les syndicats de salariés ne sont absolument pas représentatifs des effectifs.

François Béharel, président du groupe Randstad France, a participé au rapport de l'Institut Montaigne, mais rappelle qu'il est « difficile de discuter avec des gens qui ne représentent plus la partie : le taux de représentation des syndicats dans le privé étant de 4% ». Selon lui, il faudrait davantage de syndicats et des syndicats plus représentatifs avec des mandats limités dans le temps. « Il ne faut pas que le syndicalisme devienne un métier ». Pierre Deheunynck, le rejoint en affirmant que la représentativité est « clairement insuffisante ».

Le syndicalisme français est en perte de vitesse depuis 1945



Taux de syndicalisation en France (secteurs public et privé)

Le taux de syndicalisation en France est un des plus bas de l'Union européenne



Taux de syndicalisation en 2012-2013 (secteurs public et privé)

© www.institutmontaigne.org

Dans ce contexte, nombreux sont ceux qui, comme Sandra Enlart, directrice générale d'Entreprise et Personnel, estiment qu'« il est indispensable de renouveler les formes de représentation ». Cette dernière est convaincue que cela peut évoluer très vite et prend l'exemple des nouveaux syndicats italiens, « qui ne sont ni des syndicats de métier ni de branche ni d'entreprise » et qui prennent en

charge les travailleurs indépendants et intérimaires. Elle cite aussi, pour exemple, la Freelancers Union aux Etats-Unis qui a fabriqué « une sorte de nouveau mutualisme », et le collectif français Génération Précaire qui manifeste avec des masques blancs pour le droit des stagiaires.

Quid de la mort des CDI et CDD ?

Dans une table ronde intitulée « Quelles nouvelles formes de contrats dans la société post-industrielle ? » se sont confrontés les points de vue d'une avocate spécialisée en droit social, d'un professeur d'économie et d'un politique.

La fin du salariat a été évoquée. Emmanuelle Barbara, avocate associée du cabinet August & Debouzy, est catégorique : « dans 30 ans, mon métier aura périclité dû à la fin du salariat et la mort du CDI ». La révolution technologique, la science du management et l'autonomisation du salarié ont mené à une « freelancisation » un peu effrayante de la société selon elle (phénomène de travailleur indépendant). L'affaire Uber en témoigne et soulève de nombreuses interrogations.

L'ancien secrétaire d'Etat Hervé Novelli estime, quant à lui, que la fin du salariat est « grotesque ». Par contre, il est d'accord sur la croissance du travail indépendant. Les entreprises devraient ainsi ouvrir leurs portes à ces travailleurs et réfléchir à leur créer une protection ad hoc.



Le professeur d'économie Augustin Landier rejoint Emmanuelle Barbara sur le fait que la révolution numérique a métamorphosé les emplois. Il a bien expliqué en quoi cette révolution avait bénéficié aux emplois les plus qualifiés, qui évoluent aujourd'hui sur des marchés mondiaux. « En revanche, les emplois non qualifiés trinquent. » S'il n'est pas pour la fin du salariat, il est cependant pour la fin du SMIC qui « reste une barrière à l'emploi pour beaucoup de personnes ».

La question s'est posée de savoir comment inventer une nouvelle forme d'emploi entre le salariat et l'indépendant. Hervé Novelli évoquait un accès à la protection sociale élargie et un système de portabilité des droits sociaux tels que la formation, l'ancienneté, la retraite...L'idée du contrat unique a alors émergé.

Pour Maître Barbara « c'est toute une réflexion de fond censée aboutir à quelque chose de tangible qui résumerait toutes les formes de contrats de travail et mettrait ensemble ce qu'on appelle la forme 'normale' et les formes 'atypiques', donc c'est un grand écart complexe », qui semble néanmoins faisable.

Ce n'est pas l'avis du patron des patrons, puisque dans son ouverture Pierre Gattaz annonçait qu'il fallait réduire la peur d'embaucher des entreprises et la peur d'être licencié des salariés, et

« créer plusieurs types de contrats de travail pour s'adapter à chacun ».

Pour conclure, tout le monde est d'accord sur la nécessité de réformer notre droit du travail, mais personne n'apporte de solution pragmatique. Pourtant, le temps presse dans un pays où un quart des jeunes n'a pas d'emploi. Affaire à suivre en janvier 2016 avec le projet de loi de réforme du code du travail du gouvernement Valls.

Focus sur le rapport Combrexelle



Attendue avec impatience, dicit Pierre Gattaz, la Commission présidée par Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'État et ancien directeur général du travail, vient de rendre son rapport au Premier ministre. Ce rapport élabore une méthode et des propositions concrètes pour donner plus de place à la négociation collective dans l'élaboration des normes et faire converger efficacité économique et progrès social. Ces 44 propositions sont censées inspirer la prochaine réforme du droit du travail voulue par le gouvernement. Une réforme déjà évoquée dans le rapport de **France Stratégie** « Quelle France dans 10 ans ? » qui a également inspiré la commission Combrexelle.

Cette dernière s'est appuyée sur un groupe de travail composé d'experts et de praticiens, d'économistes et de juristes, français et étrangers, qui ont d'ailleurs procédé à une trentaine d'auditions, en particulier avec les partenaires sociaux.

Pour Jean-Denis Combrexelle, le bon niveau pour régir le travail est « celui qui est le plus proche des gens », donc le niveau de l'entreprise et pas celui de notre code du travail gargantuesque. Sa solution est ainsi de « donner la priorité à ce qu'on appelle l'accord d'entreprise ».

Ni « réforme pointilliste » ni « tentation du grand soir », il faut d'abord enclencher une dynamique selon **France Stratégie**. Le rapport préconise d'abord de clarifier et élargir le champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires en donnant la priorité à l'accord d'entreprise dès 2016. Il propose aussi de généraliser le principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017. Ensuite, il prévoit à long terme une nouvelle architecture du code du travail, pour distinguer ce qui relève de l'ordre public ou du dialogue social, et une réforme constitutionnelle pour inscrire dans le préambule de la Constitution les grands principes de la négociation collective.

Pour lire le rapport complet

Vers une métamorphose du droit du travail ?

L'emploi et le dialogue social sont au centre des réflexions. Les rapports de la fondation Terra Nova, de la commission Combrexelle et de l'Institut Montaigne en témoignent. Un débat fort intéressant, organisé récemment par cet institut, en partenariat avec le cabinet d'avocats August & Debouzy et le réseau associatif Entreprise & personnel, a retenu notre attention lors des derniers Entretiens de la cohésion sociale.



Nombreux sont les travaux sur la réforme du droit du travail. Qu'ils soient marqués à droite ou à gauche, les rapports se bousculent et se ressemblent. Les champs lexicaux de l'obsolescence et de la conciliation y sont prédominants. Tous sont d'accord pour conspuer la prolifération et la complexité des règles formant le code du travail.

La dernière édition des Entretiens de la cohésion sociale qui s'est tenue le 9 septembre, intitulée « *Nouvelles formes d'emploi, nouveaux modes de représentation ?* » a ouvert le débat à des personnalités va-riées : P-DG., DRH, avocat, syndicaliste et même politique.



Pierre Gattaz, président du Medef.

Henri de Castries, président de l'Institut Montaigne et président-directeur général du groupe AXA, a introduit les débats en relatant la « *véritable prise de conscience* » du monde politico-économique sur les nouveaux enjeux et les nouveaux modes de négociation autour du travail. Selon lui, nous entrons dans une remise en cause de postulats et dogmes avec lesquels nous vivions depuis la Révolution industrielle. « *Le développement du salariat appartient au XXe siècle* », il faut donc réinventer un certain nombre de règles devenues t « *à la fois extraordinairement compliquées et rigides* », dont le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et le dialogue social. Il formule le vou que les gouvernants français, qui ont l'intelligence, « *gagnent en sens de l'urgence parce que le monde ne nous attendra pas pour faire les changements nécessaires* ». t

Pierre Gattaz, président du Medef, pour qui la question de l'emploi est le « *seul problème actuel* », a développé la même idée d'urgence car « *c'est dans les accalmies qu'on vide l'eau du bateau, pas en pleine tempête* ».

L'unanimité, ce n'est pas le cas des solutions proposées.

Ode à la négociation collective

Si le patron des patrons est convaincu qu'il faut faire primer la négociation avec les salariés et « *revenir à un dialogue social de terrain, pratique, non politisé et simple* », les fervents défenseurs de notre droit social craignent des dérives.

Pourtant, Jean-Paul Bouchet, secrétaire général de la CFDT Cadres, comme de nombreux syndicalistes, estime que « *le fait qu'il y ait une simplification du code du travail ne nous choque pas, on ne sera jamais contre* ». Ce dernier est d'accord pour dire que l'urgence est de revenir sur le dialogue professionnel mais pense qu'il faut rétablir le rapport de forces, « *trop déséquilibré* ». Il faut faire l'apprentissage de la culture du compromis, « *compromis n'est pas compromission* ».

L'Institut Montaigne pose aussi la conciliation comme sauveur du marché du travail dans le rapport intitulé « *Sauver le dialogue social : priorité à la négociation d'entreprise* » qu'il vient de publier. François Béharel, président du groupe Randstad France, qui a participé à ce rapport, est pour le développement du dialogue social mais avoue que les parties ne sont pas à armes égales. Un rapport récent, réalisé par Gilbert Cette et Jacques Barthélémy pour la fondation Terra Nova - le



pendant de l'Institut à gauche -préconise aussi de favoriser « *l'expansion et l'autonomie du droit conventionnel* » qui est plus à même que le droit réglementaire de permettre de concilier la protection des travailleurs et l'efficacité économique.

Stéphane Lardy, secrétaire confédéral du syndicat Force ouvrière, pense que nous pouvons construire ensemble un autre modèle de dialogue social ce qui implique le respect. Ses critiques acerbes n'ont pas manqué d'animer les débats. « *Ce n'est pas le modèle de l'Institut Montaigne qui est celui du dialogue social à mes conditions, avec qui je veux et quand je veux.* »

Pierre Deheunynck, DRH du Crédit Agricole, souligne quant à lui que le dysfonctionnement important est « *l'incroyable inégalité du dialogue social* » dans les entreprises, et qu'il souffre de nombreux stéréotypes. « *On est dans une logique aujourd'hui où l'on se représente l'entreprise comme un endroit de souffrance. Pourtant, cela peut-être un lieu de réparation et d'épanouissement.* » Il ne faut pas « *s'interdire la réalité* » pour ce dernier, qui défend le travail du dimanche, les horaires aménagés et le télétravail. La solution serait-elle d'y aller par étapes, de faire des essais pilotes ?



Problème de représentation

Pour que s'instaure un véritable dialogue social, il faut que celui-ci soit équilibré. Cela entraîne le fait indéniable qu'il faut que les acteurs autour de la table de négociation

soient représentatifs des enjeux. Autour de cette table se retrouvent trois groupes d'acteurs : les représentants du patronat, des syndicats de salariés et du gouvernement. Le problème est qu'aujourd'hui, les syndicats de salariés ne sont absolument pas représentatifs des effectifs.

François Béharel, président du groupe Randstad France, a participé au rapport de l'Institut Montaigne mais rappelle qu'il est « *difficile de discuter avec des gens qui ne représentent plus la partie : le taux de représentation des syndicats dans le privé étant de 4 %* ». Selon lui, il faudrait davantage de syndicats et des syndicats plus représentatifs avec des mandats limités dans le temps. « *Il ne faut pas que le syndicalisme devienne un métier.* » Pierre Deheunynck, le rejoint en affirmant que la re-représentativité est « *clairement insuffisante* ».

Dans ce contexte, nombreux sont ceux qui, comme Sandra Enlart, directrice générale d'Entreprise et Personnel, estiment qu'« *il est indispensable de renouveler les formes de représentation* ». Cette dernière est convaincue que cela peut évoluer très vite et prend l'exemple des nouveaux syndicats italiens, « *qui ne sont ni des syndicats de métier ni de branche ni d'entreprise* » et qui prennent en charge les travailleurs indépendants et intérimaires. Elle cite aussi, pour exemple, la Freelancers Union aux États-Unis qui a fabriqué « *une sorte de nouveau mutualisme* », et le collectif français Génération précaire qui manifeste avec des masques blancs pour le droit des stagiaires.

Quid de la mort des CDI et CDD ?

Dans une table ronde intitulée « *Quelles nouvelles formes de contrats*

dans la société post-in-dustrielle ? » se sont confrontés les points de vue d'une avocate spécialisée en droit social, d'un professeur d'économie et d'un politique.

La fin du salariat a été évoquée. Emmanuelle Barbara, avocat associé du cabinet August & De-bouzy, est catégorique : « *dans 30 ans, mon métier aura périclité avec la fin du salariat et la mort du CDI* ». La révolution technologique, la science du management et l'autonomisation du salarié ont mené à « *une freelan-cisation* » un peu effrayante de la société selon elle (phénomène de travailleur indépendant). L'affaire Uber en témoigne et soulève de nombreuses interrogations.

L'ancien secrétaire d'État Hervé Novelli estime, quant à lui, que la fin du salariat est « *grotesque* ». En revanche, il est d'accord sur la croissance du travail indépendant. Les entreprises devraient ainsi ouvrir leurs portes à ces travailleurs et réfléchir à leur créer une protection ad hoc.

Le professeur d'économie Augustin Landier rejoint Emmanuelle Barbara sur le fait que la révolution numérique a métamorphosé les emplois. Il a bien expliqué en quoi cette révolution avait bénéficié aux emplois les plus qualifiés, qui évoluent aujourd'hui sur des marchés mondiaux. « *En revanche, les emplois non qualifiés trinquent.* » S'il n'est pas pour la fin du salariat, il est cependant pour la fin du SMIC qui « *reste une barrière à l'emploi pour beaucoup de personnes* ».

La question s'est posée de savoir comment inventer une nouvelle forme d'emploi entre le salariat et l'indépendant. Hervé Novelli évoquait un accès à la protection sociale élargie et un système de portabilité des droits sociaux tels que la formation, l'ancienneté, la

retraite. L'idée du contrat unique a alors émergé.

Pour Maître Barbara « *c'est toute une réflexion de fond censée aboutir à quelque chose de tangible qui résumerait toutes les formes de contrats de travail et mettrait ensemble ce qu'on appelle la forme "normale" et les formes "atypiques", donc c'est un grand écart complexe* », qui semble néanmoins faisable.

Attendue avec impatience,



Stéphane Béchaux, animateur, Hervé Novelli, ancien secrétaire d'État, Maître Emmanuelle Barbara et l'économiste Augustin Landier.

Attendue avec impatience, dicit Pierre Gattaz, la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale au Conseil d'État et ancien directeur général du travail, vient de rendre son rapport au Premier ministre. Ce rapport élabore une méthode et des propositions concrètes pour donner plus de place à la négociation collective dans l'élaboration des normes et faire converger efficacité économique et progrès social. Ces 44 propositions sont censées inspirer la prochaine réforme du droit du travail voulue

par le gouvernement. Une réforme déjà évoquée dans le rapport de France Stratégie « *Quelle France dans 10 ans ?* » qui a également inspiré la commission Combrexelle. Cette dernière s'est appuyée sur un groupe de travail composé d'experts et de praticiens, d'économistes et de juristes, français et étrangers, qui ont d'ailleurs procédé à une trentaine d'auditions, en particulier avec les partenaires sociaux.



Pour Jean-Denis Combrexelle, le bon niveau pour régir le travail est « *celui qui est le plus proche des gens* », donc au niveau de l'entreprise et pas celui de notre code du travail gargantuesque. Sa solution est ainsi de « *donner la priorité à ce qu'on appelle l'accord d'entreprise* ».

Ni « *réforme pointilliste* » ni « *tentation du grand soir* », il faut d'abord enclencher une dynamique se-lon France Stratégie. Le rapport préconise d'abord de clarifier et élargir le champ de la négociation sociale dans les domaines des conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi et des salaires en donnant la priorité à l'accord d'entreprise dès 2016. Il propose aussi de généraliser le principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017. Ensuite, il prévoit

à long terme une nouvelle architecture du code du travail, pour distinguer ce qui relève de l'ordre public ou du dialogue social, et une réforme constitutionnelle pour inscrire dans le préambule de la Constitution les grands principes de la négociation collective. * *Lire page 4.*

Ce n'est pas l'avis du patron des patrons, puisque dans son ouverture Pierre Gattaz annonçait qu'il fallait réduire la peur d'embaucher des entreprises et la peur d'être licencié des salariés, et « *créer plusieurs types de contrats de travail pour s'adapter à chacun* ».

Pour conclure, tout le monde s'accorde sur la nécessité de réformer notre droit du travail mais personne n'apporte de solution pragmatique. Pourtant, le temps presse dans un pays où un quart des jeunes n'a pas d'emploi. Affaire à suivre en janvier 2016 avec le projet de loi de réforme du code du travail du gouvernement Valls.

Anne

Moreaux

a.<moreaux@affiches-parisiennes.com>

26 **GRAND ANGLE**



RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL. Le gouvernement s'attelle au nouveau grand chantier du quinquennat, la réforme du Code du travail. Le dialogue social serait privilégié pour une meilleure adaptabilité des normes à l'entreprise.

Vers une valorisation de l'accord d'entreprise

Plus de place aux syndicats de salariés et d'employeurs dans la définition des règles applicables dans les entreprises. François Hollande a annoncé le 7 septembre un projet de loi pour permettre « une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises » qui devrait être voté avant l'été 2016. Le rapport de Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur du Travail, remis le 9 septembre au Premier ministre, devrait servir de base au projet de loi. La nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, mènera une concertation avec les partenaires sociaux avant la conférence sociale des 19 et 20 octobre. Le document de Jean-Denis Combrexelle regroupe 44 préconisations qui bouleversent les rôles du législateur et des partenaires sociaux. Il préconise de développer, dès 2016, la négociation collective, de définir les missions des branches et d'adapter en conséquence les dispositions du Code du travail autour de quatre piliers : le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

Dans ces quatre domaines, le rapport hiérarchise la priorité d'application des accords. L'accord d'entreprise primerait sur les accords de branche et la loi. À défaut d'accord d'entreprise s'appliqueraient les décisions supplétives de l'accord de branche et, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche, les dispositions supplétives du code du travail qui entreraient en application. « Faire primer les accords d'entreprises et de branches sur la loi est une piste intéressante, estime Catherine Pons, vice-présidente de l'UNOSTRA. Cette disposition permettrait d'adapter la réglementation au plus près du terrain plutôt que d'avoir une loi qui intervient dix ans après un phénomène de société ou professionnel. Ce procédé est toujours perturbant et pénalisant pour les entreprises. » Les missions des branches seraient redéfinies en précisant ce qui relève de l'ordre pu-

blic conventionnel, en définissant des stipulations supplétives s'appliquant en cas d'absence d'accord d'entreprise, ou encore en proposant des prestations de services, notamment vis-à-vis des TPE par des accords types. « Mais est-ce que les petites entreprises auront la capacité d'adapter ces accords types? », s'interroge Florence Berthelot, déléguée générale adjointe de la FNTR.

« NOMBREUX FREINS »

Si le rapport préconise de faire primer les accords collectifs, il vise surtout à créer une dynamique de la négociation dont les conditions ne sont pas encore réunies. La majeure partie du document traite des « nombreux freins » à la négociation et des dispositions qui devraient être posées pour la déverrouiller. « Le rapport Combrexelle fait des propositions qui supposeraient en fait un tout nouvel esprit de la négociation pour pouvoir être appliquées », constate Florence Berthelot. Selon le rapport, pour les employeurs, « la négociation est davantage perçue comme une contrainte et un coût que comme un levier de performance ». Enfin, aux yeux des acteurs syndicaux, « la né-



Le 9 septembre, Jean-Denis Combrexelle a remis au gouvernement son rapport sur la réforme du code du travail. (D.R.)

gociation collective est difficile à mener dans un contexte de crise ». De grandes modifications restent néanmoins peu vraisemblables selon les représentants des fédérations. Selon Florence Berthelot, « parmi les transporteurs, tous les commentaires sont plutôt convergents : la réforme du code du travail a peu de chance d'aboutir avant l'élection présidentielle, même si un projet de loi est prévu pour l'année prochaine. Les propositions sont intéressantes, il faudra maintenant voir ce qui sera réellement retenu ». Un avis partagé par Catherine Pons : « Les premières indications semblent intéressantes mais nous ne mettons pas un espoir démesuré dans ce rapport ». La nécessité de garder une cohérence avec la loi européenne est soulignée par Florence Berthelot : « nous souhaitons éviter la création de divergences entre le code du travail et le droit européen, par exemple sur le travail de nuit, le temps de service ou encore les notions de jurisprudence. Un droit spécifique réunissant ces deux réglementations serait nécessaire. Et sécuriser des normes qui sont pour l'instant mal ou peu appliquées serait déjà une bonne chose. » ♦ **G. I.**

Votre entreprise peut-elle fonctionner sans salariés ?

RH // De l'ingénieur au formateur en passant par le chauffeur de taxi, le numérique facilite le recours à la carte de collaborateurs. Et fait grossir les rangs des indépendants. Tendances ou mouvement de fond ? Le rapport Mettling pose la question de la condition du salarié.

Marie-Sophie Ramspacher

Les réussites insolentes d'Uber, d'Airbnb et de BlaBlaCar ébranlent des secteurs entiers d'activité – transport, tourisme, distribution, etc. – mais aussi les modes de collaboration. « Dans le monde entier, le business model de l'économie numérique repose sur la multiplication de l'emploi hors salariat », pose Bruno Mettling, le DRH d'Orange, auteur pour le gouvernement d'un rapport sur « La transformation numérique et la vie au travail ». En France, alors que 10 % des travailleurs du numérique exercent hors du champ du salariat, 10 % de la population active a déjà adhéré à une forme de travail indépendant.

Des données qui, selon Bruno Mettling, iront crescendo, même si pour l'heure une large part de ces salariés n'y puisent qu'un complément de salaire... Face à « l'ubérisation » du marché du travail, la question se pose : les entreprises doivent-elles se projeter sans salariés ?

Les free-lances permettent de maîtriser la masse salariale...

Le concept d'entreprise étendue, qui permet de travailler avec un écosystème d'acteurs (autoentrepreneurs, indépendants, « portés », etc.) est confortable. « Il permet de s'exonérer des coûts et des risques d'un contrat de travail, tout en

procurant de la flexibilité aux opérationnels », décode ce DRH d'une SSII. Pour le « prix » d'un cadre, l'entreprise peut s'offrir plusieurs compétences pointues... Chaque année, de nombreuses professions « intellectuelles », des consultants, formateurs, interprètes, chargés de communication etc., adoptent ainsi le statut d'autoentrepreneur à la demande des donneurs d'ordre. Ils seraient déjà 1 million, soit cinq fois plus qu'il y a cinq ans ! De longue date, le monde du conseil a prouvé que plusieurs modes de collaboration peuvent cohabiter : « Le modèle intégré permet de disposer d'une équipe opérationnelle et formée tandis que le modèle ouvert



permet d'activer les réseaux sur des projets complexes », détaille Frédéric Petitbon, directeur général délégué chez IDRH.

...ou d'offrir un sas d'attente

Une autre frange de consultants privilégie le portage salarial, qui permet de bénéficier des protections attachées au salariat (santé, retraite, chômage). Sécurisant, ce format séduit, par dépit, les jeunes diplômés : « Faute d'avoir été engagés par le groupe qui les a formés, ils poursuivent leur collaboration en espérant l'ouverture du robinet d'embauche », éclaire Vincent Remazeilles, président de RH Solutions, qui évalue à 40.000 la population des « portés ». Parmi eux, des techniciens, des talents en RH et en digital (community manager, webmaster) installés au sein même des entreprises. « Il n'y a aucune interdiction de principe pour un indépendant à travailler sur site à l'instar des bataillons d'informaticiens et d'ingénieurs employés par les SSII ou les grands comptes de l'automobile. A la réserve que le free-lance n'est pas censé pourvoir un emploi permanent », observe Philippe Rozec, associé du cabinet De Pardieu Brocas Maffei. D'après la loi, cet indépendant se doit d'être un expert « si ce n'est que le Code du travail n'en donne aucune définition ».

Le risque : hypothéquer l'avenir

Fantastique opportunité pour l'entreprise, ces multiples talents qui cocréent hors les murs sont aussi un risque. « Le modèle taylorien n'a jamais été aussi vivace. La production ininterrompue d'indicateurs de performance bureaucratise l'entreprise au point de faire fuir les talents », décrit le sociologue François Dupuy, qui ajoute que l'entreprise n'offre plus aucune visibilité sur l'évolution professionnelle. Conséquence : « Les meilleurs s'en extraient et tentent de capturer la valeur ajoutée que se réservaient

les organisations. » Or l'échec à attirer les jeunes talents hypothèque potentiellement l'avenir. « C'est un problème de fonctionnement global de l'organisation, qui fait montre de méfiance et de défiance vis-à-vis des salariés, ce qui au final tue l'innovation. »

Repenser l'évaluation du collaborateur

Inscrites dans les usages, ces collaborations de gré à gré soulèvent des questions urgentes : de quelle manière apprécier le travail de ces électrons libres ? Sur quels critères définir la collaboration ? « L'entreprise doit perdre la tentation de contrôler au profit de l'analyse du résultat attendu », suggère François Eyssette, le nouveau directeur du master RH de Sciences po. Un principe qui reste pure théorie... Via son appli, Uber ne fait que surveiller en temps réel les prestations de ses chauffeurs au point qu'une poignée de Californiens contestent leur statut d'indépendant, estimant que les contraintes imposées prouvent sa posture d'employeur. Quant à la société Médiapost, elle teste la géolocalisation par GPS de ses collaborateurs non salariés, seule alternative trouvée aux divergences sur l'organisation. Décompter les minutes de travail n'a pourtant plus de sens : « La notion de temps de travail n'est plus suffisante pour appréhender la contribution qui peut être abordée par la mesure de la charge de travail », estime Bruno Mettling, appelant de ses vœux des mesures rapprochant les statuts de salarié et de travailleur indépendant. « Entre un salarié autonome et un indépendant dépendant de son employeur à l'image des chauffeurs d'Uber, les différences s'estompent. Aussi il s'agit d'inventer une nouvelle forme de cadre à mi-chemin entre le salariat et le free-lance », approuve Emmanuelle Barbara, avocate chez August & Debouzy.

Le futur compte personnel d'activité pourrait favoriser ce statut hybride : « Constituant une sorte de cartable de droits différés (pénibilité, formation) et d'opportunités (compte épargne-temps), il permettrait les allers et retours entre plusieurs statuts. » ■

► 21 septembre 2015 - N°22027 - business

