



**FRANCE STRATÉGIE**

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

# CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mercredi 16 septembre 2015

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

# Sommaire

## France Stratégie

|   |    |
|---|----|
| Cice : les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros<br><i>Les Echos - 16/09/2015</i>  | 6  |
| "Jean Denis Combrexelle" Interventions média du 09/09/15 sur BFM BUSINESS<br><i>Ressources- Solidaires.Org - 15/09/2015</i>                 | 8  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Le Journal De La Haute- Marne - 15/09/2015</i> | 10 |
| Code du travail : pour que la réforme fonctionne<br><i>Les Echos - 16/09/2015</i>   | 12 |
| Comment le numérique est en train de changer le travail<br><i>La- Croix.Com - 15/09/2015</i>  | 14 |
| de l'information<br><i>Force- Ouvriere.Fr - 15/09/2015</i>  | 16 |
| Des pistes pour la transformation numérique des entreprises<br><i>Directmatin.Fr - 15/09/2015</i>   | 18 |
| Développer la négociation collective suppose le respect des organisations syndicales<br><i>Lemonde.Fr - 15/09/2015</i>                      | 20 |
| Développer la négociation collective suppose le respect des organisations syndicales<br><i>Planet.Fr - 15/09/2015</i>                       | 22 |
| Développer la négociation collective suppose le respect des organisations syndicales<br><i>Yahoo ! (France) - 15/09/2015</i>                | 23 |
| Droit du travail: Comment le «rapport Mettling» veut l'adapter à la révolution numérique<br><i>20Minutes.Fr - 15/09/2015</i>                | 24 |
| Droit du travail: Comment le «rapport Mettling» veut l'adapter à la révolution numérique<br><i>Yahoo ! Finance France - 15/09/2015</i>      | 25 |
| Geste d'apaisement<br><i>L'Express - 16/09/2015</i>   | 26 |
| L'actualité du Premier ministre<br><i>Gouvernement.Fr - 15/09/2015</i>  | 27 |
| Le rapport Mettling plaide pour une adaptation du code du travail<br><i>Wk- Rh.Fr - 15/09/2015</i>  | 28 |
| Les ambitions d'un homme pressé<br><i>L'Express - 16/09/2015</i>  | 30 |
| Les dossiers économiques chauds de la rentrée<br><i>Les Affiches D'alsace Et De Lorraine - Moniteur - 11/09/2015</i>                        | 35 |
| Marché de l'emploi : une nouvelle lutte des classes en France ?<br><i>Paperblog.Fr - 15/09/2015</i>   | 36 |
| Mesures gouvernementales à sens unique<br><i>L' Université Syndicaliste - 12/09/2015</i>  | 38 |
| Nathalie Kosciusko-Morizet : "Le sens de l'histoire, c'est la fin de la durée unique du...<br><i>L' Opinion - 16/09/2015</i>                | 40 |
| Nathalie Kosciusko-Morizet : «Le sens de l'histoire, c'est la fin de la durée unique du...<br><i>L'opinion.Fr - 15/09/2015</i>              | 42 |
| Nouvelle secrétaire permanente de la Plateforme ISE<br><i>Le Journal Du Palais - 14/09/2015</i>   | 44 |
| Numérique : des mesures dans la future réforme du droit du travail<br><i>Lepoint.Fr - 15/09/2015</i>  | 45 |
| Numérique et travail : des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)<br><i>Cbanque.Com - 15/09/2015</i>                   | 47 |
| Numérique et travail : El Khomri promet des mesures début 2016<br><i>Les Echos - 16/09/2015</i>   | 49 |

# Sommaire

|   |     |
|---|-----|
| Numérique et travail : El Khomri promet des mesures dès 2016<br><i>Lesechos.Fr - 15/09/2015</i>   | 50  |
| Numérique et travail: des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)<br><i>Agence France Presse Fil Eco - 15/09/2015</i> | 51  |
| Numérique et travail: des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)<br><i>Lexpress.Fr - 15/09/2015</i>                  | 52  |
| Numérique et travail: des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)<br><i>Notretemps.Com - 15/09/2015</i>               | 54  |
| Numérique et travail: un rapport préconise le droit de se déconnecter<br><i>Lavoixdunord.Fr - 15/09/2015</i>                              | 55  |
| Numérique et travail: un rapport préconise le droit de se déconnecter<br><i>Nordeclair.Fr - 15/09/2015</i>                                | 57  |
| PARLONS REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL<br><i>NVO - Nouvelle Vie Ouvrière - 01/09/2015</i>  | 59  |
| Projet de loi Vieillesse : les départements craignent pour le financement des réfor...<br><i>Lagazettedescommunes.Com - 15/09/2015</i>    | 66  |
| Révolution numérique : les pistes pour adapter le travail des salariés<br><i>Europe1.Fr - 15/09/2015</i>                                  | 68  |
| Smart-industries 2015, la nouvelle France industrielle visite son futur<br><i>J'automatise - 01/09/2015</i>                               | 71  |
| Tout savoir (ou presque) du rapport Mettling en moins d'un quart d'heure<br><i>Usinenouvelle.Com - 15/09/2015</i>                         | 77  |
| Transports : Les fausses bonnes idées selon la FNAUT<br><i>Urbanews.Fr - 15/09/2015</i>   | 80  |
| Travail : vers un « droit à la déconnexion »<br><i>Le Monde - 16/09/2015</i>  | 82  |
| Travailler au XXIe siècle<br><i>L' Economie En 2 Mots - 15/09/2015</i>  | 85  |
| Un code du travail pour le numérique sur la table de la nouvelle ministre<br><i>Mediapart.Fr - 15/09/2015</i>                             | 86  |
| Un gauchiste en Amérique<br><i>Charlie Hebdo - 16/09/2015</i>   | 88  |
| Un loup caché derrière la simplification<br><i>NVO - Nouvelle Vie Ouvrière - 01/09/2015</i>   | 89  |
| Une<br><i>L' Université Syndicaliste - 12/09/2015</i>   | 91  |
| Une reprise inégale et toujours atone<br><i>Sudouest.Fr - 15/09/2015</i>  | 92  |
| Vers un « droit à la déconnexion » au travail<br><i>Lemonde.Fr - 15/09/2015</i>   | 95  |
| Vers un « droit à la déconnexion » au travail<br><i>Yahoo ! (France) - 15/09/2015</i>   | 97  |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Publicsenat.Fr - 15/09/2015</i>                              | 98  |
| " Nous regrettons que le mécanisme du référendum ne soit pas retenu"<br><i>Actuel RH - 15/09/2015</i>                                     | 100 |
| Les branches professionnelles libèreront-elles la négociation d'entreprise ?<br><i>Actuel RH - 15/09/2015</i>                             | 103 |
| Travail : les syndicats dénoncent une réforme inégalitaire et un « autoritarisme social »<br><i>Bastamag.Net - 15/09/2015</i>             | 106 |
| Travail et dialogue social : les points aveugles du rapport Combexelle<br><i>Blogs.Mediapart.Fr - 15/09/2015</i>                          | 108 |

# Sommaire

|   |     |
|---|-----|
| Travail et révolution numérique : les pistes "édulcorées" du rapport Mettling<br><i>Boursorama.Com - 15/09/2015</i>                 | 111 |
| La culture du dialogue social report<br><i>Entreprise &amp; Carrières - 15/09/2015</i>  | 113 |
| Le droit du travail assis sur les branches<br><i>Entreprise &amp; Carrières - 15/09/2015</i>  | 115 |
| Transformation numérique : les pistes du rapport Mettling<br><i>Free.Fr - 15/09/2015</i>  | 117 |
| Transformation numérique : les pistes du rapport Mettling C'est le jour J pour Bruno Me...<br><i>Free.Fr - 15/09/2015</i>           | 119 |
| Transformation numérique : les pistes du rapport Mettling<br><i>l'Espresso.Fr - 15/09/2015</i>                                      | 121 |
| Le numérique bouscule les règles sur le temps de travail<br><i>Lesechos.Fr - 15/09/2015</i>   | 123 |
| Suite du rapport Combrexelle : FO fixe deux lignes rouges au gouvernement<br><i>Liaisons Sociales Quotidien - 15/09/2015</i>        | 124 |
| Force Ouvrière ira à la conférence sociale du 19 octobre<br><i>Liaisons Sociales Quotidien - 15/09/2015</i>                         | 125 |
| L'ANDRH salue les propositions du rapport " Combrexelle " avec quelques réserves<br><i>Liaisons Sociales Quotidien - 15/09/2015</i> | 126 |
| Bruno Mettling, le DRH d'Orange pour un «devoir de déconnexion»<br><i>L'opinion.Fr - 15/09/2015</i>                                 | 127 |
| Une reprise inégale et toujours atone<br><i>Sud Ouest - 15/09/2015</i>  | 128 |
| Déclaration de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'éducation nationale, de l'ense...<br><i>Vie- Publique.Fr - 15/09/2015</i>  | 131 |

France Stratégie

**CICE : LES ENTREPRISES ONT DÉJÀ TOUCHÉ 15 MILLIARDS**

Le rapport du comité de suivi du Cice témoigne de la montée en charge du dispositif, mais ne fournit pas d'évaluation. // P. 4

# Cice : les entreprises ont déjà touché 15 milliards d'euros

## BUDGET

**Consulté par « Les Echos », le rapport du comité de suivi du Cice, témoigne de la montée en puissance du dispositif.**

**Frédéric Schaeffer**  
fschaeffer@lesechos.fr

Après y avoir vu une usine à gaz, les entreprises découvrent les vertus du crédit d'impôt compétitivité et emploi (Cice). C'est ce que va confirmer le rapport du comité de suivi du Cice qui sera publié à la fin du mois. « *Le dispositif est maintenant à plein régime et le non-recours est marginal* », indique le projet de rapport consulté par « Les Echos ». L'an dernier, le comité de suivi présidé par l'économiste Jean Pisani-Ferry avait constaté que les entreprises tardaient à se saisir du dispositif. « *Après une phase d'apprentissage en 2013 et 2014, le Cice est maintenant largement connu des entreprises et compris par elles* », constate-t-il.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : la « créance fiscale », c'est-à-dire le crédit d'impôt que les entreprises ont déclaré au titre des salaires versés en 2014 atteignait déjà 14,2 milliards d'euros à la fin du mois de juillet. Il y a un an, la créance fiscale au titre des salaires de 2013 s'élevait à près de 8,7 milliards.

Cette montée en charge ne s'explique pas seulement par l'augmentation de 4 % à 6 % du taux applicable aux salaires n'excédant pas 2,5 fois le SMIC. « *En 2015, le rythme des déclarations de créance Cice est plus rapide qu'en 2014* », pointe le rapport. Fin juillet, 521.782 entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés avaient déclaré une créance au titre des salaires de 2014, alors qu'elles n'étaient que 407.559 l'an dernier à la même époque. « *Cette accélération reflète à la fois une amélioration du rythme d'enregistrement des déclarations et un accroissement du taux de recours au Cice.* »

## Bercy revoit le coût à la hausse pour 2016

Comme toutes les entreprises n'ont pas un exercice comptable s'achevant au 31 décembre, les données fiscales sont encore partielles à ce stade. Le comité de suivi estime que le dispositif va poursuivre sa montée en charge sur les prochains mois pour aller vers une « *créance cible* » de 18,2 milliards. Et ce, après une créance qui a finalement dépassé les 11 milliards d'euros au bénéfice de plus de 1 million d'entreprises au titre de 2013, nous apprend le document avec des chiffres désormais quasi définitifs.

Mais, attention, les entreprises peuvent choisir de consommer directement leur créance ou décider d'en reporter tout ou partie sur l'année suivante. De fait, sur

11,2 milliards d'euros de créances au titre de 2013, 7,8 milliards ont été effectivement versés aux entreprises (sous forme d'une réduction d'impôt ou d'une restitution immédiate pour certaines PME). Et sur les 14,2 milliards d'euros de créance déjà déclarés au 31 juillet au titre de 2014, 7,7 milliards ont été consommés. Dit autrement, sur l'enveloppe de 25 milliards du Cice accordés aux entreprises sur la masse salariale de 2013 et 2014, un peu plus de 15 milliards ont effectivement été touchés, le reste constituant des droits à valoir à l'avenir.

C'est ce distinguo entre consommation effective et à venir qui explique que le coût budgétaire du Cice n'est pas identique à la prévision de créance de Bercy (17,9 milliards cette année). Dans le projet de loi de finances 2016, Bercy a ainsi revu à la hausse le coût du Cice pour tenir compte de sa montée en charge. L'Etat compte décaisser 13 milliards d'euros au titre du Cice l'an prochain, après 12,5 milliards cette année. ■

**« Le début de l'évaluation à proprement parler du Cice ne sera possible qu'en 2016. »**

**LE COMITÉ DE SUIVI DU CICE**

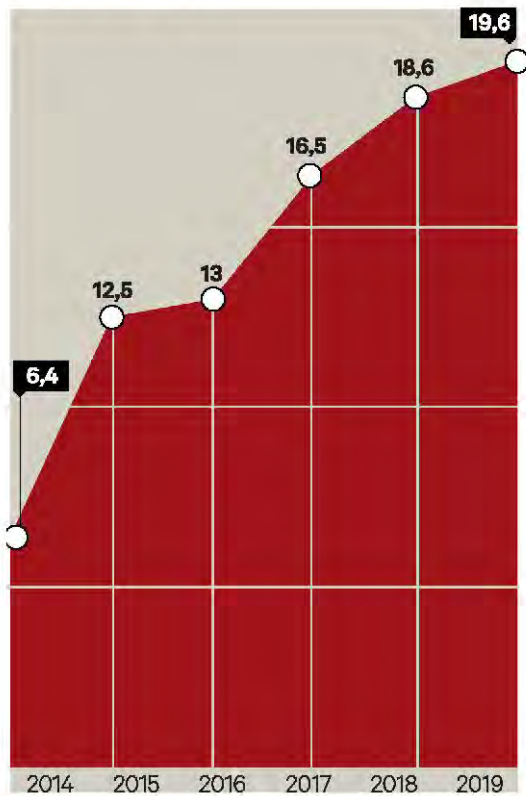
## La consultation des élus du CE peine à trouver sa place

Ceux qui s'interrogent au sein de la majorité sur l'efficacité du Cice resteront sur leur faim à la lecture du rapport du comité de suivi. « *Les résultats d'évaluation des effets à court terme du Cice ne pourront être accessibles qu'au printemps ou à l'été 2016* », indique le document, qui ne comporte donc pas encore d'évaluation ex-post. Pour suivre

l'utilisation par l'entreprise du Cice, la loi a prévu que les représentants du personnel soient informés et consultés avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Après deux ans d'expérimentation, cette procédure demeure « *un exercice fréquemment formel et frustrant pour les participants* », regrette le comité de suivi du Cice.

### Cice : le coût prévisionnel pour l'Etat

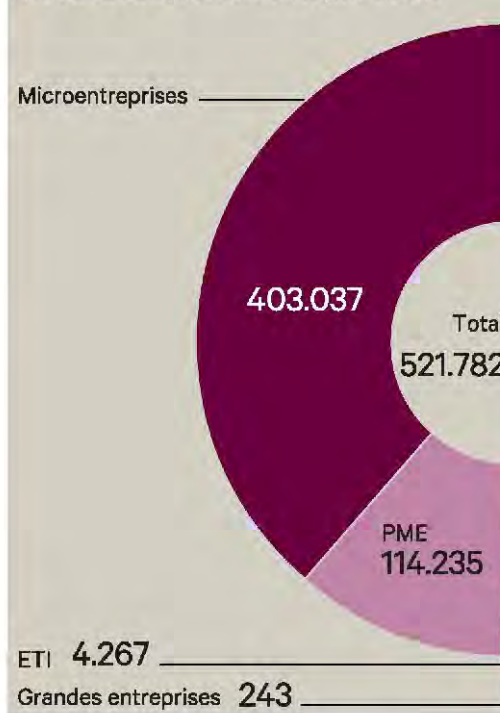
En milliards d'euros



### Les entreprises bénéficiaires par taille

En nombre

Répartition de la créance IS déjà enregistrée au titre de 2014, situation au 31 juillet 2015.



« LES ÉCHOS » / SOURCE : PLF 2016, DGFiP



## "Jean Denis Combrexelle" Interventions média du 09/09/15 sur BFM BUSINESS

Publié le lundi 14 septembre 2015



Crédit : DR BFM Business Le 9 septembre, Jean-Denis Combrexelle était sur BFM BUSINESS pour parler de son rapport : La négociation collective, le travail et l'emploi. Hedwige Chevrillon a reçu Jean-Denis Combrexelle le mercredi 9 septembre dans L'heure H sur BFM BUSINESS. Retrouvez le replay de l'émission ci-dessous :

Sur le même sujet

- La négociation collective, le travail et l'emploi

À suivre négociation collective Jean-Denis Combrexelle France Stratégie vous conseille également



Rapport La négociation collective, le travail et l'emploi





Actualité Commission accords collectifs et travail - Contributions...



Note d'analyse Les processus "atypiques" de négociation collective en... [Imprimer cet article](#)  
[Remonter en haut de page](#)



► 15 septembre 2015

# Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion" : le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation : mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur





numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui

concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques" : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".  
sp-shu/jg/pad

■



# opinions

## IDEES & DEBATS

# Code du travail : pour que la réforme fonctionne

### LA CHRONIQUE DU CERCLE DES ÉCONOMISTES

Par **Pierre Cahuc**  
et **Stéphane Carcillo**



**E**nfin un consensus semble émerger sur la nécessité de réformer le Code du travail pour créer des emplois ! Suivant les recommandations du rapport de Jean-Denis Combrexelle, le gouvernement envisage que des accords collectifs puissent déroger à certaines dispositions du Code du travail. C'est une opportunité pour créer des règles plus adaptées à la diversité des situations des salariés et des entreprises. Deux récents rapports des think tanks aux approches aussi divergentes que l'Institut Montaigne ou Terra Nova partagent ce constat. Cependant, un véritable changement est loin d'être assuré, car la France est championne en matière de réformes incrémentales. En témoignent les fameux accords de maintien dans l'emploi, introduits par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, et dont seulement une dizaine ont été signés à ce jour. Pour que la réforme ne soit pas un naufrage, trois écueils doivent être évités.

Le premier concerne le renversement de la hiérarchie des normes. Aujourd'hui, la loi prévaut sur l'accord de branche, qui prévaut à son tour sur l'accord d'entreprise, sauf dans le cas d'accords plus favorables aux salariés, à part quelques exceptions (comme la durée du travail). De surcroît, un accord d'entreprise ne peut s'imposer aux dispositions prévues dans le contrat de travail, notamment en matière de salaire, ce qui en limite la portée. Pour que la réforme

n'échoue pas, l'accord collectif d'entreprise doit primer sur la loi et sur le contrat de travail dans les domaines autorisés. Sur ce point, tous les rapports récents sont en accord. Mais si la réforme s'arrête là, elle risque fort d'être un coup d'épée dans l'eau.

Le deuxième écueil consisterait à ne laisser déroger les accords d'entreprise que sur des thèmes mineurs en évitant soigneusement ceux qui fâchent. Le rapport de Jean-Denis Combrexelle envisage de déroger sur les conditions de travail, le temps de travail (ce qui en réalité est déjà largement le cas), l'emploi et les salaires qui sont aujourd'hui négociés par les branches. Il y a cependant besoin de plus de marges de manœuvre. Il est important de négocier également les conditions d'utilisation des emplois à durée déterminée, et les motifs du licenciement économique, par exemple en laissant les partenaires sociaux définir les circonstances (comme le terme d'un projet) pouvant justifier la fin d'un CDI. Il existe de nombreuses preuves empiriques de l'influence des restrictions de licenciement sur les embauches et sur l'emploi. Or la France est dans une situation extrême en matière de complexité et d'incertitude juridique du licenciement économique du fait d'une définition incompréhensible interprétée de manière très restrictive. L'Italie et l'Espagne ont conduit leur *aggiornamento* sur ce sujet. Il est plus que temps de faire bouger les lignes.

Le dernier écueil concerne la représentativité syndicale. Aujourd'hui, seuls les syndicats ont le droit de signer des accords. Or, contrairement aux délégués du personnel ou aux membres du comité d'entreprise, les délégués syndicaux ne sont pas élus par les salariés de l'entreprise mais désignés par les



► 16 septembre 2015 - N°22024

syndicats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles. Cette disposition est sans doute le nœud gordien limitant la négociation dans l'entreprise. En effet, il est de facto impossible de signer localement un accord sans l'approbation des syndicats, et cela indépendamment des préférences des salariés de l'entreprise. Pour preuve, il est déjà possible depuis 2008 de négocier sur le temps de travail par des accords d'entreprise. Pourtant, de tels accords sont rares et les dispositions du Code du travail sur ce sujet continuent de pleinement s'appliquer pour l'immense majorité des entreprises. Pour débloquer la négociation, les délégués syndicaux devraient être élus. De surcroît, il faudra également remettre sur la table le chantier du financement des syndicats. Leurs ressources devraient directement et essentiellement être tirées des voix qu'ils recueillent aux élections professionnelles, afin d'aligner leurs objectifs avec les intérêts des salariés de l'entreprise.

**Pierre Cahuc** est professeur au CREST-Ensaë et à l'École polytechnique. **Stéphane Carcillo** est professeur à Sciences po.

**Les accords d'entreprise doivent déroger à la loi dans le plus grand nombre de domaines possibles.**

**Il faut élire et non plus désigner les délégués syndicaux, seuls habilités à signer des accords.**



Le gouvernement envisage que des accords collectifs puissent déroger à certaines dispositions du Code du travail. Photo Hamilton/RÉA



## Comment le numérique est en train de changer le travail

La question sera au menu de la prochaine conférence sociale et des mesures seront intégrées à une prochaine loi, a annoncé Myriam El Khomri.

Rarement technologie s'était développée à une telle vitesse. Alors que, pour atteindre 50 millions d'utilisateurs dans le monde, la radio aura mis 38 ans et la télé 13, il n'aura fallu que 3 ans pour l'Internet à domicile, 1 an pour Facebook et 9 mois pour Twitter. Désormais incontournable dans la sphère privée, le numérique est aussi en train de modifier très profondément le monde du travail, et pas seulement en permettant à des acteurs comme Uber ou Airbnb de concurrencer des employeurs classiques. Dans un rapport remis au gouvernement mardi 15 septembre, Bruno Mettling, DRH d'Orange, en détaille les effets et suggère 36 pistes de réforme au gouvernement pour s'y adapter.

### DES SALAIRES INSUFFISAMMENT FORMES

À la réception du rapport, la nouvelle ministre du travail Myriam El Khomri a indiqué que « *la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail* » sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre. Des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, qui doit être présenté en conseil des ministres fin 2015 ou début 2016,

#### > À lire : Le gouvernement lance une ambitieuse réforme du droit du travail

Désormais, rappelle le rapport Mettling, « *55 % des actifs disposent d'un micro-ordinateur sur leur lieu de travail* », proportion qui monte à 90 % pour les cadres. Le nombre de smartphones a été multiplié par 6 depuis 2008 et par 4 pour les tablettes entre 2011 et 2013. Or seuls 23 % des actifs concernés jugent que la formation continue « *les a très bien préparés* » à l'utilisation de ces nouveaux outils, indique le rapport, qui préconise de renforcer la formation initiale et continue au numérique.

### VERS UN DEVOIR DE DECONNEXION ?

Mais le numérique déborde largement la question des outils de travail. En submergeant le salarié de mails, il fait courir le risque d'une « *surcharge informationnelle* » qui peut avoir une répercussion sur la santé du salarié.

De plus, en permettant un lien avec les données professionnelles 24 heures sur 24, il rend poreuse la frontière entre vie professionnelle et vie privée. Pour préserver cette frontière, le rapport suggère de « *compléter* » le droit à la déconnexion, en cours d'élaboration dans certaines entreprises, par un « *devoir de déconnexion* », grâce à des chartes plus contraignantes, à des configurations de mails ne permettant pas de les utiliser le soir et la nuit, et aussi à l'« *exemplarité des managers* ».

Surtout, ces nouveaux outils compliquent la notion de temps de travail, qui ne parvient plus systématiquement à définir la contribution du salarié à l'entreprise. C'est pourquoi Bruno Mettling recommande, pour certains secteurs, « *d'intégrer par le dialogue social une mesure de la charge de travail plus adaptée que celle du temps de travail* », tout en intégrant un « *droit d'alerte individuel* ».

### LA MESURE DU TEMPS DE TRAVAIL EST-ELLE CADUQUE ?

Sur ce terrain très sensible, il n'envisage plus, comme dans une précédente version du rapport révélée par *Les Échos*, d'« *ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles, par accord collectif, à la directive européenne* » de 2003 qui interdit de travailler plus de 48 heures par semaine.

En revanche, il souhaite que soit sécurisé le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes non pas en fonction du nombre d'heures

travaillées par semaine mais du nombre de jours travaillés par an.

Depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, s'inquiétant des répercussions sur la santé de cette organisation, qui concerne près d'un cadre sur deux, une dizaine d'accords de branche ont en effet été annulés.

> **À lire : Le « forfait jours » des cadres sur la sellette**

Surtout, le rapport se penche sur ce que change le numérique dans l'organisation du travail. Par exemple, il permet l'essor du travail à distance, qui concernait 16,7 % des salariés en 2012 (contre 8 % en 2006).

**LE TRAVAIL À DISTANCE ET SE MULTIPLES FACETTES**

« Dès lors qu'il est choisi et qu'il s'inscrit dans un certain nombre de bonnes pratiques, [le télétravail] permet une réelle amélioration de la qualité de vie », estime le rapport qui préconise de s'inspirer des bonnes pratiques pour éviter l'isolement des salariés, de résoudre le flou juridique sur les accidents de travail, et de développer les tiers lieux, où les salariés peuvent travailler près de chez eux mais pas forcément dans l'entreprise.

> **À lire : Ils ont choisi le télétravail**

Cette facilitation du travail à distance rend aussi nécessaire l'évolution du management, qui doit s'attacher à mesurer la réalisation d'un projet plutôt qu'à contrôler les conditions de sa réalisation.

Enfin, elle complique le lien de subordination entre le travailleur et son employeur et rend tentant le recours à des rapports de travail qui échappent au contrat de travail classique, comme le portage salarial, ou l'auto-entrepreneuriat.

> **À lire : Demain, tous intermittents ?**

Bruno Mettling propose donc de « clarifier » la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits « attachés à la personne et transférables ». Ce sera un des chantiers du futur compte personnel d'activité que François Hollande a annoncé comme la grande réforme sociale de la fin du quinquennat.

> **À lire : François Hollande évoque un nouveau pas dans la sécurisation de l'emploi**

Nathalie BIRCHEM



## de l'information

### Des créations d'emplois, des garanties pour les salariés des énergies fossiles, des formations, de nouvelles qualifications, de bonnes conditions de (...) Derniers articles

15 septembre 2015 , MétauxA l'appel de FO et des autres organisations syndicales, les salariés d'Areva se sont massivement mobilisés ce 15 septembre. 15 septembre 2015 , Clarisse JosselinIl ne s'agit pas d'un « contre-rapport Combrexelle », les contributions des différents auteurs ayant été recueillies avant sa parution. Mais les économistes, sociologues et juristes sollicités par FO battent en brèche les poncifs actuels. À commencer par les « postulats » inspirés du « dogmatisme libéral (...)» 15 septembre 2015C'est, entre 2009 et 2013, le nombre de personnes supplémentaires qui ont été classées en situation de privation matérielle aiguë dans l'Union européenne, selon Oxfam. Dans le même temps, toujours dans l'Union européenne, le nombre de milliardaires est passé de 99 à (...)Pages1234... 15 septembreLa signature d'un avenant à la convention AERAS a créé, le 2 septembre, le droit à l'oubli pour la souscription d'un crédit immobilier pour les (...)Derniers articles 15 septembre 2015En août 2015, l'indice des prix à la consommation (IPC) se redresse (+0,3 %) après une baisse de 0,4 % en juillet. 14 septembre 2015 , Mathieu LapprandLa 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. Certaines lois relèvent en effet de l'ordre public absolu ; c'est le cas lorsque aucune convention ne peut y (...) 12 septembre 2015 , Secteur JuridiqueLa période d'essai peut être renouvelée une fois (art. L. 1221-21 du code du travail) sous certaines conditions. La première condition posée par l'article L. 1221-23 du code du travail est que le renouvellement soit autorisé par un accord de branche étendu. Cet accord doit fixer les conditions et la (...)Pages1234... À la Une 15 septembrePublication du secteur Conventions collectives - Analyse du secteur économique - Dossier climat sur le Web - Pétition en ligne : « Non à une (...)» Derniers articles 14 septembre 2015 , Clarisse JosselinAnne Baltazar, secrétaire confédérale chargée du handicap, a été élue présidente de l'Agefiph le 10 septembre. Cet organisme paritaire, créé en 1987, a pour missions de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises (...) 12 septembre 2015 , Clarisse JosselinConfrontés à une dégradation de leurs conditions de travail, Éric Chiaiese, Sébastien Cagnard, Samuel Roch et Alain Verpillot viennent de créer le premier syndicat au sein de Zurflüh-Feller, qui emploie 400 salariés. 10 septembre 2015La revalorisation de 1% des salaires des employés des cabinets d'avocats est désormais applicable à l'ensemble des salaires minima de la branche, rétroactivement au 1er janvier 2015. La mesure figurait dans un accord signé par FO et quatre autres fédérations syndicales le 5 décembre 2014, mais sa mise (...)Pages1234... Accueil >La force de l'information >FO Hebdo > n°3169 du 16 septembre 2015 >Quand la vérité n'est pas celle que l'on veut nous faire croire (...)ÉvénementQuand la vérité n'est pas celle que l'on veut nous faire croire ! mardi 15 septembre 2015 , Clarisse JosselinRecommander cette pageIl ne s'agit pas d'un « contre-rapport Combrexelle », les contributions des différents auteurs ayant été recueillies avant sa parution. Mais les économistes, sociologues et juristes sollicités par FO battent en brèche les poncifs actuels. À commencer par les « postulats » inspirés du « dogmatisme libéral ambiant », qui voudrait que le droit du travail soit soumis aux impératifs des politiques économiques ou d'adaptation des entreprises, quand il n'en fait pas un obstacle à la croissance et à l'emploi, ou, dans le meilleur des cas, le réduit à en être un « supplétif ». Isabel Odoul-Asorey et Elsa Peskine, toutes deux maîtres de conférences à l'université, décryptent l'évolution consistant à vouloir faire jouer à la négociation collective – dont les ressorts sont fondamentalement économiques et sociaux – le rôle d'adaptation de la norme. Udo Rehfeldt, chercheur à l'Ires, constate qu'en Europe la décentralisation de la négociation, parallèlement au démantèlement de la négociation de branche, a mené à « la diminution de la couverture conventionnelle [et] de la part des salaires dans la valeur ajoutée ». Elle pose aussi le problème des moyens des IRP, souligne le sociologue Mario Correia. Déréglementer n'a jamais favorisé la croissance Olivier Giraud se penche sur le cas de l'Allemagne, tandis que Catherine Vincent s'intéresse à l'Espagne et au Portugal. L'économiste



Christophe Rameaux rappelle, lui, que l'effet de la simplification du droit du travail sur l'emploi, pas plus que le lien entre réglementation du travail et croissance n'ont pu être démontrés, de l'aveu même de l'OCDE et du FMI.



## Des pistes pour la transformation numérique des entreprises



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

Diffuser les bonnes pratiques

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours

travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Développer la négociation collective suppose le respect des organisations syndicales

**Le rapport remis le mercredi 9 septembre à Manuel Valls par Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur général du travail, pose les bases d'une remise en cause du code du travail. Ce document a été précédé d'autres rapports rédigés par des groupes de pression proches de la droite libérale, tel que l'Institut Montaigne ou de la gauche gouvernementale, tel que Terra Nova. Tous partent du postulat que le code du travail serait trop volumineux, trop compliqué, trop contraignant pour l'entreprise et qu'il constituerait un véritable frein à la création d'emplois. Notons pour autant qu'aucun travail sérieux ne montre un lien évident entre l'importance du code du travail et le niveau de chômage.**

Sans revenir de manière détaillée sur cet aspect des différents rapports, nous voudrions nous arrêter ici sur l'idée que la faiblesse du syndicalisme français s'expliquerait aussi par la lourdeur et la complexité du code du travail. Remplacer le code du travail par la négociation collective est dès lors présenté comme l'alpha et l'oméga d'une meilleure santé économique et sociale dans l'entreprise, et une possible avancée pour les salariés.

Lire aussi : Généraliser l'accord collectif ne doit pas déboucher sur un droit du travail « à la carte »

Comment peut-on se prononcer pour une inversion de la hiérarchie des normes, qui privilégie la négociation collective en entreprise par rapport à la loi et à la négociation de branche, sachant que ce processus a déjà par ailleurs été largement introduit par la loi Fillon du 4 mai 2004 et renforcé en 2008 et 2010, sans mettre en cause les pratiques discriminatoires et répressives dont sont victimes ceux-là mêmes qui sont mandatés par les salariés pour les représenter lors de négociations ?

### Peur des représailles

Le premier rapport de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales, initié par la fondation Copernic, dont sont parties prenantes la CFTC, la CGT, FO, la FSU, Solidaires, le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature, est là pour le prouver. Ce dont souffre le syndicalisme en France c'est avant tout des pratiques de nombreux employeurs qui n'hésitent pas à s'attaquer aux salariés syndiqués ou à leurs représentants pour faire passer leurs intérêts propres en matière de conditions de travail, de salaire ou de formation.

Si les statistiques publiques sont sur ce point largement insuffisantes, les sondages disponibles montrent que près de quatre salariés sur dix renoncent à se syndiquer par peur des représailles, ou que d'autres hésitent à s'engager lorsque cela signifie de sacrifier leur carrière professionnelle. Le développement des recours aux juges ces dernières années montre que ces phénomènes ne sont pas une pure vue de l'esprit et que malheureusement ils justifient ces craintes.

Lire aussi : Droit du travail, les pièges d'une refondation

De même, les formations dispensées aux futurs directeurs des ressources humaines (DRH), en délégitimant le rôle des syndicats en entreprise, constituent un des vecteurs de diffusion de telles

pratiques, pourtant anticonstitutionnelles, mais néanmoins très rarement réprimées. Elles expliquent bien plus à elles seules la faiblesse de la syndicalisation en France que le nombre de pages du code du travail.

### **Liberté relative**

C'est pourquoi si l'on veut, comme le propose le rapport Combrexelle, redonner « confiance, responsabilité et volonté d'agir » aux salariés et à leurs représentants, encore faudrait-il que l'effectivité du droit des salariés à une représentation syndicale en entreprise et plus largement les droits syndicaux soient garantis.

Donner la primauté à la négociation sur le droit c'est, dans un contexte de crise économique, de chômage massif et de dégradation du rapport salarial, affaiblir davantage les organisations syndicales face au pouvoir de l'employeur. Le rapport remis au gouvernement oublie que le droit conventionnel n'a pas de sens quand un nombre important d'employeurs ne reconnaît pas les organisations syndicales comme des interlocuteurs légitimes.

Donner la primauté à la négociation collective sur le droit commun ce serait ouvrir la porte à l'inégalité des droits. En réalité, au pays des droits de l'homme et du citoyen, la liberté syndicale reste toute relative, bien plus formelle que réelle. Sans un changement profond des pratiques patronales, la limite au dialogue social risque d'être très vite atteinte.

Didier Gelot (Économiste) et François Clerc (Syndicaliste)



## Développer la négociation collective suppose le respect des organisations syndicales



Le rapport remis le mercredi 9 septembre à Manuel Valls par Jean-Denis Combexelle, ancien directeur général du travail, pose les bases d'une remise en cause du code du travail. Ce document a été précédé d'autres rapports rédigés par des groupes de pression proches de la droite libérale, tel que l'Institut Montaigne ou de la gauche gouvernementale, tel que Terra Nova. Tous partent du postulat que le code du travail serait trop volumineux, trop compliqué, trop contraignant pour l'entreprise et qu'il constituerait un véritable frein à la création d'emplois. Notons pour autant qu'aucun travail sérieux ne montre un lien évident entre l'importance du code du travail et le niveau de chômage.

Sans revenir de manière détaillée sur cet aspect des différents rapports, nous voudrions nous arrêter ici sur l'idée que la faiblesse du syndicalisme français s'expliquerait aussi par la lourdeur et la complexité du code du travail. Remplacer le code du travail par la négociation collective est dès lors présenté comme l'alpha et l'oméga d'une meilleure santé économique et sociale dans l'entreprise, et une possible avancée pour les salariés.

Comment peut-on se prononcer pour une inversion de la hiérarchie des normes, qui privilégie la négociation collective en entreprise par rapport à la loi et à la négociation de branche, sachant que ce processus a déjà par ailleurs été largement introduit par la loi Fillon du 4 mai...



## Développer la négociation collective suppose le respect des organisations syndicales



Le rapport remis le mercredi 9 septembre à Manuel Valls par Jean-Denis Combexelle, ancien directeur général du travail, pose les bases d'une remise en cause du code du travail. Ce document a été précédé d'autres rapports rédigés par des groupes de pression proches de la droite libérale, tel que l'Institut Montaigne ou de la gauche gouvernementale, tel que Terra Nova. Tous partent du postulat que le code du travail serait trop volumineux, trop compliqué, trop contraignant pour l'entreprise et qu'il constituerait un véritable frein à la création d'emplois. Notons pour autant qu'aucun travail sérieux ne montre un lien évident entre l'importance du code du travail et le niveau de chômage.

Sans revenir de manière détaillée sur cet aspect des différents rapports, nous voudrions nous arrêter ici sur l'idée que la faiblesse du syndicalisme français s'expliquerait aussi par la lourdeur et la complexité du code du travail. Remplacer le code du travail par la négociation collective est dès lors présenté comme l'alpha et l'oméga d'une meilleure santé économique et sociale dans l'entreprise, et une possible avancée pour les salariés.

Comment peut-on se prononcer pour une inversion de la hiérarchie des normes, qui privilégie la négociation collective en entreprise par rapport à la loi et à la négociation de branche, sachant que ce processus a déjà par ailleurs été largement introduit par la loi Fillon du 4 mai 2004 et renforcé en 2008 et 2010, sans mettre en cause les pratiques discriminatoires et répressives dont sont victimes ceux-là mêmes qui sont mandatés par les salariés pour les représenter lors de négociations ?

### Peur des représailles

Le premier rapport de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales, initié par la fondation Copernic, dont sont parties prenantes la CFTC, la CGT, FO, la FSU, Solidaires, le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature, est là pour le prouver. Ce dont souffre le syndicalisme en France c'est avant tout (...)



## Droit du travail: Comment le «rapport Mettling» veut l'adapter à la révolution numérique

Comment adapter notre droit du travail à la révolution numérique ? Dans un rapport remis ce mardi à la ministre Myriam El Khomri, Bruno Mettling, DRH du groupe Orange, répond à cette question en formulant 36 propositions. Il propose de créer un « devoir de déconnexion » (du téléphone, de ses mails, etc.). « On ne doit pas reprocher à un salarié de ne pas avoir été connecté à 23h pour être informé d'une réunion le lendemain matin à 9h », avance le DRH. «Le droit à la déconnexion ne suffit plus» Inscrit pour la première fois en 2014 dans un accord de branche, le droit à la déconnexion ne suffit plus, d'après Mettling : « Les analyses et remontées montrent des usages excessifs et la nécessité de compléter ce droit par un devoir de déconnexion ». Mais il recommande de traiter ce sujet via le dialogue social, c'est-à-dire à travers la négociation syndicale, plutôt que par la loi. Comme Jean-Denis Combrexelle la semaine dernière, Bruno Mettling recommande d'ailleurs de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises. Il aborde également la question de l'emploi et plus précisément de l'emploi non salarié qui se crée dans le sillon du développement de l'économie numérique. « Pour que ce soit une opportunité et pour maîtriser les risques, nous proposons de définir de manière très forte la manière dont ces nouvelles formes d'emploi s'articulent avec notre modèle social avec deux recommandations concrètes : définir des droits attachés à la personne et qu'il y ait contribution au financement de la protection sociale », détaille-t-il. Une réforme en vue Bruno Mettling formule par ailleurs des propositions visant à renforcer le collectif, y compris en cas de télétravail, afin que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement. Il demande enfin au législateur de « sécuriser » le forfait jours permettant de rémunérer les salariés les plus autonomes en fonction d'un nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées. La ministre du Travail Myriam El Khomri a assuré que ce rapport sera « source d'inspiration » pour discuter de « pistes de réforme » lors de la prochaine conférence sociale, prévue le 19 octobre prochain. Elle a également ajouté que des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, qu'elle doit présenter d'ici à la fin de l'année. Si le rapport a été plutôt bien accueilli par les syndicats, saluant un rapport qui « permet enfin d'ouvrir le débat », selon l'Ugict-CGT, certaines organisations ont toutefois exprimé des critiques. FO s'inquiète notamment de la « logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises ».





## Droit du travail: Comment le «rapport Mettling» veut l'adapter à la révolution numérique

SOCIAL - Bruno Mettling, DRH du groupe Orange, a remis son rapport ce mardi à la ministre du Travail Myriam El Khomri...

Comment adapter notre droit du travail à la révolution numérique ? Dans un rapport remis ce mardi à la ministre Myriam El Khomri, Bruno Mettling, DRH du groupe Orange, répond à cette question en formulant 36 propositions.

@BrunoMettling me remet son rapport sur les transformations du travail à l'ère du numérique @Minist\_Travail pic.twitter.com/c3WyXxDWoH

— Myriam El Khomri (@MyriamElKhomri) 15 Septembre 2015

Il propose de créer un « devoir de déconnexion » (du téléphone, de ses mails, etc.). « On ne doit pas reprocher à un salarié de ne pas avoir été connecté à 23h pour être informé d'une réunion le lendemain matin à 9h », avance le DRH.

«Le droit à la déconnexion ne suffit plus»

Inscrit pour la première fois en 2014 dans un accord de branche, le droit à la déconnexion ne suffit plus, d'après Mettling : « Les analyses et remontées montrent des usages excessifs et la nécessité de compléter ce droit par un devoir de déconnexion ». Mais il recommande de traiter ce sujet via le dialogue social, c'est-à-dire à travers la négociation syndicale, plutôt que par la loi.

Comme Jean-Denis Combrexelle la semaine dernière, Bruno Mettling recommande d'ailleurs de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises. Il aborde également la question de l'emploi et plus précisément de l'emploi non salarié qui se crée dans le sillon du développement de l'économie numérique.

« Pour que ce soit une opportunité et pour maîtriser les risques, nous proposons de définir de manière très forte la manière dont ces nouvelles formes d'emploi s'articulent avec notre modèle social avec deux recommandations concrètes : définir des droits attachés à la personne et qu'il y ait contribution au financement de la protection sociale », détaille-t-il.

Une réforme en vue

Bruno Mettling formule par ailleurs des (...) Lire la suite sur [20minutes.fr](http://20minutes.fr)

La Cour des comptes veut mettre les infirmiers et les kinés sous surveillance

VIDEO. Le patron de BMW s'effondre pendant une conférence de presse

La patronne de GM rejette à nouveau un mariage avec Fiat Chrysler

Migrants: la Commission ne veut pas réduire les fonds aux pays hostiles aux quotas

Recevez toute l'actu de [20minutes.fr](http://20minutes.fr) par email



# Les Exclusifs

## Politique

### Geste d'apaisement

Si le compte personnel d'activité et la COP 21 figurent en tête du menu de la conférence sociale de la mi-octobre, l'exécutif aimerait y ajouter un échange sur le pouvoir d'achat. Une manière de répondre à la revendication de la CGT,

qui veut parler « salaires », et rendre ainsi plus difficile un boycott de l'événement par le syndicat. En 2014, FO et la CGT avaient « séché » la seconde journée et parasité la communication de l'Élysée. A. L.



## L'actualité du Premier ministre



### **Droit du travail : "Notre principe, c'est plus de souplesse mais pas moins de protection"**

Jean-Denis Combrexelle a remis au Premier ministre et à Myriam El Khomri son rapport intitulé "La négociation collective, le travail et l'emploi". Ce rapport propose de changer de logique en faisant davantage confiance à la négoci... [Lire la suite]



## Le rapport Mettling plaide pour une adaptation du code du travail

Face à l'invasion du numérique, Bruno Mettling milite pour que les branches professionnelles et les entreprises s'emparent du sujet. Quatre points pourraient nourrir ces futures négociations.



Et un rapport de plus sur le bureau de la nouvelle ministre du Travail ! C'est peu dire que depuis sa nomination, Myriam El Khomri ne chôme pas ! Après celui de Jean-Denis Combrexelle la semaine dernière, Bruno Mettling lui remettait le rapport commandé par son prédécesseur, François Rebsamen, sur «les transformations du travail à l'ère du numérique». 90% des cadres disposent d'un ordinateur au bureau et 55% des actifs. Internet est un compagnon quotidien pour nombre de Français. Nomade, le salarié peut travailler tout le temps et de partout. Ce qui n'est pas sans poser quelques soucis en termes de porosité des temps de vie et de lien avec la hiérarchie.

Le DRH d'Orange s'est donc employé à rédiger 36 propositions pour adapter notre droit du travail à cette «mutation numérique». La ministre a déjà prévu d'évoquer ces questions lors de la conférence sociale du 19 octobre et de lancer des concertations en vue de dégager des pistes de réforme qui seraient incluses dans son projet de loi présenté fin 2015 ou début 2016 et dans le texte Macron 2. Déjà, certains syndicats auraient souhaité aller plus loin. «Nous appelons à une négociation nationale tripartite sur le numérique et le travail. Traiter le sujet lors de la conférence sociale est insuffisant», juge Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'Ugict-CGT, deuxième organisation des cadres.

Quatre points pourraient faire l'objet d'une adaptation de la loi et/ou de négociations dans les branches et les entreprises.

Sécuriser le forfait jours

Comme le rapport Combrexelle, celui de Bruno Mettling relance le débat sur les 35 heures que le gouvernement se garde bien d'ouvrir. Plus que les heures supplémentaires, c'est le forfait jours

qui contrarie les entreprises numériques, plus exactement, son insécurité juridique. Sur le papier, la souplesse horaire qu'il offre correspond à leurs besoins de réactivité. Mais ces derniers mois, la Cour de cassation en a limité son usage, à de nombreuses reprises.

En deux ans, dix conventions collectives ont été censurées pour absence d'autonomie des salariés qui y avaient été assujettis ou charge de travail déraisonnable. Le DRH d'Orange réclame donc une adaptation des règles existantes, notamment celles liées aux fameuses 11 heures de repos consécutives. Dans une start-up, il n'est pas rare de boucler la nuit une nouvelle application et de redémarrer le lendemain tôt car il y a eu un bug.

«Il ne s'agit pas d'autoriser l'accumulation des nuits blanches! prévient-il. Mais il n'est pas normal qu'un jeune entrepreneur désireux de respecter le droit social soit amené à s'en affranchir car il n'est pas adapté à la réalité des projets qu'il conduit.» Des expertises pourraient permettre de voir comment, par accord, il serait possible de déroger, de manière exceptionnelle, à ce repos obligatoire à condition de prévoir un sas de récupération. «A défaut, [les entreprises] pourraient être tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non salarié, en France mais aussi à l'étranger.»

Garantir des droits sociaux aux free lance

Entre 2004 et 2013, le nombre des free lance a flambé de 85% en France, selon des chiffres fournis par The Boston Consulting Group à la mission Mettling. Ils sont aujourd'hui 7% en France à travailler sans être salariés. Or, ils ne bénéficient pas de la même couverture sociale ni des mêmes droits qu'un CDI. Ce qui incite peu à se mettre à son compte alors qu'à l'avenir les missions en free lance sont appelées à se multiplier.

Le rapport préconise donc une extension du compte personnel d'activité aux travailleurs indépendants. «Partout où le numérique s'est répandu, ces nouvelles formes d'emploi se sont développées, observe Bruno Mettling. Ils doivent pouvoir bénéficier de nouveaux droits qui les suivent à chaque évolution de leur statut et contribuer au financement de la protection sociale.»

Rendre effectif le droit à la déconnexion

Répondre à un mail le week-end ou à 22 heures... Qui n'a pas été tenté de le faire? Avec les outils numériques, les frontières entre vie privée et vie professionnelle se confondent. Souvent réduit à quelques lignes dans un accord sur la qualité de vie au travail, le droit à la déconnexion peine à devenir une réalité. «Aucun salarié ne doit se voir reprocher de ne pas s'être connecté en dehors des heures de travail», prévient le rapporteur.

Plutôt que de couper les serveurs le soir comme le font les Allemands, le DRH d'Orange plaide pour une plus grande sensibilisation des managers et une formation des salariés à l'usage des outils numériques. Il milite aussi pour l'autorégulation de chacun, sous la forme d'un devoir de déconnexion. Un renvoi à la discipline personnelle que l'Ugict réfute. «Il ne peut y avoir de corresponsabilité employeur-salarié sur le sujet, tempête Marie-José Kotlicki. C'est à l'employeur de garantir le temps de travail et le temps de repos.» Bruno Mettling propose d'évoquer ce droit et ce devoir dans une négociation collective sur la charge de travail.

Consulter les branches sur leurs besoins en formation numérique

Pour limiter les risques de fracture numérique entre salariés et entreprises, les branches sont invitées à réaliser une radioscopie de leurs besoins en la matière. Qualifications, évolution des métiers, effort financier... Ce travail serait mené sur six mois. A la clé, une plus grande réactivité et des compétences en phase avec le marché. En matière de formation professionnelle, les moyens dégagés grâce à la digitalisation seraient affectés à un grand plan de mobilisation sur le numérique. Reste que le programme des branches étant bien chargé, on voit mal comment elles pourraient boucler tout ça en moins d'un an...



## Bourgoin-Jallieu / Politique

# Les ambitions d'un homme pressé

**Parachuté en 2010, Vincent Chriqui a gagné le respect de la droite locale et la confiance des électeurs. Son expérience politique au plus haut niveau, jointe désormais à un solide ancrage local, met l'étoile montante des Républicains sur orbite. Jusqu'où ?**

Par **Léa Delpont**

**L**es lieux, décorés de carrés de soie en hommage au passé textile de Bourgoin-Jallieu, semblent à peine occupés. Pas une photo, pas un classeur, pas un papier, pas même un stylo sur le bureau du maire. Sans doute le rapporteur à la deuxième chambre de la Cour des comptes passe-t-il plus de temps dans le TGV, à raison de deux allers-retours par semaine, que derrière sa table de travail avec vue sur le parc des Lilattes. Tous les dossiers sont dans son ordinateur portable, partagés sur un serveur en ligne Dropbox ; sa vie est dans son téléphone, son agenda, sur iCloud.

« Il est hyperconnecté : s'il ne prend pas la parole, il pianote », observe André Borne, leader de l'opposition socialiste. « Avec son directeur de la communication, chargé de valoriser chaque heure de son emploi du temps, il nous tient au courant de ses faits et gestes les plus insignifiants sur Facebook et Twitter », peste l'adversaire, contraint de répliquer sur les réseaux sociaux.

Le disque dur de Vincent Chriqui, geek assumé de 44 ans, premiers cheveux blancs et lunettes de fort en maths, tourne avec quelques gigaoctets de plus que la moyenne : polytechnicien, énarque, son parcours en impose. « Rapidité d'analyse sidérante », « esprit de synthèse fulgurant ». De l'avis de tous : brillant. « Battant » aussi, « déterminé ». Ou « carriériste », voire « tueur politique », selon les points de vue. En 2010, quand le collaborateur du Premier ministre, François Fillon, est parachuté dans l'Isère pour les élections régionales, la droite locale est vent debout. « Dans ces moments-là, il vaut mieux ne pas avoir trop de diplômes », se souvient son ami



Matthieu Chamussy, challenger UMP des dernières municipales à Grenoble. Mais le père de famille divorcé, avec deux ados à Paris, réussit son examen de passage. Au rattrapage. Vaincu – de peu, avec 49 % des voix – par la candidate socialiste aux législatives de 2012, le « bleu » arrache Bourgoin-Jallieu au second tour des municipales en 2014. Une victoire symbolique, même si favorisée par la division de la gauche, aux commandes depuis 1971 – l’année de sa naissance.

**Le nouvel homme fort du Nord-Isère**

Depuis, ce technocrate doublé d’un habile tacticien est le nouvel homme fort du Nord-Isère. Il en a fait la démonstration avec son élection retentissante au conseil départemental en mars : 66,6 % des voix au second tour face au FN, dont celle d’André Borne. Au premier surtout, il a éliminé le président sortant de l’assemblée, Alain Cottalorda, successeur d’André Vallini, appelé au gouvernement. Une deuxième humiliation pour les socialistes, après les

municipales. « Vincent Chriqui était venu pour être député, pas pour être maire de Bourgoin-Jallieu, assure André Borne. On ne le voyait jamais ici. Mais sa défaite aux législatives l’a obligé à réviser ses plans. » Sa stratégie pour s’imposer nationalement passe par une implantation territoriale, menée d’un bon coup de pédale sur un vélo Decathlon. Dans les conseils de quartier, il discute déjections canines, poubelles et nuisances sonores avec patience et élégance, proche du peuple. A la mairie, les affaires locales sont rondement menées. A l’agglo, celui qui pilota le rapport national Economie 2025 s’est réservé une première vice-présidence à la stratégie métropolitaine et à la prospective. « Ça va très vite dans sa tête : il sait d’où il part et où il va », assure Jean Papadopulo, président (divers droite) de la communauté d’agglomération porte de l’Isère (Capi) et maire de Four.

Vincent Chriqui, fils d’un ingénieur d’Alstom et d’une cadre de banque, démarre sa carrière à la direction du Budget en 1997, avec, pour mise en bouche, la préparation du ●●●



●●● passage à l'euro. L'économiste à la fibre politique rejoint François Fillon en 2002. Il est son conseiller budgétaire aux ministères des Affaires sociales et de l'Education nationale (2002-2005), puis son conseiller parlementaire à Matignon (2007-2010), avec un intermède auprès de Gérard Larcher (au Travail). En 2010, le Premier ministre nomme son brillant protégé directeur du Centre d'analyse stratégique, l'ancien Commissariat général au plan. Le principal conseiller du gouvernement occupe rien moins que le bureau de Jean Monnet, jusqu'à ce qu'il s'en fasse déloger par l'alternance de 2012.

Quels charmes de Bourgoin-Jallieu, 27 000 habitants au dernier recensement, y ont attiré ce haut fonctionnaire parisien ? Il s'était déjà jeté en 2008 dans la bataille électorale à Champigny-sur-Marne (Val-de-Marne), mairie communiste depuis la Libération. Un baptême du feu. En 2010, aux régionales, l'affaire est plus sérieuse... Imposé par Paris, il se fait élire, tirant parti des attaches locales par ses



**MÉMOIRE** L'ex-maire (PS) Alain Cottalorda rappelle que Chriqui critiquait le cumul des mandats...

grands-parents maternels, à Meylan et à Grenoble. Pas vraiment le Nord-Isère, où il achète alors une maison à Cessieu. Etape suivante, les législatives de 2012. « J'avais été frappé par sa sérénité et son assurance », se souvient Jacques Chanut, chef d'entreprise local et président de la Fédération





française du bâtiment, qui se rappelle l'avoir croisé pour la première fois dans le sillage de Patrick Bernasconi, alors candidat à la présidence du Medef. Cornaqué par Alain Moyne-Bressand, député maire (LR) de Crémieu, l'énarque apprend à « labourer le terrain ». « Je lui ai enseigné la politique locale dans les matchs du CSBJ, explique son maître ès serrages de mains. « On ne s'assoit pas : tu me suis, je te présente, tu salues derrière moi. » Au final, le passionné de rugby, qui avait tâté du ballon ovale dans l'équipe de l'ENA, se montre plus à l'aise que son mentor dans les travées du stade Pierre-Rajon, une bière à la main. Le surdiplômé gomme son image « techno » avec un supplément d'humour et le sens de la repartie. Sans perdre de vue l'objectif.

« Il avait bien étudié la carte électorale. Il cherchait une circonscription nouvelle, ce qui était un très bon calcul : en se positionnant sur la 10<sup>e</sup>, il ne prenait la place d'aucun sortant », observe son premier adjoint Jean-Pierre Girard, sa principale victime collatérale. Longtemps leader de l'opposition UMP à Bourgoin-Jallieu, il s'est vu contraint d'abandonner sa place au nouveau venu en 2010 puis en 2014. Les deux hommes ont trouvé leur modus vivendi : « On a construit un tandem », assure l'écarté, bon prince. Il attend son heure : « Je fais en sorte de ne pas marcher sur ses plates-bandes. Je le soutiendrai aux prochaines législatives. Il serait logique qu'il me laisse la mairie, on en a discuté. »

### Un costume de maire un peu étroit

Tout le monde attend Chriqui en 2017. « Grâce à lui, l'ensemble du Nord-Isère est tombé à droite. Il ne reste que la 10<sup>e</sup> circonscription, dont il ne fera qu'une bouchée », prédit Alain Moyne-Bressand, qui se félicite de l'avoir rattrapé par le col après sa courte défaite, en pleine vague rose. « Vincent était revenu sur Paris, dit-il. Je l'ai prévenu : si tu t'éloignes, c'est terminé. » Il s'est accroché et a cueilli la mairie. « Il a raté une marche en 2012. Bourgoin n'est que son marchepied », s'agace Alain Cottalorda. Et le socialiste d'ajouter : « Il m'accusait d'être cumulard mais il se défend pas mal. » L'ancienne ville du textile semble offrir à Vincent Chriqui un costume de maire un peu étroit pour des ambitions nationales qu'on lui prête (à gauche) ou qu'on lui promet (à droite). « On n'a pas eu d'homme politique à destin national dans le Nord-Isère depuis Louis Mermaz », déplore Jacques Chanut, qui mise sur lui pour succéder à l'ancien maire PS de Vienne, président de l'Assemblée nationale et ministre. Un parachuté, aussi. L'intéressé ne nie pas : « A terme, j'aimerais prendre des responsabilités nationales, mais ce n'est pas à moi d'en décider », lâchet-il, laconique. Il se verrait apte à s'occuper « d'économie, de social ou de logement ». Le ton jovial devient cassant quand on l'interroge sur la suite de son programme. Il concède, les dents serrées : « Le mandat législatif m'intéresse toujours, mais la question se posera dans deux ans. »

Et la région ? Le maire de Bourgoin exprime son intérêt pour une vice-présidence. Curieux pour quelqu'un qui a démissionné de son mandat il y a quelques mois pour entrer au conseil départemental ! Pour Matthieu Chamussy, « il y est allé pour rendre service et rafler le canton du président sortant. C'était le deal, mais le mandat ne l'intéresse ●●●



► 16 septembre 2015 - Bourgoin Jallieu



**TECHNO** Le maire est aussi vice-président de l'agglomération, chargé de la prospective (ici, sur le site pharmaceutique de Patheon).

... pas ». D'ailleurs, le vainqueur s'est bien gardé d'entrer dans l'exécutif isérois. De quoi agacer le nouveau président du département, le député Jean-Pierre Barbier (LR), qui n'a pas répondu aux sollicitations de L'Express ? Cet aller-retour désinvolte fait frémir Olivier Chanel, maire (divers droite) de Sérézin-de-la-Tour qui avait tenté de se mettre en travers du chemin de Vincent Chriqui en mars : « Il ne s'est présenté que pour positionner son suppléant. Et maintenant, il retourne à la région ! Quel manque de respect pour les électeurs », avance le dissident.

**Le cumul des mandats ? « Ridicule ! »**

Le maire de Bourgoin-Jallieu a eu la prudence de ne pas se prononcer publiquement en faveur de Laurent Wauquiez ou de Michel Barnier pour la tête de liste des Républicains en Rhône-Alpes-Auvergne. Mais, une fois le secrétaire général du parti investi, il s'est rapidement mis dans sa roue, le recevant plusieurs fois dans son fief. « Son destin est lié à celui de François Fillon. Il assure ses arrières en se rangeant derrière Wauquiez, probable futur président de la deuxième région de France », observe Armand Bonnamy, conseiller municipal indépendant, ex-premier secrétaire fédéral socialiste en Isère. « Il sait qu'il n'est pas sur la *short list* des ministrables de Sarkozy, renchérit un proche. Il se place derrière une autre locomotive. » Lui voit les choses pragmatiquement : « Après les primaires, quel que soit le gagnant, il sera mon candidat. Etre filloniste sera peut-être même un avantage, car Sarkozy – s'il l'emporte – devra montrer qu'il n'est pas trop fermé. »

Ville, région, circonscription, gouvernement, le jeune loup des Républicains n'aurait que l'embarras du choix... sans l'application de la loi sur le cumul des mandats, dans deux ans. Il mise sur un assouplissement. « C'est ridicule, on peut parfaitement concilier un mandat de vice-président de région et de député. » Sera-t-il candidat à Bourgoin-Jallieu en 2020 ? « C'est encore loin », botte-t-il en touche. Dans la ville, « il n'a pas fait d'erreur, estime Armand Bonnamy. Il laisse peu de prise à l'opposition ». « Il poursuit logiquement les chantiers que nous avons entamés, constate André Borne. Il est très heureux de couper les rubans à notre place : le nouveau groupe scolaire, le réseau de chaleur municipal, l'accueil de la mairie, les vestiaires du stade, la rénovation de la salle polyvalente ou la pose de la première pierre à Folatière. » Malgré sa présence à mi-temps, les sujets avancent

vite. « Je suis impatient, souvent directif. Je n'aime pas perdre mon temps », admet-il. Sa semaine est un plan de bataille : il est à Bourgoin le lundi et le mardi ; à Paris, le mercredi et le jeudi, où il n'a pas d'obligation de présence pourvu que ses rapports arrivent à l'heure ; il revient le vendredi (il lui faut les réponses aux questions posées en début de semaine) et reste un week-end sur deux. L'ancien collaborateur de cabinet facilite le travail du sien avec des dossiers parfaitement ficelés, un emploi du temps millimétré, de l'enthousiasme sur le terrain, l'autorité d'un chef, une excellente rhétorique, une parfaite maîtrise des outils numériques...

« Il a politisé la vie locale avec des positions idéologiques et en invitant la situation nationale dans le débat municipal », lui reproche André Borne. Sous son impulsion, le conseil municipal attire plusieurs dizaines de Berjalliens, au point qu'il a fallu le déplacer dans la Halle Grenette. Majorité et opposition se chamaillent notamment autour d'une nouvelle salle de spectacles : elle semble toute trouvée. ● L. D.

**SES LIEUTENANTS**

« Vincent Chriqui a de telles capacités intellectuelles qu'il n'a pas besoin de grand monde », plaisante Evelyne Michaud, maire (UDI) de Saint-Savin, élue en binôme avec lui au conseil départemental. Tant mieux, car localement il n'a pas de réseaux. Son entourage berjallien ne connaît pas intimement le Parisien, qui s'appuie sur les deux membres de son cabinet. **Alexandre Carré**, le directeur de la communication recruté en décembre, spécialiste des réseaux sociaux, a déjà fait ses preuves dans d'autres collectivités de droite. Il a mis la mairie sur Facebook, Instagram, YouTube...



et alimente le compte Twitter du maire. **Arnaud Gabet** est un cadeau du député (LR) Alain Moyne-Bressand : son ancien attaché parlementaire a été détaché comme directeur de campagne auprès de Vincent Chriqui avant de devenir son chef de cabinet. Il a pour rôle d'entretenir la flamme des adjoints. C'est la méthode Chriqui :



les responsabiliser. Leur donner de l'espace pour se valoriser. « Ne m'amenez pas des problèmes, apportez-moi des solutions », leur répète-t-il. « Il a une culture de management par la délégation, dont on n'avait pas l'habitude à Bourgoin, observe **Jacques Chanut**. Pour l'instant, ça fonctionne très bien avec Jean-Pierre Girard (premier adjoint), Jean-Claude Pardal (voirie et sécurité), Danielle Mullin (affaires sociales) et Olivier Dias (finances). L'enjeu va être de conserver cette cohérence d'équipe. La politique, ce n'est pas l'entreprise. » Tant que ça marche, le maire peut se concentrer sur d'autres objectifs...





## ACTUALITÉ

# Les dossiers économiques chauds de la rentrée

**Budget, retraite, chômage, salaires et santé : les sujets sensibles ne manquent pas pour cette rentrée ! Mais la croissance nulle au deuxième trimestre va sérieusement compliquer l'équation...**

L'annonce par l'Insee d'une croissance nulle au deuxième trimestre 2015 fut, cet été, un coup dur pour le gouvernement, d'autant plus que la France profite depuis quelques mois d'une conjonction de facteurs favorables à la demande : dépréciation de l'Euro, niveau très bas des taux d'intérêt et baisse importante des prix du pétrole. En cause, l'atonie de la consommation des ménages, et des investissements toujours en berne.

### UN BUDGET SOUS TENSION

Le gouvernement devra donc construire son budget 2016 avec une hypothèse de croissance faible, de l'ordre de 1,2 %, et une inflation tangente à zéro, ce qui ne manquera pas de compliquer sa tâche. Et ce, surtout que les priorités, nombreuses, vont de la réduction du déficit public à l'aide aux entreprises via le Pacte de responsabilité, en passant par l'éducation et la sécurité. Côté recettes, la suppression d'une tranche de l'impôt sur le revenu pour les ménages et la poursuite de la baisse des impôts pour les entreprises, risquent fort de compliquer l'équation budgétaire. Quant à l'annonce surprise par le chef de l'État d'une réduction des impôts l'an prochain, « si la croissance s'amplifie en 2016 », c'est typiquement le genre de promesse qui n'engage à rien...

En outre, les frondeurs pourraient à nouveau faire parler d'eux lors des discussions sur le projet de loi de Finances, notamment après l'adoption par le bureau national du Parti socialiste, le 26 juillet dernier, d'un rapport sur le budget de 2016, qui propose de réorienter partiellement le Pacte de responsabilité vers les ménages et les collectivités territoriales.

### INVERSER LA COURBE DU CHÔMAGE

Hélas, avec un taux de croissance aussi faible, le chômage continuera sa progression. En effet, si l'on tient compte des gains de productivité de l'économie française et de l'augmentation de la population active, il faudrait une croissance d'au moins 1,5 % pour lutter efficacement contre ce fléau, qui touche au bas mot 10 % de la population active de notre pays !

François Hollande a du reste fait de la baisse du taux de chômage une condition sine qua non pour un éventuel second mandat à la tête de l'État, en 2017. Or, la démission du ministre du Travail, François Rebsamen, va inévitablement faire peser une lourde charge sur les épaules de son successeur, d'autant qu'il n'y a pas d'embellie notable sur le front du chômage et que les négociations entre partenaires sociaux sont toujours très difficiles.

On suivra donc avec intérêt la remise, ce mois de septembre, du rapport de l'ancien directeur du travail, Jean-Denis Combrexelle, qui doit faire des propositions concrètes pour donner plus d'importance aux accords d'entreprises et de branches. De plus, l'allègement des conditions d'ouverture dominicale des commerces, conséquence directe de la loi Macron, ne manquera pas de provoquer l'ire des syndicats de salariés, qui évoquent déjà l'intention d'aller devant l'Organisation internationale du travail (OIT), si les voies de recours nationales ne leur donnaient pas satisfaction.

### LES AGRICULTEURS EN COLÈRE, LES AUTRES AUSSI !

Les nombreuses manifestations d'agriculteurs, dont la crise des éleveurs porcins a constitué l'acmé médiatique, posent des ques-

tions de fond auxquelles le gouvernement devra tôt ou tard apporter des réponses. Par exemple, jusqu'à quel point les différences de réglementations au sein de l'Union européenne permettent-elles une réelle concurrence libre et non faussée ? Faut-il limiter les importations de certains produits agricoles, afin de faire remonter les prix payés aux producteurs français ? Le gouvernement doit-il intervenir dans le processus de fixation des prix, comme dans le cas du marché du porc breton, à Plérin ? La grogne pourrait ainsi très vite reprendre en cette rentrée.

Mais même en dehors du monde agricole, de nombreuses tensions se font jour. Ainsi, tandis que les organisations syndicales vont réclamer un coup de pouce pour le SMIC, les fonctionnaires, quant à eux, devront se prononcer sur la proposition du gouvernement de revoir toutes les grilles salariales d'ici à 2020. En outre, les partenaires sociaux se réuniront à nouveau au mois d'octobre, pour tenter de sauver les régimes de retraite complémentaire du naufrage.

Enfin, à tout cela vient se greffer la question des migrants, qui met en lumière les graves difficultés de coordination des États européens, et celle du climat, avec l'organisation de la conférence mondiale sur le climat, COP 21, à Paris en décembre prochain. Bien entendu, en toile de fond, il y aura les grandes manœuvres électorales pour éviter au PS une nouvelle débâcle aux élections régionales de fin d'année.

Raphaël DIDIER



## Marché de l'emploi : une nouvelle lutte des classes en France ?

Après avoir beaucoup parlé gros sous ces derniers temps, que ce soit dans le cas du krach boursier en Chine, de l'or comme valeur refuge, du plan d'aide à la Grèce ou des moyens pour réduire la dette publique, j'ai décidé de revenir aux fondamentaux de l'économie réelle. C'est pourquoi, le billet d'aujourd'hui sera consacré à une évolution souvent passée sous silence dans les médias, mais qui va avoir de très lourdes conséquences à moyen terme : la bipolarisation du marché du travail. La structure de l'emploi en France. Commençons par ce graphique, qui nous montre les profonds changements intervenus dans la structure de l'emploi en France : Emploi total par secteur [ Source : INSEE ] Complétons ensuite par l'évolution de l'emploi entre 1982 et 2002 en France : [ Source : Dares ] Ces deux graphiques nous permettent de conclure que les trente dernières années ont été marquées par une tertiarisation de l'économie, c'est-à-dire un recul du poids de l'industrie au profit des services. Évolution de la productivité Si l'on se concentre sur une période plus récente, 1990-2015, on obtient l'évolution suivante de la productivité par tête des branches : [ Source : Natixis ] La productivité par tête est donc élevée dans l'industrie manufacturière, les services aux entreprises et les services financiers, mais plutôt faible dans la construction et les services domestiques (services à la personne, transports, commerce, hôtellerie et restauration). Or, comme la croissance dépend à long terme de la productivité par tête et de la croissance future de la population active, on en déduit vers quels secteurs il faudrait orienter les investissements si l'on souhaite renouer avec la croissance... Cela explique aussi pourquoi on assiste à un ralentissement des gains de productivité en France, puisqu'il y a déformation de la structure des emplois vers des secteurs où le niveau de productivité est faible. La bipolarisation du marché du travail Le tableau ci-dessous présente comment a évolué l'emploi par niveau de qualification : [ Source : [France Stratégie](#) ] Ligne à ligne, on peut y voir une baisse du poids des indépendants, une stabilité du poids des employés et ouvriers peu qualifiés, une baisse du poids des ouvriers et employés qualifiés et une hausse du poids des professions intermédiaires et des cadres. Ces chiffres nous montrent donc que l'on s'achemine, en France, vers une bipolarisation du marché du travail, c'est-à-dire une disparition des emplois intermédiaires et une concentration aux extrémités (emplois peu qualifiés et emplois très qualifiés). Les conséquences d'une bipolarisation du marché du travail Ce phénomène, qui se retrouve également dans de nombreux pays de la zone euro (Espagne, Italie, Portugal, etc.), soulève évidemment le problème de l'augmentation des inégalités de revenu, que seules des politiques de redistribution pourront corriger, du moins tant qu'il restera un semblant d'impôt sur le revenu. De plus, s'il ne reste plus que deux classes d'emplois, alors on risque fort d'en revenir à la lutte des classes, puisque la classe moyenne, celle qui occupait les emplois intermédiaires, aura disparu. On imagine alors très bien la frustration que vont ressentir toutes ces personnes qui espéraient voir leur carrière progresser, mais qui devront se contenter d'être dans l'une ou l'autre classe. On pense aussi particulièrement aux jeunes à qui on aura promis un avenir radieux une fois diplômés, mais qui se retrouvent déjà bien trop nombreux pour les rares postes correspondant à leurs qualifications. Certes, il est bien établi que le diplôme est une protection efficace contre le chômage, mais pas contre le sous-paiement et la surqualification. Au contraire, cela conduira à une pression à la baisse sur les salaires, tant des emplois qualifiés que des emplois non qualifiés, sur lesquels se rabattront à la fois ceux qui n'ont pas de qualification et les rejetés de l'autre classe... En définitive, les admirateurs du dieu Schumpeter (innovation, quand tu nous tiens...) devront constater que l'évolution actuelle - déformation de la structure des emplois vers des emplois moins productifs et donc baisse de la productivité globale - ne laisse pas présager des jours meilleurs pour les salariés. Mais comment pourrait-il en être autrement lorsqu'une entreprise comme Twitter, pourtant chantre de l'économie de l'innovation tant espérée par certains, ne compte que 4 000 salariés... Au reste, on est en droit de se demander si cette nouvelle économie n'est pas encore une fois tout simplement une bulle, à l'instar de celle de l'internet qui a explosé au début des années 2000. En effet, l'infographie ci-dessous fait véritablement froid dans le dos, puisqu'elle montre que les fameuses licornes (start-ups valorisées plus d'un milliard de dollars) n'ont en fin de compte que

très peu de recettes et que le marché valorise donc une espérance de gain démentielle et bien incertaine ! [ Source : Zero hedge ] J'espère que tout cela ne corresponde pas à une ubérisation du monde, sorte de rêve néolibérale extatique, plus exactement un cauchemar tout éveillé où nous serions tous des autoentrepreneurs, en concurrence sur un marché coté en continu de la fourniture de service... Le progrès technique oui, mais seulement s'il apporte un progrès social. Or, le chemin que nous prenons s'appelle plutôt une régression sociale!

# MESURES GOUVERNEMENTALES À SENS UNIQUE

La rentrée 2015 s'est ouverte sous de sombres auspices. Terribles mirages de centaines de milliers de réfugiés fuyant les conflits et la tyrannie, absence d'embellie en France concernant le chômage, arrogance réaffirmée d'un patronat désireux d'affaiblir les garanties des salariés, augmentation de la pauvreté... Concernant les migrants, le gouvernement n'a pas eu le discours fort attendu, ne faisant qu'entrouvrir la porte, réduisant drastiquement les possibilités d'accueil, laissant ainsi se développer les discours intolérables de ceux qui veulent trier les « bons » et les « mauvais » réfugiés.

Quant à la politique économique et sociale, à un an et demi des présidentielles, le bilan négatif conduit le gouvernement non à opérer un tournant, mais plutôt à accélérer le rythme. Nulle remise en cause des sommes déversées en vain aux entreprises dans le cadre des différents pactes (de croissance, de responsabilité...) n'est prévue. Au contraire, on fait de nouvelles concessions au patronat, qui considère le « coût du travail » et les protections des salariés comme le supposé frein à l'emploi. En proposant de privilégier les négociations d'entreprises aux dépens de la loi, le rapport présenté par le conseiller d'État Jean-Denis Combrexelle ne s'attaque pas aux racines du chômage, mais donne toute latitude à une augmentation des inégalités entre les salariés, à une diminution du salaire ou encore à une hausse du temps de travail.

Les salariés de la Fonction publique ne sont pas épargnés et, alors que l'action de plusieurs fédérations de fonctionnaires dont la FSU a ouvert une brèche et contraint le gouvernement à se pencher sur la rémunération des fonctionnaires, la Cour des comptes sort à point nommé un rapport pour préconiser une réduction du nombre de fonctionnaires, une augmentation de leur temps de travail, et dénoncer le projet d'accord dit

*Suite page 2 >>>>*

PPCR qui verrait se profiler quelques mesures d'amélioration des carrières. Lutter contre les inégalités, promouvoir de nouvelles mesures favorables aux salariés prenant en compte les évolutions du travail, donner la primauté aux solidarités... Que sont donc devenus les marqueurs de gauche ?

À la suite de l'épisode grec, les sondages ont confirmé qu'une majorité de Français refuse les politiques d'austérité, jugées inefficaces et dangereuses. Le 8 octobre aura lieu une journée interprofessionnelle d'action pour protester contre leur poursuite ; les salariés de la Fonction publique s'inscriront dans la mobilisation à l'appel de plusieurs fédérations. Les résultats de la votation des personnels qu'organisera la FSU du 21 septembre au 1<sup>er</sup> octobre sur l'emploi et les salaires dans la Fonction



publique seront dévoilés à cette occasion. Avant le rendez-vous de février que nous avons imposé, il s'agira d'illustrer l'ampleur des attentes sur l'emploi et le dégel du point d'indice. Auparavant, la grève, à laquelle appellent la plupart des syndicats présents dans le secondaire pour une autre réforme du collège, doit être massivement suivie. Condition *sine qua non* pour faire avancer les revendications des enseignants vers un collège assurant davantage d'égalité et respectant le travail des professionnels.

La convergence des voix qui s'élèvent en faveur des solidarités, de l'égalité, de l'amélioration de la situation des salariés peut faire reculer le gouvernement.

■ **Frédérique Rolet**





Pour **Nathalie Kosciusko-Morizet**, vice-présidente déléguée des Républicains, « cela n'a pas de sens de revenir de 35 à 39 heures: c'était le sujet d'il y a dix ans, et on ne l'a pas fait »

## « Le sens de l'histoire, c'est la fin de la durée unique du travail »

### Réforme

Alors que le DRH d'Orange, Bruno Mettling, a remis, mardi, à la ministre du Travail ses 36 préconisations pour « réussir la transformation numérique » et adapter notre droit du travail à ces évolutions, l'ancienne ministre chargée de la Prospective et du Développement de l'économie numérique sous Nicolas Sarkozy propose d'en finir avec une mesure du travail qui ne se fait que par le temps. **Elle prône la création d'un statut du travailleur indépendant.**

#### Interview Fanny Guinochet

Le rapport Mettling sur le numérique et la vie au travail a été remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Qu'en pensez-vous ?

Notre droit du travail est totalement dépassé. Les propositions de Mettling sont intéressantes. La question est : qu'en fera le gouvernement ? A peine rendu public, le rapport est déjà remis en cause, comme le rapport Combexelle. Pourtant, chacun peut constater combien l'émergence du numérique bouscule le monde du travail. Les relations entre l'inspection du travail et l'entreprise sont en général conflictuelles. Avec le milieu du numérique, ce n'est même pas du conflit, c'est de l'incompréhension. Durée du travail, hiérarchie, mobilité : ce sont deux mondes qui ne parlent pas le même langage. Cela ne veut pas dire que les entrepreneurs du numérique rejettent toute réglementation, mais le Code du travail ne leur parle pas et tombe à côté de leurs préoccupations, de leurs besoins. Les propositions formulées par Bruno Mettling comme celle de prendre en compte la charge de travail plutôt que le temps de travail vont dans le bon sens. Il y a des métiers où l'on continuera à mesurer le travail sur une base horaire, c'est le cas de la caissière en supermarché ou du réceptionniste sur une plate-forme. Mais il y en a d'autres où cela n'a plus de sens.

#### Faut-il en finir avec les 35 heures ?

Il faut en finir avec la durée légale unique, uniforme, la même pour tous. Naturellement respecter la législation européenne qui fixe à 48 heures la durée hebdomadaire maximale, mais renvoyer le reste à l'accord dans l'entreprise. Au passage, je suis favorable au développement du référendum dans les entreprises, sans risquer le délit d'entrave. En tout cas, sur le temps de travail, le sens de l'histoire c'est la fin de la durée unique. Cela n'a pas de sens de revenir de 35 à 39 heures, ça, c'était le sujet il y a dix ans, et on ne l'a pas fait. Il s'agit d'anticiper, pour une fois ! De s'adapter aux nouvelles

### « Je suis favorable au développement du référendum dans les entreprises, sans risquer le délit d'entrave »

formes de travail, qui se développent à côté du salariat. Un mouvement profond traverse le monde du travail, en faveur de l'indépendance. C'est le fruit des évolutions technologiques. C'est la demande des entreprises qui veulent de la souplesse. C'est le désir des jeunes générations, qui apprécient peu la hiérarchie. Certains en diront du bien, d'autres du mal. Cela n'a aucune importance. Il ne s'agit pas une question morale. C'est en train de se passer, c'est tout. Je pense aux autoentrepreneurs, au portage salarial, à toutes ces nouvelles façons de travailler. Je prône la création d'un « statut général du travailleur indépendant ». L'enjeu : offrir un cadre adapté aux indépendants, là où aujourd'hui chacun des statuts existants est limité. Ce statut permettra de sécuriser le travailleur, mais aussi l'entreprise, qui ne risquera pas la requalification en contrat salarié. Sans oublier l'enjeu du financement de





la protection sociale. Et à ce titre, l'idée de mettre en place le compte d'activité aux indépendants me semble pertinente.

### Faut-il réécrire le Code du travail comme le propose Jean-Denis Combrexelle ?

Oui, mais quand on voit la réaction de François Hollande, on a compris que cela ne se ferait pas dans les deux ans ! Ce gouvernement parle de réformer le Code, et prévient d'avance qu'il ne touchera à rien de majeur ! Pourtant le Code du travail ne remplit pas sa mission. Il devrait apporter de la sécurité, il plonge au contraire les chefs d'entreprise et les salariés dans l'insécurité. Les premiers dans l'insécurité juridique, ennemie de l'entreprise. Les seconds dans la précarité parce que sa rigidité favorise les contrats courts. Les chefs d'entreprise ont peur d'embaucher. 80 % des entrées - en flux - sur le marché du travail se font via des CDD, de l'intérim, etc. L'inflation considérable des textes aggrave d'année en année la situation. Entre 1973 et aujourd'hui, on est passé de 673 à plus de 10 000 articles. Entre 2013 et 2014, 12 lois sont venues modifier le Code du travail. En échec dans la lutte contre le chômage, le gouvernement s'est replié dans l'activisme législatif.

### Quelles sont vos solutions ?

Je suis d'accord avec Combrexelle sur la nécessité de garder un dispositif d'ordre public, dans la limite des textes européens et internationaux, et de renvoyer le reste aux accords de branches et d'entreprises. Par ordre public, j'entends : le contrat de travail, la durée maximum du travail, les catégories de licenciements, les sujets d'hygiène et de sécurité au travail, mais aussi les conditions de la négociation. Je ne suis pas favorable à un contrat unique. Il y en

a trop en France, mais je ne crois pas à la mesure magique. Par ailleurs, avec le contrat unique, vient un système d'indemnité de licenciement variable, au cas par cas. Je préfère, en sus d'une classification claire des motifs de licenciements - pour raison personnelle, économique, etc. - une négociation des indemnités au niveau de la branche, ce qui permettrait à tout le monde de savoir à quoi s'en tenir.

### Croyez-vous les Français prêts à ces réformes ?

Oui, car ils ont tous compris de par leur expérience personnelle, celle de leur voisin ou de leur enfant, que le Code du travail n'est plus protecteur et qu'il faut changer de paradigme. Je pense même qu'il faut avancer d'un très grand pas. Et qu'il est plus facile de faire une grande réforme qu'une petite. Car cela oblige les acteurs à se projeter dans le futur alors qu'une petite les incite à rester sur la défense de leur position historique.

@fannyguinochet





## Nathalie Kosciusko-Morizet : «Le sens de l'histoire, c'est la fin de la durée unique du travail»

Pour la députée de l'Essonne, présidente du groupe Les Républicains au Conseil de Paris, et vice-présidente déléguée des Républicains, «cela n'a pas de sens de revenir de 35 à 39 heures: c'était le sujet d'il y a dix ans, et on ne l'a pas fait»

Les faits - Alors que le DRH d'Orange, Bruno Mettling, a remis, ce mardi, à la ministre du Travail ses 36 préconisations pour «réussir la transformation numérique» et adapter notre droit du travail à ces évolutions, l'ancienne ministre chargée de la Prospective et du Développement de l'économie numérique sous Nicolas Sarkozy propose d'en finir avec une mesure du travail qui ne se fait que par le temps. Elle prône la création d'un statut du travailleur indépendant. Le rapport Mettling sur le numérique et la vie au travail a été remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Qu'en pensez vous ? Notre droit du travail est totalement dépassé. Les propositions de Mettling sont intéressantes. La question est: qu'en fera le gouvernement? A peine rendu public, le rapport est déjà remis en cause, comme le rapport Combrexelle . Pourtant, chacun peut constater combien l'émergence du numérique bouscule le monde du travail. Les relations entre l'inspection du travail et l'entreprise sont en général conflictuelles. Avec le milieu du numérique, ce n'est même pas du conflit, c'est de l'incompréhension. Durée du travail, hiérarchie, mobilité: ce sont deux mondes qui ne parlent pas le même langage. Cela ne veut pas dire que les entrepreneurs du numérique rejettent toute réglementation, mais le Code du travail ne leur parle pas et tombe à côté de leurs préoccupations, de leurs besoins. Les propositions formulées par Bruno Mettling comme celle de prendre en compte la charge de travail plutôt que le temps de travail vont dans le bon sens. Il y a des métiers où l'on continuera à mesurer le travail sur une base horaire, c'est le cas de la caissière en supermarché ou du réceptionniste sur une plate-forme. Mais il y en a d'autres où cela n'a plus de sens. Faut-il en finir avec les 35 heures ? Il faut en finir avec la durée légale unique, uniforme, la même pour tous. Naturellement respecter la législation européenne qui fixe à 48 heures la durée hebdomadaire maximale, mais renvoyer le reste à l'accord dans l'entreprise. Au passage, je suis favorable au développement du référendum dans les entreprises, sans risquer le délit d'entrave. En tous cas, sur le temps de travail, le sens de l'histoire c'est la fin de la durée unique. Cela n'a pas de sens de revenir de 35 à 39 heures, ça c'était le sujet il y a dix ans, et on ne l'a pas fait. Il s'agit d'anticiper, pour une fois! De s'adapter aux nouvelles formes de travail, qui se développent à côté du salariat. Un mouvement profond traverse le monde du travail, en faveur de l'indépendance. C'est le fruit des évolutions technologiques. C'est la demande des entreprises qui veulent de la souplesse. C'est le désir des jeunes générations, qui apprécient peu la hiérarchie. Certains en diront du bien, d'autres du mal. Cela n'a aucune importance. Il ne s'agit pas une question morale. C'est en train de se passer, c'est tout. Je pense aux autoentrepreneurs, au portage salarial, à toutes ces nouvelles façons de travailler. Je prône la création d'un «statut général du travailleur indépendant». L'enjeu: offrir un cadre adapté aux indépendants, là où aujourd'hui chacun des statuts existants est limité. Ce statut permettra de sécuriser le travailleur, mais aussi l'entreprise, qui ne risquera pas la requalification en contrat salarié. Sans oublier l'enjeu du financement de la protection sociale. Et à ce titre, l'idée de Mettling de développer le compte d'activité aux indépendants me semble pertinente. Faut-il réécrire le Code du travail comme le propose Jean-Denis Combrexelle ? Oui, mais quand on voit la réaction de François Hollande, on a compris que cela ne se ferait pas dans les deux ans! Ce gouvernement parle de réformer le Code, et prévient d'avance qu'il ne touchera à rien de majeur! Pourtant le Code du travail ne remplit pas sa mission. Il devrait apporter de la sécurité, il plonge au contraire les chefs d'entreprise et les salariés dans l'insécurité. Les premiers dans l'insécurité juridique, ennemie de l'entreprise. Les seconds dans la précarité parce que sa rigidité favorise les contrats courts. Les chefs d'entreprise ont peur d'embaucher. 80 % des entrées – en flux – sur le marché du travail se font via des CDD,

de l'intérim, etc. L'inflation considérable des textes aggrave d'année en année la situation. Entre 1973 et aujourd'hui, on est passé de 673 à plus de 10000 articles. Entre 2013 et 2014, 12 lois sont venues modifier le Code du travail. En échec dans la lutte contre le chômage, le gouvernement s'est replié dans l'activisme législatif. Quelles sont vos solutions ? Je suis d'accord avec Combexelle sur la nécessité de garder un dispositif d'ordre public, dans la limite des textes européens et internationaux, et de renvoyer le reste aux accords de branches et d'entreprises. Par ordre public j'entends : le contrat de travail, la durée maximum du travail, les catégories de licenciements, les sujets d'hygiène et de sécurité au travail, mais aussi les conditions de la négociation. Je ne suis pas favorable à un contrat unique. Il y en a trop en France, mais je ne crois pas à la mesure magique. Par ailleurs, avec le contrat unique, vient un système d'indemnité de licenciement variable, au cas par cas. Je préfère, en sus d'une classification claire des motifs de licenciements – pour raison personnelle, économique, etc. – une négociation des indemnités au niveau de la branche, ce qui permettrait à tout le monde de savoir à quoi s'en tenir. Croyez-vous les Français prêts à ces réformes ? Oui, car ils ont tous compris de par leur expérience personnelle, celle de leur voisin ou de leur enfant, que le Code du travail n'est plus protecteur et qu'il faut changer de paradigme. Je pense même qu'il faut avancer d'un très grand pas. Et qu'il est plus facile de faire une grande réforme qu'une petite. Car cela oblige les acteurs à se projeter dans le futur alors qu'une petite les incite à rester sur la défense de leur position historique.



**NOUVELLE SECRÉTAIRE PERMANENTE DE LA  
PLATEFORME RSE AU SEIN DE FRANCE  
STRATÉGIE.**

France Stratégie, organisme de concertation et de réflexion, qui dépend du Commissariat général à la stratégie et à la prospective, vient de nommer Myriam Métais secrétaire permanente de la plateforme Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Diplômée de l'ENA, elle était, depuis 2013, conseillère budgétaire du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Ses fonctions au sein du cabinet l'ont conduite à travailler sur les principaux enjeux du dialogue social, des politiques de l'emploi, du marché et du droit du travail, ou encore sur la réforme de l'Inspection du travail. Elle remplace, dans sa nouvelle fonction, Michel Doucin. La nouvelle secrétaire permanente aura pour mission d'assurer le pilotage des travaux de la plateforme qui, au terme de ses deux premières années de fonctionnement, s'est affirmée comme une instance de dialogue et de concertation associant les différents acteurs de la société française qui ont un intérêt pour la RSE (représentants des entreprises, des salariés, des associations et ONG, des structures multi-parties prenantes...).



## Numérique : des mesures dans la future réforme du droit du travail

« La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail » sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du Code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail. Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis dans la matinée à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail.

La ministre a salué un rapport « riche » et « source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets », selon son discours transmis à l'Agence France-Presse. Elle a souhaité que « la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain ». « Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers », précise Myriam El Khomri.

### Un « temps de concertation »

La nouvelle ministre du Travail n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère : après « ce temps de concertation », des « pistes de réforme » concernant « le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en conseil des ministres fin 2015-début 2016 », indique-t-elle. Dans son discours, elle relève plusieurs enjeux : éviter que ne soient exclus du marché du travail « ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences », la gestion de la « surcharge informationnelle » qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'« irruption massive » du numérique pose « de nombreuses questions : celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour ». Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) « méritera réflexion », estime-t-elle. De même que la proposition « de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention », souligne-t-elle. La ministre s'est dite également « attentive aux propositions visant à renforcer le collectif – y compris en cas de télétravail » pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.

### « Devoir de déconnexion »

Plusieurs syndicats (CGT, CFE-CGC et FO) ont salué mardi la remise au gouvernement de ce rapport, le premier consacré à l'impact du numérique sur le travail, en faisant part pour certains de critiques ou d'inquiétudes. Pour l'Ugict-CGT (cadres), ce rapport « permet enfin d'ouvrir le débat : il souligne la nécessité de prévenir et d'anticiper l'ensemble des risques que comporte cette mutation majeure, en refusant que le numérique ne soit le prétexte à remettre en cause les fondements de notre modèle social ». « Il occulte cependant les menaces en matière de suppression d'emplois et reste sur des ambiguïtés sur la façon de sécuriser le forfait-jour », écrit la fédération.

Le syndicat CGT des cadres, en campagne depuis un an pour un « droit à la déconnexion » que Bruno Mettling entend compléter par un « devoir de déconnexion », réclame « la mise en place d'une négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques, prévoyant notamment des plages de trêve de mails », un « renforcement » de la réglementation du télétravail et « l'encadrement des forfaits-jours pour mettre la France en conformité avec le droit européen et international ».

### « Poser des éléments de diagnostic »

La CFE-CGC a indiqué partager « l'état des lieux et les enjeux décrits dans le rapport » et ne pas être « opposée » aux « évolutions » induites par la révolution numérique, qui crée « d'autres formes de travail » et « de liens de subordination ». Il faut « profiter pleinement des effets de cette révolution numérique pour en faire une source de développement économique et de progrès social », poursuit le syndicat des cadres en rappelant que « le financement de la protection sociale est essentiellement basé sur le travail ».

Selon FO, les évolutions technologiques génèrent « de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés ». La mission Mettling a cherché « à juste titre à poser des éléments diagnostics » et « certaines préconisations vont dans le bon sens ». Mais le syndicat relève dans le rapport des « tendances potentiellement dangereuses ». Il pointe notamment « une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises », comme sur le « devoir de déconnexion » que le rapport préconise de « traiter au cas par cas, entreprise par entreprise ».



## Numérique et travail : des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)

« La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail » sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail.

[Accueil](#) > [Actualité](#)

Paris, 15 sept 2015 (AFP) - Publié hier à 12h28 - Réagir

[SocialLoi](#), [texte et décret](#)[Entreprise](#)

[Tweeter l'article](#)

### Sur le même sujet

- Nouvelle étape vers l'encadrement du portage salarial mercredi 19 août 2015 à 13h05
- Une « relecture publique » par internet du projet de loi sur le numérique (Valls) jeudi 18 juin 2015 à 12h57
- Internet : le gouvernement « travaille activement » sur la fiscalité de l'économie numérique mercredi 14 novembre 2012 à 13h36



CC Chris93/Wikimedia Commons

**« La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail » sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail.**

Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis dans la matinée à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail.

La ministre a salué un rapport « riche » et « source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets », selon son discours transmis à l'AFP.

Elle a souhaité que « la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain ».

« Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition

écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers », précise Mme El Khomri.

La nouvelle ministre du Travail n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère : après « ce temps de concertation », des « pistes de réforme » concernant « le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en conseil des ministres fin 2015/début 2016 », indique-t-elle.

Dans son discours, elle relève plusieurs enjeux : éviter que ne soient exclus du marché du travail « ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences », la gestion de la « surcharge informationnelle » qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'« irruption massive » du numérique pose « de nombreuses questions : celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour ».

Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) « méritera réflexion », estime-t-elle. De même que la proposition « de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention », souligne-t-elle.

La ministre s'est dite également « attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y compris en cas de télétravail » pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.

Par AFP Suivre @filBanque

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

[Tweeter l'article](#)

## Commentaires

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

## Articles les plus consultés



Vente de voitures d'occasion : deux nouvelles alternatives au chèque de banque  
Crédit immobilier : vigilance sur des « taux trop bas » pour les sages de la finance  
La Bourse de Paris devrait poursuivre son rebond avant la Fed  
Société Générale va aussi tester la carte bancaire à code dynamique  
Immobilier : reprise des ventes de maisons individuelles après « 4 ans de marasme »  
Carte bancaire gratuite : pourquoi ING Direct a durci ses conditions d'accès  
La Bourse de Paris s'ancre près de l'équilibre (-0,06%) en attendant la Fed  
Les hôpitaux de Paris, Lyon et Marseille pourront récupérer des logements pour leurs agents





**FRANCE**

# Numérique et travail : El Khomri promet des mesures début 2016

**TRAVAIL**

**Le rapport Mettling a été remis mardi à la ministre du Travail.**

**Des mesures seront incluses dans la future loi sur le droit du travail.**

Derek Perrotte  
dperrotte@lesechos.fr

C'est un rapport « riche », « de qualité », « source d'inspiration » et qui débouchera sur des « pistes de réforme qui seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en Conseil des ministres fin 2015-début 2016 », relatif à l'assouplissement du droit du travail (suite au rapport Combrexelle). Mardi, Myriam El Khomri, ministre du Travail, a saisi à pleines mains le rapport « transformation numérique et vie au travail » que lui a remis le DRH d'Orange, Bruno Mettling. De peur qu'Emmanuel Macron ne le lui arrache, comme jadis le travail du dimanche subtilisé à François Rebsamen ? Toujours est-il que la benjamine du gouvernement n'a pas manqué l'occasion de marquer son territoire en affichant sa volonté d'avancer sur ce champ vaste, complexe et quasi vierge de l'adaptation du travail et de ses règles à la révolution numérique.

« Cela pose de nombreuses questions : celles du temps et des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour : toutes doivent être posées », a-t-elle insisté, précisant

qu'elles seront discutées avec les syndicats et le patronat lors de la conférence sociale du 19 octobre.

De nombreuses pistes se dégagent déjà clairement, notamment sur « le droit et le devoir » de se déconnecter. « Personne ne doit se voir reprocher de ne pas avoir été connecté et joignable en dehors de son temps de travail », a résumé Bruno Mettling.

**Mesures supplémentaires**

Dans le prolongement de la logique du rapport Combrexelle, la ministre est décidée, comme le préconise le DRH d'Orange, à renvoyer la question à des négociations d'entreprise. Elle s'est aussi montrée favorable à des mesures supplémentaires d'encadrement du télétravail et de l'« emploi hors salariat ». Consciente que ces nouvelles formes de travail peuvent « combler les aspirations à l'autonomie des plus jeunes », mais aussi entraîner « des formes de précarité insupportables », elle veut que le futur compte personnel d'activité intègre aussi ces publics.

Le rapport Mettling a été bien accueilli par le patronat et les syndicats. La CFDT s'est félicitée qu'il reprenne « l'ensemble » de ses analyses et propositions et la CGT l'a jugé « plutôt intéressant » même si elle a regretté certaines « ambiguïtés et faiblesses ». FO est plus critique, dénonçant une logique qui « privilégie l'économique au détriment du social et du juridique ».

Tous les syndicats seront très attentifs aux discussions sur l'évolution potentielle du forfait jour et

sur l'éventuel assouplissement, par accord d'entreprise, de la règle européenne des 11 heures de repos minimum entre deux journées de travail. Une mesure réclamée par Bruno Mettling. ■

**« Le numérique brouille les frontières entre vies personnelle et professionnelle. Le droit et le devoir de déconnexion méritent réflexion. »**

**MYRIAM EL KHOMRI**  
Ministre du Travail



**Myriam El Khomri, ministre du Travail.** Photo Bertrand Guay/AFP



## Numérique et travail : El Khomri promet des mesures dès 2016

Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis ce mardi à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique. Un virage qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail. Ce rapport (voir document ci-dessous), que la nouvelle ministre du Travail a qualifié de « riche », sera « source d'inspiration », a-t-elle souligné. Myriam El Khomri a notamment souhaité que « la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain ». « Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers », a-t-elle précisé.

> Transformation numérique et vie au travail : ce que propose finalement le rapport Mettling

La ministre n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère : après « ce temps de concertation », des « pistes de réforme » concernant « le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en Conseil des ministres fin 2015-début 2016 », a-t-elle indiqué. Elle a relevé notamment plusieurs enjeux : éviter que ne soient exclus du marché du travail « ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences », la gestion de la « surcharge informationnelle » qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Droit et devoir de déconnexion

L'« irruption massive » du numérique pose « de nombreuses questions : celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour », a-t-elle déclaré. Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) « méritera réflexion », a-t-elle estimé. De même que la proposition « de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention ». La ministre s'est dite également « attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y compris en cas de télétravail » pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.

POUR EN SAVOIR PLUS : DOCUMENT L'intégralité du rapport



## Numérique et travail: des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)

Paris, 15 sept. 2015 (AFP) -

"La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail" sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail.

Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis dans la matinée à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail.

La ministre a salué un rapport "riche" et "source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets", selon son discours transmis à l'AFP.

Elle a souhaité que "la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain".

"Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers", précise Mme El Khomri.

La nouvelle ministre du Travail n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère: après "ce temps de concertation", des "pistes de réforme" concernant "le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en conseil des ministres fin 2015/début 2016", indique-t-elle.

Dans son discours, elle relève plusieurs enjeux: éviter que ne soient exclus du marché du travail "ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences", la gestion de la "surcharge informationnelle" qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'"irruption massive" du numérique pose "de nombreuses questions: celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour".

Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) "méritera réflexion", estime-t-elle. De même que la proposition "de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention", souligne-t-elle.

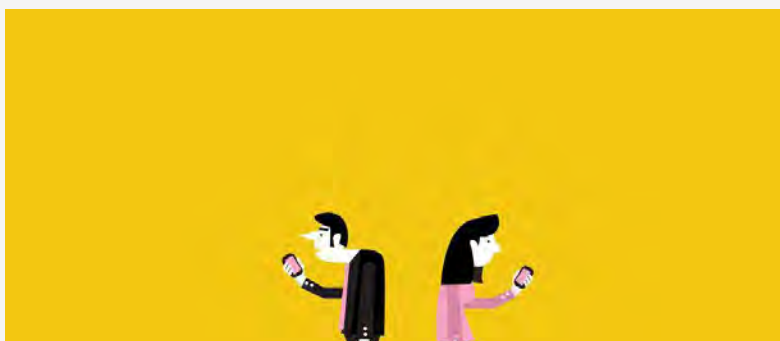
La ministre s'est dite également "attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y compris en cas de télétravail" pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.

shu/bow/ide

Afp le 15 sept. 15 à 12 28.



## Numérique et travail: des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)



**Paris, 15 sept 2015 - "La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail" sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail.**

Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis dans la matinée à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail.

La ministre a salué un rapport "riche" et "'source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets", selon son discours transmis à l'AFP.

Elle a souhaité que "la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain".

"Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers", précise Mme El Khomri.

La nouvelle ministre du Travail n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère: après "ce temps de concertation", des "pistes de réforme" concernant "le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en conseil des ministres fin 2015 / début 2016", indique-t-elle.

Dans son discours, elle relève plusieurs enjeux: éviter que ne soient exclus du marché du travail "ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences", la gestion de la "surcharge informationnelle" qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'"irruption massive" du numérique pose "de nombreuses questions: celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour".

Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) "méritera réflexion", estime-t-elle. De même que la proposition "de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention", souligne-t-elle.

La ministre s'est dite également "attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y

compris en cas de télétravail" pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.



## Numérique et travail: des mesures dans la future réforme du droit du travail (Khomri)

Sondage Vivre à la campagne, est-ce une chance? Oui, la qualité de vie est bien meilleure Non, être loin de tout, c'est parfois pesant Oui, la vie est mois chère Non, l'accès aux soins et aux services publics est difficile Oui, j'aime être proche de la nature Non, il n'y a pas de travail Sans opinion

"La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail" sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail.

Le DRH d'Orange Bruno Mettling a remis dans la matinée à Myriam El Khomri 36 propositions pour qu'entreprises et salariés négocient bien le virage du numérique, qui bouleverse en profondeur l'organisation du travail.

La ministre a salué un rapport "riche" et "source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets", selon son discours transmis à l'AFP.

Elle a souhaité que "la question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail soit l'objet d'une réflexion avec les partenaires sociaux à l'occasion de la Conférence sociale qui aura lieu le 19 octobre prochain".

"Cela pourrait faire l'objet d'un débat en séance plénière et d'une déclinaison ensuite dans les tables rondes, qu'il s'agisse de celle dédiée au compte personnel d'activité, à la transition écologique ou à l'avenir de nos filières et de nos métiers", précise Mme El Khomri.

La nouvelle ministre du Travail n'entend pas se laisser déposséder du sujet par un autre ministère: après "ce temps de concertation", des "pistes de réforme" concernant "le droit du travail et les conditions de travail seront inscrites dans le projet de loi que je présenterai en conseil des ministres fin 2015 / début 2016", indique-t-elle.

Dans son discours, elle relève plusieurs enjeux: éviter que ne soient exclus du marché du travail "ceux qui n'auront pas su adapter leurs compétences", la gestion de la "surcharge informationnelle" qui nuit à la santé des salariés, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

L'"irruption massive" du numérique pose "de nombreuses questions: celle du temps de travail, des conditions de travail, de la mesure de la charge de travail, de la sécurisation du forfait-jour".

Parmi les préconisations du rapport Mettling, celle d'un droit et devoir de déconnexion (du téléphone, des mails...) "méritera réflexion", estime-t-elle. De même que la proposition "de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention", souligne-t-elle.

La ministre s'est dite également "attentive aux propositions visant à renforcer le collectif - y compris en cas de télétravail" pour que les travailleurs à distance ne souffrent pas d'isolement.



## Numérique et travail: un rapport préconise le droit de se déconnecter



Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri a été remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Il souligne les « opportunités » et « risques » de la transformation numérique en cours, en s'attachant à « cerner l'impact » des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur **l'ampleur de cette révolution technologique éclair**, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de **nouveaux modes de production ou de fonctionnement** « plus coopératifs et plus collectifs », en même temps que **le travail à distance ou le travail hors salariat** (free lance, auto-entreprise...).

Il y a « urgence » à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également **salariés et entreprises à interroger leurs pratiques** pour préserver « le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle », une « question absolument centrale, notamment pour les cadres ». Il suggère notamment de « compléter » le droit à la déconnexion par un « devoir de déconnexion ».

### Diffuser les « bonnes pratiques »

Les entreprises, écrit-il, doivent « encourager » la déconnexion par des « chartes », l'« exemplarité des managers » ou « la configuration par défaut des outils ».

« Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion », observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. « Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers », souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour « *sécuriser* » le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la « *réponse la plus adaptée* » aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, **le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours** pour « *satisfaire aux exigences de respect de la santé* ». Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être « *tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié* ».

### « **Droit d'alerte individuel** »

Autre préconisation pour certains secteurs : mesurer la « *charge de travail* », pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un « *droit d'alerte individuel* ». Un « *préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable* », affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de **pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.**

Le DRH d'Orange propose en outre de « *clarifier* » la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits « *attachés à la personne et transférables* », comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16 % des salariés, « *son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique* » et il convient de « *diffuser les bonnes pratiques* » : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou « *réversibilité réciproque* ».





## Numérique et travail: un rapport préconise le droit de se déconnecter



Effort « urgent » de formation, « sécurisation » du forfait jours, « devoir de déconnexion » : le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour « réussir la transformation numérique des entreprises », afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri a été remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Il souligne les « opportunités » et « risques » de la transformation numérique en cours, en s'attachant à « cerner l'impact » des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur **l'ampleur de cette révolution technologique éclair**, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de **nouveaux modes de production ou de fonctionnement** « plus coopératifs et plus collectifs », en même temps que **le travail à distance ou le travail hors salariat** (free lance, auto-entreprise...).

Il y a « urgence » à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également **salariés et entreprises à interroger leurs pratiques** pour préserver « le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle », une « question absolument centrale, notamment pour les cadres ». Il suggère notamment de « compléter » le droit à la déconnexion par un « devoir de déconnexion ».

### Diffuser les « bonnes pratiques »

Les entreprises, écrit-il, doivent « encourager » la déconnexion par des « chartes », l'« exemplarité des managers » ou « la configuration par défaut des outils ».

« Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion », observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. « Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais

leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers », souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour « *sécuriser* » le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la « *réponse la plus adaptée* » aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, **le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours** pour « *satisfaire aux exigences de respect de la santé* ». Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être « *tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié* ».

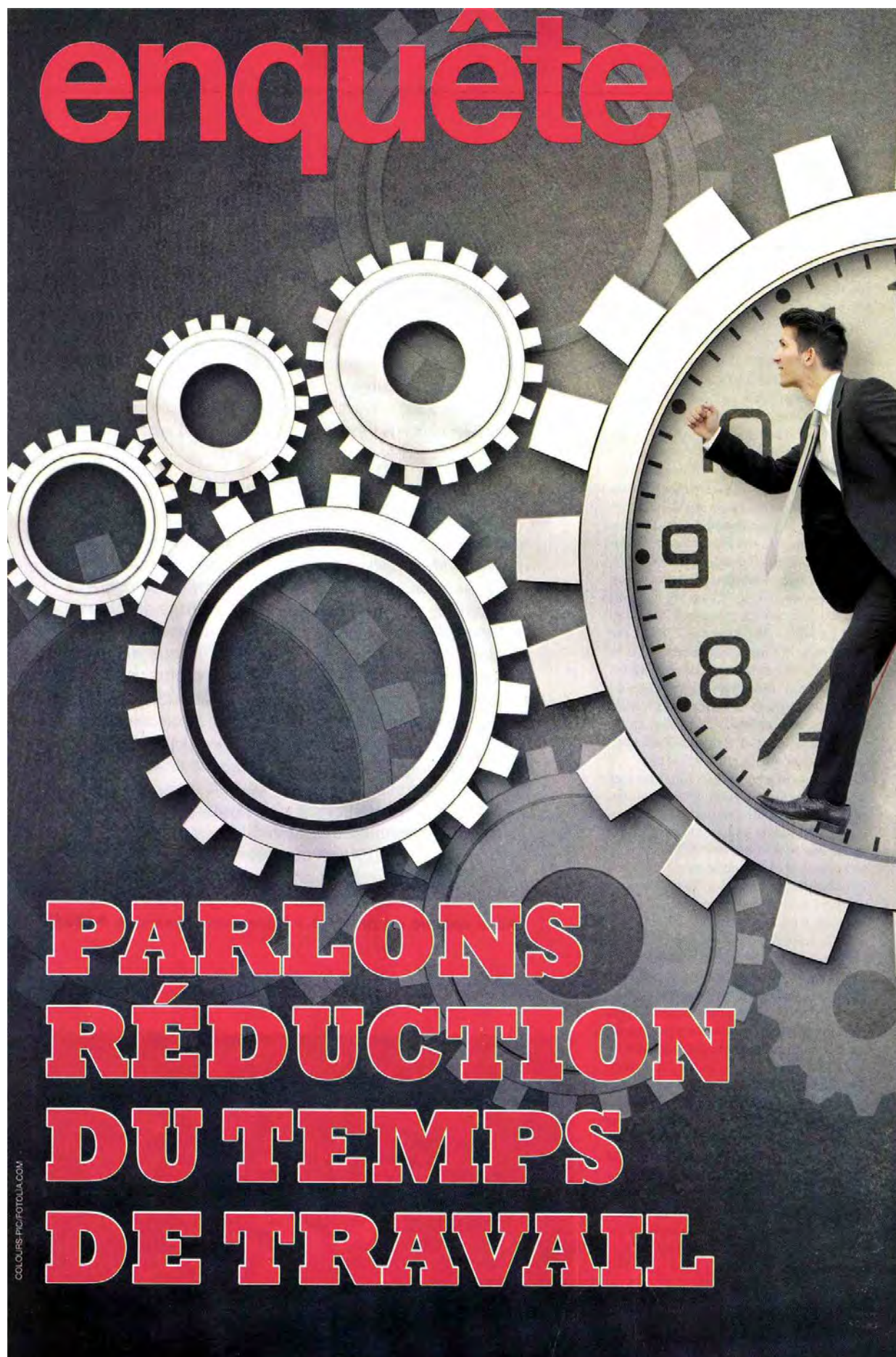
### « **Droit d'alerte individuel** »

Autre préconisation pour certains secteurs : mesurer la « *charge de travail* », pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un « *droit d'alerte individuel* ». Un « *préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable* », affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de **pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.**

Le DRH d'Orange propose en outre de « *clarifier* » la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits « *attachés à la personne et transférables* », comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16 % des salariés, « *son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique* » et il convient de « *diffuser les bonnes pratiques* » : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou « *réversibilité réciproque* ».





**Un chômage de masse persistant, l'improbable retour à une croissance forte et les prévisions relatives à l'emploi de demain obligent à reprendre le débat sur la réduction du temps de travail. Avec l'expérience des 35 heures comme point d'appui.**

**Q**

ue ne s'est-il pas dit et écrit suite au passage du secrétaire général de la CGT au 7/9 de France Inter, le 5 février dernier! « *La réduction du temps de travail est un vrai défi pour les années qui viennent, et parler des 32 heures aujourd'hui ne me semble pas une absurdité* », avait-il déclaré. Il n'en fallait pas plus pour que Philippe Martinez – et la CGT avec lui – soit taxé d'être « *à contre-courant* ». Mais à contre-courant de quoi exactement?

**Une tendance séculaire**

Lancée à partir du XIX<sup>e</sup> siècle en Europe et en Amérique du Nord, puis dans les années 1950 dans l'ensemble des pays développés, la tendance générale à la baisse de la durée annuelle du travail ne s'est jamais démentie. Elle est d'abord due à la salarisation des

## enquête

économies, puis à la diminution collective de la durée journalière et hebdomadaire de travail et à l'augmentation des jours de congés. Elle est aussi, depuis un peu plus de trente ans, alimentée par le développement du temps partiel. En 2010, l'Insee observe ainsi qu'en un demi-siècle la durée du travail a baissé d'un quart dans un panel de pays dont le PIB par habitant est parmi le plus élevé.

Historiquement, ce mouvement est d'abord le résultat des luttes ouvrières et syndicales qui ont fait de la réduction du temps de travail une de leurs principales revendications. Et ce progrès social a toujours été payé par les gains de productivité. En d'autres termes, sur le temps long, les sociétés ont toujours utilisé une part de la richesse supplémentaire créée pour réduire le temps passé au travail. Avec des modalités variées. Jusqu'à la moitié des années 1970, cette réduction s'est notamment traduite, en France, par l'alignement de la durée effective du travail sur sa durée légale et par l'accroissement du nombre de jours de congés : la troisième semaine de congés payés est généralisée en 1956, la quatrième en 1968. Davantage de vie de famille et de relations amicales, de loisirs et de vacances, de temps pour se cultiver et apprendre ; la réduction du temps de travail a modelé nos modes de vie et largement contribué au développement de notre économie.

### Les 35 heures françaises

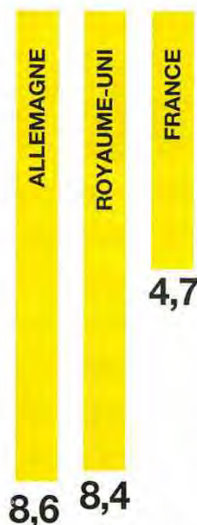
Depuis les années 1970, sous l'effet du ralentissement global de la croissance, le chômage explose dans les pays développés. En réponse, ils tentent de « partager le travail » de diverses manières. Souvent citées en exemple pour leurs bons résultats, l'Allemagne et le Royaume-Uni favorisent le temps partiel féminin. Ce mode inégalitaire de partage du travail entre hommes et femmes n'étant pas envisageable en France, les mesures prises touchent au temps de travail des hommes et des femmes. Ainsi, la France s'engage dans une voie originale en Europe, celle de la réduction collective du temps de travail : les 39 heures hebdomadaires et la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés sont instaurées par ordonnance en janvier 1982, l'âge de la retraite passe de 65 à 60 ans en mars de la même année, tandis que les lois Aubry I et II abaissent la durée légale à 35 heures par semaine en 1998 et 2000. Non sans un certain succès.

Selon Éric Heyer, de l'OFCE<sup>2</sup>, des « performances économiques records » sont enregistrées entre 1998 et 2002, période de mise en place des 35 heures. Il note ainsi que dans le top cinq des meilleures années qu'ait connues le secteur privé français depuis trente ans, « trois se situent entre 1998 et 2002 selon le critère de la croissance économique, et quatre si l'on retient celui de la création d'emplois ». L'Insee, quant à lui, estime que 350 000 des 2 millions d'emplois créés dans la période sont directement imputables aux 35 heures, lesquelles ont par ailleurs dopé la compétitivité – réorganisation des processus de production, gains de productivité, etc. Mais les bonnes performances des lois Aubry ne s'arrêtent pas là : consommation et épargne des mé-



ALBERT FACELLI/DIVERGENCE

Temps de travail : écart femmes/hommes en nombre d'heures hebdomadaires



Source : Eurostat (2014)

nages, investissements des entreprises sont tous à la hausse. Et ces résultats ne sauraient s'expliquer par le seul contexte économique mondial, précise Éric Heyer.

### Quinze ans de polémique

Las ! Quinze ans après, les lois Aubry ne sont pas évaluées à l'aune de leurs résultats et suscitent toujours la polémique. Les détracteurs des 35 heures viennent des rangs de la droite et du Medef comme d'une partie de la gauche et des syndicalistes. À tel point que l'idée même de réduction du temps de travail semble totalement discréditée. La faute à un malentendu ? Au lieu d'être assumées en tant que politique de lutte contre le chômage, les 35 heures ont été présentées comme une mesure de progrès social pour les salariés en poste. Or, sur ce terrain, le bilan est mitigé : elles ont entraîné le blocage des salaires, fait perdre le bénéfice des heures supplémentaires, intensifié le travail, accentué la flexibilité... Si elles ont permis un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle pour certains – via les journées de RTT – la situation est plus problématique pour les cadres (forfaits jours) ou à l'hôpital.

Patronat et gouvernements jouent sur du ve-lours. En mal de résultats économiques et échouant à résorber le chômage, ils rendent les lois Aubry responsables de tous les maux du pays. Et accusent les salariés de ne pas travailler assez. Pour l'heure, le seul rempart à la remise en cause frontale de la durée légale du travail tient à l'attachement des salariés aux 35 heures, exprimé de façon constante dans les sondages. La riposte, en juin dernier, des agents des hôpi-

taux de Paris à l'annonce d'une remise en cause des jours de RTT l'illustre, tout comme, en avril, la pétition des femmes cadres CGT d'EDF contre le projet de forfait jours pour mettre fin aux 35 heures et aux 32 heures.

Résultat, depuis 2002, les gouvernements successifs s'emploient à détricoter les lois Aubry et rallongent la durée du travail. Désormais, il est permis de déroger aux 35 heures en augmentant le temps de travail sans hausse de salaire. Sans parler de l'âge de départ à la retraite...

### Vingt ans d'échec face au chômage

En verve à l'université d'été du Medef, le 28 août dernier, le ministre de l'Économie a franchi un pas supplémentaire en plagiant Nicolas Sarkozy : « *La gauche a pu croire, il y a longtemps, que la France pourrait aller mieux en travaillant moins.* » Disant cela, Emmanuel Macron énonce une contrevérité et le sait. Les Français ne travaillent pas moins que les Allemands ou les

Britanniques. Son message n'en reste pas moins limpide : les priorités sont la réduction des déficits publics et le soutien aux entreprises censé relancer la croissance et donc l'emploi, ou encore l'allègement du Code du travail qui favoriserait l'embauche... Bref, le chômage ne serait plus un défi collectif mais plutôt un défaut individuel qui aurait quand même bien quelque chose à voir avec la paresse.

« *Contre le chômage, tout a été essayé* », affirmait François Mitterrand en 1993, alors que le chômage dépassait les 10 % de la population active. Vingt ans plus tard, après avoir baissé à la fin des années 1990 et au milieu des années 2000, il atteint de nouveaux sommets : 6 095 800 chômeurs au 31 juillet 2015 si l'on ajoute ceux qui ne travaillent que quelques heures aux chômeurs qui ne travaillent pas du tout. Et l'Insee ne prévoit pas d'inversion de sa courbe pour cette année. Seulement sa stabilisation au second semestre en cas de croissance comprise

Durée moyenne du travail par semaine exprimée en heures - Temps plein + temps partiel (emploi principal)



Source : OCDE (2014)

## Au cœur de la bataille pour l'égalité...

« **L**e temps de travail est au cœur de la bataille pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes. » Pour Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'Union générale des cadres, ingénieurs et techniciens CGT (Ugict CGT) et membre du groupe de travail sur la RTT, le temps de travail est le premier facteur d'inégalité. Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel et 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes. Avec la crise, le recours au temps partiel a encore augmenté. Et la règle énoncée par la loi sur la sécurisation de l'emploi qui prévoit qu'ils ne peuvent être inférieurs à 24 heures est très loin de s'appliquer. La faute à la multiplication des accords de branche dérogatoires : « *47 branches, dont toutes celles qui sont grosses utilisatrices de temps partiels, ont conclu des accords dérogatoires qui peuvent descendre jusqu'à 2 heures* » sans aucune contrepartie, ce qui est contraire à la loi.

Le temps de travail est aussi un enjeu majeur si l'on veut enfin briser le plafond de verre qui se joue beaucoup sur le présentisme : « *Être mère ou faire carrière, aujourd'hui, il faut choisir!* » L'enjeu d'une véritable réduction du temps de travail pour tous et pour toutes, c'est aussi de pouvoir articuler les temps de vie et de mieux assumer une parentalité partagée. Autre grosse spécificité, celle des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT). La porosité entre leur vie au travail et leur vie privée s'est encore accentuée avec les outils numériques. Ainsi, 75 % des ICT les utiliseraient sur leur temps personnel et 40 % pendant les vacances... D'où la revendication du droit à la « déconnexion » et à la réduction effective du temps de travail. Une revendication massive, puisqu'un récent sondage Viavox-Ugict chiffrait à 44,6 heures par semaine le temps de travail moyen des cadres qui ne sont pas au forfait jours, et à 42,3 heures en moyenne celui des techniciens, avec des heures supplémentaires, quand elles existent, qui ne sont pas payées dans 41 % des cas...

Quant aux « forfaitisés » (13,3 % des ICT et 50 % des cadres), les dérégulations successives ont entraîné une hausse de leur temps de travail moyen. Comme le proclame une affiche de l'Ugict, « Les heures sup' sont payées plus. Mais pour les cadres, elles sont payées rien ». C'est dire l'urgence d'une vraie RTT. Une urgence que renforce encore la révolution numérique en cours qui, potentiellement, menace des centaines de milliers d'emplois puisqu'on estime qu'environ 40 % des tâches pourraient être automatisées. « *Sans réduction du temps de travail, c'est à une saignée au moins comparable à celle qu'a connue l'industrie qu'il faut s'attendre* », alerte ainsi Sophie Binet. Jean-François Jousselin



« La révolution numérique renforce l'urgence d'une vraie réduction du temps de travail. »

## enquête

entre 1% et 1,5% en rythme annuel. Les projections de France Stratégie<sup>3</sup> prévoient, elles, un chômage compris entre 7 et 10% de la population active... à l'horizon 2022. Bref, le chômage de masse s'installe malgré la panoplie de politiques sophistiquées déployée par l'État depuis deux, voire trois décennies : exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires, emplois aidés, mesures de flexibilisation du marché du travail, dispositifs ciblés sur les jeunes ou les seniors, Pacte de responsabilité et autre CICE... *In fine*, du bricolage coûteux et inefficace. Or, non

seulement le chômage représente un gâchis économique considérable, mais il constitue une vraie menace pour la cohésion nationale. Certes, pourrait-on répondre à François Mitterrand, contre le chômage tout ce qui a été essayé a échoué. Sauf la réduction du temps de travail, qu'il n'a pas tentée. Bien sûr, elle ne saurait suffire à résorber à elle seule 6 millions de chômeurs. Mais elle peut, en revanche, y contribuer. Car, derrière le niveau record du chômage, un certain « partage du travail » est à l'œuvre. Subi par les

# Trois questions à Dominique Méda

## 1 Alors que nous sommes confrontés à un chômage de masse persistant, en quoi la réduction du temps de travail est-elle pour vous une solution ?

La réduction du temps de travail est un moyen rapide et sûr de réintégrer les chômeurs dans l'emploi si les choses sont bien organisées, c'est-à-dire si on met en œuvre une vraie réduction, si les aides versées sont conditionnées à des créations d'emploi, s'il y a la possibilité de dispenser rapidement les formations nécessaires pour ceux qui en auraient besoin avant de rejoindre l'emploi. Alors que plus de 43% des demandeurs d'emploi sont au chômage depuis plus d'un an, c'est la seule solution qui permette de créer des emplois sans détricoter le droit du travail, ce qui est la grande tentation actuelle. Le dernier rapport de la commission d'enquête consacré au bilan de la RTT a rappelé que celle-ci avait été l'une des mesures d'emploi les moins coûteuses. C'est une solution infiniment préférable à la promotion du temps partiel (autre tentation actuelle). Mais il faut, pour cela, accepter de rompre avec un certain nombre de mythes, par exemple celui selon lequel les Français travailleraient moins que les autres : les statistiques sont formelles, les Français travaillent plus que les Allemands, que les Néerlandais, que les Danois...

STEPHANIE DE SAKUTNIWAPP



Dominique Méda est sociologue et professeure à l'université Paris-Dauphine<sup>1</sup>.

## 2 Les 35 heures se sont soldées par un regain de croissance et de fortes créations d'emplois, mais aussi par des réorganisations entraînant une intensification du travail et une flexibilité accrue. Quelles leçons en tirez-vous ?

Attention, le diagnostic n'est pas du tout aussi clair : regardez la série des enquêtes Conditions de travail de la Dares<sup>2</sup>. Elle montre qu'entre 1998 et 2005 il y a eu une pause dans l'intensification du travail : cette période a constitué une parenthèse alors que les conditions de travail s'étaient dégradées avant 1998 et que la dégradation a repris après 2005. On a au contraire pu montrer que partout où la RTT avait été faite correctement et

s'était accompagnée d'une meilleure visibilité sur les horaires de travail, les conditions de travail s'étaient améliorées. Il y a eu en effet des endroits où la RTT s'est accompagnée de flexibilité renforcée et d'intensification, mais très peu lorsque la RTT s'est opérée sous le régime de la loi Aubry I. Si nous décidons de franchir une nouvelle étape de RTT, il faudrait en effet prendre garde à la fois à s'assurer que le processus vise la création d'emplois et n'intensifie pas le travail.

## 3 La tertiarisation de la société et la révolution numérique entraînent suppressions et mutations de l'emploi. N'appellent-elles pas aussi une autre conception du temps de travail et du rapport des hommes et des femmes à l'activité productive ?

Là encore, il faut faire très attention. Il y a des emplois détruits et des emplois créés. Ce n'est pas parce qu'une étude, qui a fait l'objet de copier-coller nombreux ensuite, a annoncé que dans les dix ou vingt prochaines années 47% des emplois américains allaient disparaître, qu'il faut le croire. D'abord, cette étude ne s'intéresse pas aux emplois créés ; ensuite, c'est à nous de décider si nous voulons ou non ce type de processus ; enfin, c'est sidérant, mais ce genre d'études ne prend pas une seule seconde en compte le fait qu'en raison de la menace de dérèglement climatique, nous devons revoir de fond en comble notre système productif, la manière dont nous produisons... Nous devons nous engager au plus vite dans la reconversion écologique et, sur ce point, il nous faut regarder de plus près les passionnants travaux de Jean Gadrey, qui montrent comment nous pouvons créer des millions d'emplois sans croissance.

Propos recueillis par Jean-François Jousset

1. Les derniers ouvrages de Dominique Méda : avec Patricia Vendramin, *Réinventer le travail*, PUF, 2013 ; *La Mystique de la croissance*, Champs Flammarion, 2014.  
 2. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.  
 3. *Adieu à la croissance, bien vivre dans un monde solidaire*, éd. Alternatives économiques & Les petits matins.

## enquête

► moins qualifiés et les salariés des secteurs en difficulté, il est choisi par le patronat. Reprendre la main pour envisager l'avenir est donc une priorité.

### Demain avec la RTT

**France** Stratégie anticipe qu'en 2022 l'emploi s'organisera en deux grands pôles: les emplois de service (cadres administratifs, comptables et financiers; services et soins à la personne) et les emplois très qualifiés. Une étude britannique<sup>4</sup> va plus loin: 700 métiers seraient menacés par l'informatisation – cette nouvelle révolution après la mécanisation et l'automatisation – soit plus de 4 emplois sur 10, y compris dans la santé, l'éducation... Bonne nouvelle: selon certains calculs, la reconversion écologique de notre économie pourrait créer jusqu'à 600 000 emplois d'ici à 2020. Mais rien ne laisse entrevoir le retour d'une croissance forte.

Ces mutations ne vont donc pas sans soulever au moins une question: comment des économies fondées sur la croissance vont-elles s'adapter au ralentissement durable de celle-ci? La réduction de la durée du travail est la pierre angulaire (avec le partage des revenus) des propositions de divers économistes<sup>5</sup> pour qui elle « constitue la base matérielle sur laquelle peut se construire un autre modèle de développement en France comme en Europe. En faisant reculer le chômage et la précarité et en réduisant la pénibilité, elle est la condition d'un travail décent pour toutes et tous ». La réduction du temps de travail et l'accélération des gains de productivité dans certains secteurs, la poursuite de gains de qualité et de durabilité pour les autres sont au nombre de leurs préconisations, comme la rupture avec la logique qui fait dépendre l'emploi de la rentabilité alors qu'il conviendrait de remettre les choses à l'endroit en posant cette question simple: « Quels emplois utiles pour quels besoins sociaux? »

Concrètement, le temps de travail pourrait varier au cours de la vie professionnelle, être réduit à l'échelle de la semaine – renouer avec les 35 heures pour aller vers les 32 – ou permettre de bénéficier d'une année sabbatique rémunérée tous les dix ans (ou de six mois tous les cinq ans) pour envisager une reconversion professionnelle, mener un projet personnel, voyager...

Alors, oui, la CGT lutte contre le courant. Celui qui, inexorablement, nous entraîne vers une société fracturée qui laisse des millions de personnes sur le bord de la route.

**Christine Morel**

1. Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde – *Insee Première* n° 1273, janvier 2010.

2. *Alternatives économiques*, hors-série n° 92 – février 2012.

3. Les métiers en 2022, *France Stratégie-Dares*, avril 2015.

4. Citée par Jean-Christophe Le Duigou, *L'Humanité Dimanche* n° 463.

5. « Pour la semaine de 32 heures », *Le Monde*, 12 janvier 2011 (tribune signée par Benjamin Coriat, Thomas Coutrot, Jean Gadrey, Michel Husson, Frédéric Lordon, etc.).

# Travailler tous, tra



DANIEL MAJNOBY

**La CGT entend lancer une grande campagne sur la réduction du temps de travail et les 32 heures. Mohammed Oussedik, du collectif de travail confédéral sur la RTT, en précise les contours.**

**Pourquoi la CGT remet-elle aujourd'hui sur la table la nécessité d'une nouvelle réduction du temps de travail?**

Les raisons sont multiples. La première tient à la persistance d'un chômage de masse qui s'aggrave toujours. La RTT n'est pas la seule solution, elle doit être combinée avec la revalorisation des salaires, la sécurisation des emplois et des transitions entre deux emplois pour éviter la case chômage. Il n'en demeure pas moins que la RTT est un levier puissant contre

« Cette campagne doit avoir une dimension européenne. »

le chômage. En 1998, alors qu'il battait déjà des records, le passage aux 35 heures avait ouvert une période inédite de croissance, de créations d'emplois et de relance du dialogue social.

La RTT est aussi le moyen de remettre en cause un certain « partage » du travail, choisi par le patronat et subi par les salariés. D'un côté des temps partiels, des salariés en intérim ou en contrats courts et des millions de sans-emploi. De l'autre, des salariés de plus en plus souvent surchargés de travail.

Enfin, alors que les progrès technologiques devraient permettre de libérer nombre de salariés de tâches pénibles et répétitives pour s'orienter vers l'innovation et la créativité, le patronat les mobilise contre l'emploi et au détriment de la santé des salariés. La révolution numérique en cours risque d'amplifier encore le phénomène si elle ne s'accompagne pas d'une réduction du temps de travail et d'une prise en compte de la pénibilité.

**Mais les inégalités de temps de travail ne sont-elles pas un obstacle au rassemblement des salariés?**

Ce qui est clair, c'est qu'il n'y aura pas de conquête d'une nouvelle étape de réduction du temps de travail sans mobilisation des salariés. De tous les salariés. Ce qui nous oblige à partir des réalités diverses vécues et des aspirations qu'elles engendrent. La campagne que nous lançons doit servir à faire émerger ces aspirations, à les traduire en revendications concrètes, à construire un rapport de forces leur permettant d'aboutir.

**Justement, comment la CGT entend-elle s'y prendre?**

Nous avons travaillé deux axes. Le premier est celui d'une vaste campagne publique: « Travailler tous, travailler mieux, travailler moins ». Elle doit nous permettre de porter nos analyses sur la RTT et nos propositions. La période des 35 heures a aussi été vécue par les salariés de manières diverses. Notamment du fait d'accords qui n'ont pas permis de créations d'emplois suffisantes, je pense notamment au secteur hospitalier.

La nouvelle RTT doit donc être économiquement efficace, mais elle doit aussi être un levier majeur pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes; améliorer les conditions de travail, permettre l'épanouissement professionnel dans l'emploi et contribuer à la sécurité des transitions entre deux emplois. Elle



# vaiquer mieux, travailler moins

doit aussi répondre aux besoins des salariés qui aspirent à disposer de temps pour réaliser des projets personnels et se consacrer à leurs proches. Bref, la RTT repensée doit être un acquis social et sociétal incontestable.

Enfin, nous voulons que cette campagne ait aussi une dimension européenne. Nous proposons donc de travailler à des convergences avec d'autres organisations syndicales européennes, interprofessionnelles ou professionnelles, afin de coordonner nos actions sur la RTT et la directive « temps de travail » de la Commission européenne qui doit être rediscutée ces prochaines semaines.

## Et qu'en est-il du second axe ?

Il concerne l'action immédiate dans les entreprises et les branches. Les réalités vécues par les salariés exigent en effet d'agir tout de suite. Les sujets ne manquent pas. Le temps partiel subi est un problème majeur. Là, la

question est de permettre aux salariés de travailler davantage et d'être mieux rémunérés. Nous avons donc besoin de lancer des actions concertées dans les branches pour obtenir des baisses d'amplitude, le relèvement du seuil minimal et le passage à temps complet à 32 heures. Bien d'autres questions appellent des solutions concrètes. C'est le cas des contrats précaires, du travail du dimanche, de la prise en compte du temps de trajet domicile travail, du droit à la déconnexion revendiqué par l'Ugict, ou encore de la pénibilité ou de l'utilisation du chômage partiel. Il nous faut changer d'échelle et sur toutes ces questions mettre à la disposition des salariés des formations et des outils revendicatifs et juridiques.

## Vous plaidez aussi pour l'adoption d'une loi...

Nous pensons que cette nouvelle étape de réduction du temps de

travail doit, *in fine*, passer par une loi même si nous sommes favorables à une grande phase de concertations et de débats pour faire émerger les propositions syndicales, si possible unitaires. L'expérience passée et présente – par exemple sur l'égalité professionnelle femmes-hommes – nous fait dire qu'il faut non seulement une loi – et une loi qui donne une référence hebdomadaire –, mais aussi une forte mobilisation des salariés.

Propos recueillis  
par Jean-François Jousset

## Pour aller plus loin

- Rapport d'enquête parlementaire sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail, Barbara Romagnan, décembre 2014
- Le chômage ne baissera pas tout seul – Alternatives Économiques – n° 347 – juin 2015
- 35 heures, un bilan – nvo.fr – 11 février 2015. [www.nvo.fr/0-0-3317-35-heures-un-bilan](http://www.nvo.fr/0-0-3317-35-heures-un-bilan)



## Projet de loi Vieillessement : les départements craignent pour le financement des réformes



Mesure phare du projet de loi d'Adaptation de la société au vieillissement, l'augmentation de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est accueillie avec satisfaction par tous les acteurs du secteur car les besoins sont de plus en plus importants. Mais les départements, qui distribuent l'APA, restent circonspects sur leur possibilité de financer cette hausse à long terme.

« Les départements ont des budgets extrêmement contraints, avec un fort effet de ciseaux entre l'augmentation des dépenses sociales, les compensations de l'Etat insuffisantes et la baisse des dotations », explique Bérangère Poletti, vice-présidente du conseil départemental des Ardennes. « Dans mon département, la situation est extrêmement préoccupante, il n'y aura bientôt plus aucune marge financière », se désole-t-elle.

« Dans un premier temps, l'impact de l'augmentation de l'APA ne sera pas négatif car l'État va augmenter les compensations. Mais, du fait de la démographie, le nombre de bénéficiaires va continuer d'augmenter donc la compensation va diminuer par allocataire. » Les 60 ans et plus sont aujourd'hui environ 15 millions. Leur nombre est estimé à 20 millions en 2030 et près de 24 millions en 2060. Le nombre des plus de 85 ans passera lui de 1,4 million aujourd'hui à 5 millions en 2060. « Il faudrait que le taux augmente en même temps que la demande », ajoute celle qui a participé aux discussions avec la secrétaire d'État chargée des Personnes âgées et de l'autonomie, Laurence Rossignol, au nom de l'Assemblée des départements de France. Ce qui n'est, pour l'heure, pas prévu par le projet de loi.

### L'augmentation du nombre d'allocataires pas pris en compte

Dans le financement du projet de loi, le gouvernement a tablé sur 460 millions d'euros pour le volet accompagnement des personnes âgées : revalorisation des plafonds des plans d'aide pour l'ensemble des bénéficiaires de l'APA, baisse du ticket modérateur – soit un allègement de la participation financière des usagers (le « reste à charge ») -, aide aux aidants et droit au répit... « Cette augmentation va être rapidement dépassée par l'augmentation du nombre d'allocataires », prévoit Bérangère Poletti.

« Les départements ne sont pas rassurés », dit-elle. D'autant plus que cette augmentation de l'APA s'ajoute à l'explosion des dépenses sociales pour les conseils départementaux. Selon les chiffres de l'Observatoire national de l'action sociale (Odas), en 2014, les conseils départementaux ont déboursé 35 milliards d'euros pour l'action sociale, en hausse de 4,3 % par rapport à l'année précédente. Leur reste à charge, une fois les compensations de l'État déduites, s'élevait à 27 milliards d'euros, en progression de 5,2 %.

Sur ces problèmes de financement, les discussions n'ont donc pas lieu avec Laurence Rossignol, « c'est un problème entre Bercy et les départements sur l'ensemble des compensations des dépenses sociales », explique la députée. Matignon et l'Élysée sont également dans la boucle, « mais il n'y a rien de décidé pour le moment », indique-t-elle. L'Assemblée des départements de France espère obtenir des garanties lors de son congrès annuel, du 14 au 16 octobre, à Troyes.

## La suppression de l'agrément, un nouveau point d'interrogation

A ces craintes sur le financement de la mesure phare du projet de loi s'est ajoutée, après le passage du texte au Sénat, une appréhension face à la fin de la distinction agrément/autorisation pour les services d'aide à domicile. Lors du passage du texte au Palais-Bourdon, les sénateurs ont ajouté un article, le 32 bis, au projet de loi, abrogeant, dans un délai de cinq ans, l'agrément. « La situation de l'aide à domicile est difficile, il ne faut pas se leurrer, la modification de l'APA ne suffit pas », expliquait après l'adoption de l'article Jean-Marie Vanlerenberghe, sénateur UDI du Pas-de-Calais et auteur d'un rapport avec Dominique Watrin sur le secteur de l'aide à domicile. « Tous les partenaires ont demandé une simplification du système, assure-t-il. Nous proposons donc une autorisation renouvelée : le département ne peut pas être un guichet ouvert, il a un budget à respecter. »

Or, ce budget pourrait exploser avec la suppression des agréments. Alors que les départements cherchent à réduire la masse salariale, Bérange Poletti craint ainsi qu'ils ne doivent embaucher des personnes pour gérer tous les dossiers d'autorisation. Elle redoute également un « risque d'inflation » sur le coût des services : actuellement, le secteur privé n'est pas souvent intégré aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), or ceux-ci « coûtent plus chers » selon la députée. Si les acteurs privés sont intégrés à ce nouveau système, la facture globale devrait donc augmenter.

Pour calmer les tensions, le gouvernement a présenté fin juillet, lors du passage du texte devant la commission des affaires sociales, un amendement modifiant l'article 32 bis. Une mauvaise solution pour Bérange Poletti : « Le problème de discrimination que craignent les sociétés, malgré les arguments du gouvernement, existe encore. »

Pire, ce texte, qui prévoit le plafonnement du nombre d'heures d'aide à la personne, « met en danger les entreprises », assure-t-elle. La députée va donc défendre des amendements contre ce plafonnement car « ce texte est dangereux en terme de gisement d'emplois ». Or, le secteur de l'aide à la personne est présenté comme le premier secteur pour la création d'emplois par un rapport de **France Stratégie** et la Dares. « Amener des contraintes importantes n'est pas bon pour le secteur, il y a un risque de supprimer des heures et donc des emplois. Or, quand il y a des besoins, il faut y répondre le mieux possible », s'émeut Bérange Poletti.



## Révolution numérique : les pistes pour adapter le travail des salariés



Le rapport du DRH d'Orange Bruno Mettling sera "source d'inspiration" pour discuter de "pistes de réforme" à la prochaine conférence sociale, a indiqué la ministre du Travail Myriam El Khomri . © BERTRAND GUAY / AFP



Par Gaétan Supertino  
avec AFP

- 
- 0
- 0
- 1

**RAPPORT - Sécuriser le forfait jours, devoir de déconnexion...** L'exécutif a entre les mains plusieurs pistes pour adapter l'entreprise.

Comment réussir la "transformation numérique des entreprises" sans dégrader les conditions de travail ? Comment permettre aux entreprises de répondre aux attentes de consommateurs modernes et connectés quasiment 24h/24 ? Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion"... Pour répondre à ces questions, le DRH d'Orange, Bruno Mettling, chargé d'une mission sur le sujet, a rendu ses pistes mardi au gouvernement. Son rapport souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique.

Selon Bruno Mettling, il y a tout d'abord "urgence" à former les salariés, à commencer par les managers, en première ligne. Le rapport propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Mais sans attendre, le DRH lance certaines idées dans le débat. Sans révolutionner le droit du travail, il en recommande une meilleure adaptation à la société moderne. On vous résume le document.

**"Sécuriser le forfait jour"**. Le rapport préconise notamment de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours. Ce régime dérogatoire aux 35h permet de rémunérer certains salariés jugés autonomes dans leur travail en fonction du nombre de jours travaillés dans toute l'année, et non des heures travaillées. Ce qui permet à un employeur de demander à ces salariés de travailler, certaines semaines, plus de 35h sans payer d'heures supplémentaires.

@BrunoMettling me remet son rapport sur les transformations du travail à l'ère du numérique  
@Minist\_Travailpic.twitter.com/c3WyXxDWoH  
— Myriam El Khomri (@MyriamElKhomri) 15 Septembre 2015

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en

2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés, faute de définition claire des métiers qui peuvent avoir accès à ce forfait. D'où la nécessité d'une loi pour clarifier.

Autre préconisation pour certains secteurs : mettre en place un système de mesure de la "charge de travail" et non pas seulement du "temps de travail", avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

**Temps de travail : des dérogations pour le numérique ?** Le rapport contient aussi des pistes pour les entreprises du secteur numérique à proprement parler (sites internet, start-up, entreprises spécialisées dans les nouvelles technologies etc.) le rapport défend l'idée, sensible, de pouvoir déroger aux temps de repos quotidiens, de manière exceptionnelle et cadrée par des accords d'entreprise. Aujourd'hui, la réglementation internationale impose un temps de repos de 11 heures consécutives par jour. Sans aller jusqu'à recommander l'idée d'une liberté pure et simple pour les entreprises, Bruno Mettling demande l'ouverture d'un débat sur le sujet.

**Un "devoir de déconnexion".** Le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Bruno Mettling insiste sur la nécessité de "compléter" le droit à la déconnexion au travail par un "devoir de déconnexion". Avec l'essor des nouvelles technologies, un salarié peut travailler partout et jusqu'à n'importe quelle heure. Et, selon le DRH, les entreprises ne doivent "pas reprocher à un salarié de ne pas avoir été connecté à 23h pour être informé d'une réunion le lendemain matin à 9h". Les entreprises, écrit-Bruno Mettling, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils". Mais le rapport n'incite pas à en passer par la loi. Le document suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches.

#DRHNUM@BrunoMettling soirée DRH numérique : "le digital une opportunité pour repenser profondément l'entreprise" [pic.twitter.com/zdGCVneyUj](https://pic.twitter.com/zdGCVneyUj)  
— delphine pouponneau (@DPouponneau) 14 Septembre 2015

**Plus de droits pour les non-salariés.** Au-delà de ces mesures, le rapport recommande "de clarifier les situations respectives de salariat et de travailleur indépendant". En clair, l'idée est de donner davantage de droits aux salariés indépendants qui travaillent la plupart du temps pour une seule et même boîte, qui décide de son salaire et son emploi du temps. Il s'agit pour cela de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques", comme le maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié.

**Que va en faire le gouvernement ?** "La question du numérique et de ses conséquences sur l'organisation du travail" sera discutée à la conférence sociale du 19 octobre et des mesures seront intégrées au projet de loi sur la réforme du code du travail, présenté dans quelques mois, a annoncé mardi la ministre du Travail. Myriam El Khomri a salué un rapport "riche" et "source d'inspiration pour avancer rapidement sur ces sujets".

**Les syndicats satisfaits mais prudents.** Plusieurs syndicats (CGT, CFE-CGC et FO) ont pour leur part déjà salué mardi la remise au gouvernement du rapport Mettling... tout en émettant des réserves. Pour l'Ugict-CGT (cadres), ce rapport "permet enfin d'ouvrir le débat : il souligne la nécessité de prévenir et d'anticiper l'ensemble des risques que comporte cette mutation majeure. Il occulte cependant les menaces en matière de suppression d'emplois et reste sur des ambiguïtés sur la façon de sécuriser le forfait jours", écrit la fédération. La CFE-CGC a indiqué partager "l'état des lieux et les enjeux décrits dans le rapport" et ne pas être "opposée" aux "évolutions" induites par la révolution numérique, qui crée "d'autres formes de travail" et "de liens de subordination".

Selon FO, les évolutions technologiques génèrent "de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés". La mission Mettling a cherché "à juste titre à poser des éléments

diagnostics" et "certaines préconisations vont dans le bon sens". Mais le syndicat relève dans le rapport des "tendances potentiellement dangereuses". Il pointe notamment "une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises"



# Smart-Industries 2015, la Nouvelle France Industrielle visite son Futur

**Ouvrant ses portes à une date qui fleure bon la « rentrée des classes », Smart-Industries 2015 accueille, à partir du 15 septembre, tous les publics concernés par l'Industrie du Futur. Au fil des trois jours que dure l'événement, les participants découvriront les possibilités qu'offre l'usine connectée et les technologies qui l'animent.**

**P**reuve de son dynamisme et de son attractivité pour les professionnels des cinq continents, la France et au premier chef, sa capitale ne manquent pas de salons, d'expositions, de symposiums et même, de conférences de portée mondiale comme en témoigne l'ouverture à Paris en fin d'année, de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP21).

Certains de ces événements trouvent leur public en se transformant en grand-messe consomé-

riste, d'autres au contraire misent sur la spécialisation en s'adressant à une frange de professionnels bien identifiés. Partant, les salons se muent bien souvent en hall d'exposition d'un état de l'art ou d'un savoir-faire à un instant donné avec le risque que l'obsolescence guette, les portes à peine refermées.

L'événement dont le coup d'envoi sera donné le 15 septembre et qui se déroulera sur trois jours jusqu'au 17, est d'une toute autre nature. Au lieu d'un instantané du présent, cet espace de réflexion, d'échange et de rencontre, se propose de dérouler le scénario de la Quatrième révolution qui doit mener la France à construire l'Industrie du Futur.

Sur 4 000 m<sup>2</sup> dans le Hall 2 du Parc des Expositions de la Porte de Versailles à Paris, les plus de 3 000 visiteurs attendus rencontreront quelques 150 exposants sur le thème de l'usine connectée intelligente. Les automatismes et les robots industriels sont évidemment au cœur de la révolution qui s'annonce. Dans l'industrie connectée en effet, tout est théoriquement réalisé aux termes d'interactions entre les produits et les machines et bien sûr, entre les machines entre elles. A l'arrivée,

une telle usine devient dans sa globalité un système communicant mais surtout, elle compose une entité fonctionnelle agile qui lui permet de s'adapter aux fluctuations naturelles de l'activité qu'elle adresse. Plus rien à voir donc, avec les centres de production monolithiques du passé qui au premier retournement conjoncturel, tutoient le bord du gouffre.

## Comprendre les enjeux, maîtriser la transition

Face à la pression que la Mondialisation exerce sur les grandes nations industrielles de la vieille Europe, il serait illusoire de se lancer seul, à la découverte des pistes conduisant au changement. En effet, tout explorateur qui se lance à l'assaut d'une *terra incognita* doit non seulement s'équiper s'il veut réussir mais il doit aussi être soutenu voire, secondé avec efficacité. C'est une évidence, sans le sherpa Tensing Norgay, l'alpiniste Edmund Hillary n'aurait pas vaincu l'Everest en 1953.

En lançant la phase 2 de la Nouvelle France Industrielle, le ministre de l'Économie, de l'Industrie et du



De l'ordre, une propreté irréprochable, des machines au service mais aussi, à l'écoute de l'homme, l'usine connectée transforme l'industrie jusqu'à la rendre méconnaissable.

Numérique porte un effort particulier sur neuf solutions industrielles qui doivent permettre à notre pays de se positionner sur les grands marchés d'avenir. C'est une manière de baliser pour nos entrepreneurs, les pistes les plus favorables.

Avec l'Alliance pour l'Industrie du Futur (voir encadré page suivante), c'est un autre dispositif qui entre en jeu. Avec un budget important alloué pour aider les entreprises à sauter le pas et la capacité à démontrer la faisabilité au travers de projets vitrines, l'Alliance constitue un dispositif d'accompagnement qui va aider les entrepreneurs à s'équiper.

En regard de ce qui précède, le rôle d'un événement tel que Smart-Industries revêt à son niveau, une importance fondamentale. Il permet aux participants – visiteurs, exposants, conférenciers – de sortir de leur relatif isolement en favorisant les rencontres au fil de l'exposition

mais aussi, en réservant chaque jour une à deux conférences, à ceux qui ont franchi le pas de l'Industrie du Futur que ce soit dans la partie organisationnelle, de production ou de conception.

## Vers l'usine multi-connectée

Les technologies jouent un rôle central dans la révolution en marche ; les technologies de l'information bien sûr mais pas seulement. La notion d'usine connectée ne s'applique pas seulement à sa capacité d'exploiter et de produire des données numériques. En effet, un site industriel est aussi largement dépendant de l'énergie qui va alimenter ses ordinateurs, ses automates, ses robots ou même, son éclairage. Le réseau électrique qui le traverse est donc tout aussi essentiel à son fonctionnement, tout comme les différentes sources d'énergie auxquelles il est ainsi relié.



Avec l'exosquelette, le robot ne concurrence plus l'humain, il le renforce.





## Smart-Industries et l'Alliance, une communauté d'engagement

Certes, elle n'est entrée en lice que le 20 juillet dernier à Bercy, en présence d'Emmanuel Macron, ministre de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique. L'Alliance pour l'Industrie du Futur n'en est pas moins un puissant attelage qui réunit des expertises et des compétences aussi multiples que complémentaires. Jugeons-en : l'AFDEL, Arts & Métiers ParisTech, le CEA, le CETIM, la FIEEC, le Gimélec, l'Institut Mines-Télécom, le SYMOP, le Syntec Numérique et l'IIMM en sont les pères-fondateurs.



Dès sa création, l'Alliance pour l'Industrie du Futur positionne son engagement sous le signe de l'action concrète. Ainsi pour promouvoir la vision française de l'Industrie du Futur et accélérer les transformations nécessaires, elle s'apprête à mettre en place des projets vitrines avec un objectif de quinze lignes pilotes lancées avant 2016. Sur le plan financier, quelque 160 millions d'euros de budget ont déjà été alloués pour guider les entreprises par la mise à disposition d'un référentiel, la proposition de diagnostics personnalisés jusqu'au financement de la modernisation et d'actions d'accompagnement approfondies. Dix-huit régions sont engagées, 300 intervenants experts ont été identifiés et référencés et le processus est dès à présent enclenché auprès de 400 entreprises...

Entre l'événement que constitue Smart-Industries 2015 et l'Alliance pour l'Industrie du Futur, la rencontre était inéluctable. L'Alliance pour l'Industrie du futur a décidé de soutenir Smart-Industries ; l'annonce ayant été faite par les pilotes du groupe de travail Communication de l'Alliance. Les grandes figures de l'industrie qui viennent de fonder l'Alliance seront donc présentes pendant les trois jours que dure l'événement. Elles participeront aux nombreuses conférences qui s'y dérouleront et démontreront leur implication en faveur de la Quatrième révolution industrielle.

Parmi les évolutions technologiques qu'il est indispensable de faire entrer dans les mentalités figure celle qui consiste à diversifier ses productions en se dotant par exemple, de ses propres sources d'énergie. Produire de la chaleur à partir d'une installation de géothermie, créer de l'électricité à partir du solaire ou de l'éolien, stocker cette dernière dans des batteries permet de réduire les dépenses ainsi que la dépendance énergétique et l'empreinte carbone. Dans certains secteurs, d'autres pistes peuvent encore être explorées comme la transformation de la chaleur résiduelle produite par les machines ou la récupération des mouvements mécaniques improductifs sur les robots, les systèmes de levage voire, de transports des matériaux. Toutes ses possibilités rassemblées et les technologies qui les permettent, participent à l'amélioration de la productivité tout en permettant aux industriels de devenir des acteurs du développement durable.

Cette notion d'indépendance énergétique abordée, le réseau numérique qui parcourt une entreprise est en quelque sorte son système nerveux, véhiculant toutes sortes d'informations indispensables à l'organisation pour réussir sa mission. De ce qui précède, découle une notion fondamentale : la communication n'est possible qu'en s'appuyant sur des standards ouverts reconnus et utilisés par le plus grand nombre à l'instar d'Ethernet.

Mais le réseau n'est rien sans l'influx qui l'alimente. L'usine connectée est aussi plus performante parce que rendue plus souple dans sa capacité à accueillir et à s'adapter à l'arrivée de nouveaux équipements. Des technologies comme la simulation permettent d'évaluer l'impact d'une modification pour adopter la meilleure méthode à utiliser. La simulation permet de reconfigurer une



## Le Futur se construit avec les jeunes

Parce que l'Industrie du Futur ne peut s'ériger qu'avec ceux qui, dès demain, vont la concevoir, la mettre au point, l'améliorer au quotidien et la faire perdurer, l'événement Smart-Industries 2015 a porté une attention particulière à la jeune génération.



Plutôt que de proposer aux étudiants et aux lycéens des filières concernées (génie mécanique, électricité, électronique, automatisation, informatique, etc.) un banal parcours fléché, les organisateurs de l'événement ont tout simplement souhaité leur lancer un défi qui les occupera deux journées. Il s'agit de prendre dès aujourd'hui en main, la migration d'une entreprise-type de l'agro-alimentaire depuis la situation caractérisant la production d'aujourd'hui vers les principes de l'Industrie du Futur. Chaque équipe sera composée de six à huit jeunes venant de différentes filières de formation de l'Île de France pour un total d'une cinquantaine de participants.

A partir d'un état des lieux de l'entreprise considérée expliquant comment elle organise sa production, il leur sera proposé un cahier des charges et une grille de questions qui leurs permettra d'aller vers les industriels présents sur l'événement pour découvrir les

solutions techniques (automatismes, capteurs intelligents, robotique et cobotique, etc.), informatiques (CAO/DAO, simulation, MES, IoT, etc.) et organisationnelles afin d'atteindre les objectifs assignés. Cette séquence occupera leur première journée.

La seconde journée sera consacrée à réfléchir et à élaborer un scénario imaginaire que chaque équipe devra détailler en réalisant une présentation informatique. Durant l'après-midi, les solutions proposées seront présentées à un jury d'industriels et d'enseignants qui opéreront un classement afin de récompenser les trois meilleures équipes. Parmi les récompenses qui leur seront offertes, figurent – et c'est une nouveauté – la possibilité de faire un stage de plusieurs jours dans une grande entreprise voire, pour certains participants, d'entrer en apprentissage.

chaîne de production ou même, de mesurer les retombées d'une nouvelle technologie et au besoin, de revoir la copie, avant même d'avoir fait prendre le moindre risque à l'organisation.

### L'Internet du Futur passe par les objets

L'Internet des objets ou IoT (de l'anglais, *Internet of Things*) est un des piliers de l'Usine du Futur. La récupération, et surtout le partage, des données collectées

qu'il s'agisse d'informations d'état ou de mesures issues de capteurs, d'images fixes ou de séquences vidéo, peuvent aujourd'hui être assurés en continu par les serveurs de stockage qui sont au cœur de l'informatique en nuage, traduction dans la langue de Voltaire de la notion anglo-américaine de cloud computing.

Dans le rapport intitulé « *Demain, l'Internet des Objets* », Mehdi Nemri, chargé de mission pour le Commissariat général à la stratégie et à la prospective ([www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)), rappelle que les

objets qualifiés de « *connectés* », « *communicants* » ou « *intelligents* », pourraient être entre 50 et 80 milliards dans le monde d'ici 2020 alors qu'on en dénombre aujourd'hui à peine 15 milliards.

Si certains équipements déjà en place dans les entreprises sont par nature des objets communicants (automates industriels, robots et cobots, appareils de mesure et de contrôle comme les caméras intelligentes, etc.), d'autres objets comme l'immense majorité des produits manufacturés et la plupart des outils utilisés



Les puces RFID à lecture sans contact constituent l'un des développements les plus prometteurs pour rendre n'importe quel objet communicant.

par les intervenants sont, jusqu'à présent, dénués de toute capacité à interagir avec les réseaux numériques.

L'une des technologies les plus prometteuses dans le monde des objets connectés prend la forme des puces RFID, abréviation de l'anglais « *radiofrequency identification* » ou en français, identification par radiofréquence. Cette technologie ne cessant de s'améliorer, on est passé en quelques mois d'une détection à une distance de quelques centimètres à la possibilité désormais de détecter un objet ainsi marqué, à plusieurs mètres.

Par l'intermédiaire de ces étiquettes, il est non seulement possible de permettre l'identification de presque n'importe quel type d'objets par une application partagée au sein d'un réseau numérique mais, l'objet lui-même peut interagir avec les applications selon qu'il se trouve dans une zone surveillée par des lecteurs ou non. Chaque étiquette pouvant être programmée voire, reprogrammée toujours sans contact, elle peut véhiculer des données

uniques mais susceptibles de varier dans le temps et au fil de la durée de vie de l'objet qui la porte. Dans le domaine de la logistique, cette faculté permet par exemple, de stocker les objets sans devoir respecter un ordre particulier. Que le robot de picking passe à proximité d'une pièce qu'il doit récupérer et cette dernière, se signalera d'elle-même, la puce RFID jouant le rôle d'un signal d'appel du robot.

## L'humain, pièce maîtresse de l'Industrie du Futur

Si l'usine connectée confie un large éventail de tâches aux robots dont la France reste largement sous-équipée, elle promet aussi de faire la part belle aux cobots ou, robots collaboratifs. Certes le profil de ces équipements n'est pas encore très précis et les évolutions technologiques à l'œuvre, promettent encore de faire bouger les lignes. En favorisant une collaboration plus étroite entre l'homme et le robot, l'Industrie du Futur redonne toute sa place à l'humain.

Les immenses défis qui restent à relever et qui seront largement débattus tout au long des trois journées que durent Smart-Industries 2015, invitent à une véritable aventure humaine qui nécessitera de mobiliser à son service, des expériences et des compétences qui dépassent largement le monde de l'ingénierie et des technologies. La mondialisation est plus qu'une bataille qui se gagne par la baisse des coûts, c'est une mutation où l'intelligence sera le nerf de la guerre. ■

### Start-up, la créativité au service de l'Industrie du Futur

Plutôt que noyer les jeunes-pousses aux quatre coins de l'exposition, Smart-Industries 2015 a choisi de les regrouper afin que les visiteurs soient en mesure de s'immerger dans ce qui constituera un espace dédié à la créativité.

PLM open source, smart-grids, cloud computing, réalité augmentée... toutes ces technologies nouvelles trouvent des applications et des débouchés dans l'industrie. En plus de l'aspect sensationnel que revêt parfois l'innovation, il sera possible d'acquérir une vision globale des initiatives portées par ces nouveaux entrepreneurs. Il est en effet, indéniable que certaines des applications qui seront présentées par les start-up à l'occasion de Smart-Industries deviendront demain, des standards banalisés.



# Smart-Industries 2015

## Programme des conférences

15 septembre

Matinée organisée en partenariat avec l'Alliance Industrie du Futur

**10h30 - Emmanuel Macron** - Ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique (horaire sous réserve).

**10h50-12h30 : Accompagner la Transition.**

Débat avec **Pascal Dalloz** et **Frédéric Sanchez**, Coprésidents Alliance Industrie du Futur, **Benjamin Galezo**, Directeur Général délégué de la DGE, **Erwan Salmon**, Conseiller de l'Association des Régions de France, **Christian Tacquard**, Directeur Général de Galapagos-LocMaria et **Gilles Vicard**, Président de VI Technology et PDG de Neptune Technologies

Passez de l'Usine d'Aujourd'hui à l'Usine du Futur implique des changements profonds, technologiques, humain, organisationnel... Quelles aides pour les PME ? Quel tempo ? Comment accompagner cette mutation et comment la financer ?

**13h30 : C'est quoi l'Industrie du futur ?**

Par **Max Blanchet** – Senior Partner Roland Berger, auteur du livre "L'industrie France décomplexée".

Le concept d'Industrie du futur a besoin d'être expliqué, mis en perspective. Le concept démythifié, reste à savoir par où commencer, par quels moyens accompagner ce changement, étape par étape...

**14h00-16h : Compétitivité dans la mondialisation.**

Avec **Lionel Janin**, France Stratégie, **François Asselin**, Président CGPME, **Louis Schweitzer**, Commissaire Général à l'investissement.

Face à une planète qui bouge, tous les pays ont leur propre stratégie d'adaptation. Quelle stratégie européenne et mondiale mettre en place et comment font les autres pays ? Quels sont les freins ?

**16h-17h : Ils ont déjà fait le pas de l'Industrie du Futur.**

Avec **Jean-Claude Reverdell**, SEW, **Jean-Claude Meyer** et **Olivier Offner**, SALM, Alain Orban, Arysta.

16 septembre

**10h-11h30 : Il n'y aura pas d'Industrie du futur, sans confiance numérique.**

Introduction **Contre-Amiral Riban**, DG adjoint de l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'information avec **Gilles Afchain**, Areva, **Stéphane Corblin**, SIAPP, **Pierre Gachon**, Groupe Renault, **Lazaro Pejsachowicz**, Président du Clusif, **Gérard Pesch**, Club GSI, **Jean-Luc Planchet**, RATP.

Développer des systèmes informatiques permettant l'échange d'informations, c'est donner la garantie que les données seront protégées. Quid de la sécurité et de la cybersécurité ? Comment unifier ses outils de communication et quelle normalisation ?

**11h40-12h30 : Ils ont déjà fait le pas de l'Industrie du Futur.**

Avec **Thomas Dalancon**, Renault, **Hervé Husson**, Terreal.

**13h30 : C'est quoi l'Industrie du futur ?**

Par **Max Blanchet** – Senior Partner Roland Berger, auteur du livre

"L'industrie France décomplexée".

**14h-15h30 : Garantir la continuité numérique.**

Avec **Bernard Boime**, Airbus Group Innovations, **Matthieu Breard**, Sidel, **Pascal Castoriadis**, Snecma, **Alain-Philippe Favre**, Seb, **Jimmy Jollois**, Vinci Consulting, **Laurent Martin-Rohmer**, SupplyOn, **Benoît Mériaux**, Groupe Bénéteau.

La révolution industrielle implique un lien total, transparent entre toutes les étapes du cycle de conception à la production, l'interaction directe entre fournisseur et client final amenant une contrainte supplémentaire. Cette chaîne numérique intégrée comprend tout aussi bien le PLM, le MES, les ERP que les machines ou les robots. Que retenir des expériences d'industriels et comment réadapter de façon flexible sa chaîne de production ?

**16h-17h : Ils ont déjà fait le pas de l'Industrie du Futur.**

Avec **Sylvie Guinard**, Thimonier, **Gilles Pernoud**, Georges Pernoud.

17 septembre

**10h20-11h30 : Les nouveaux outils de l'Industrie du Futur.**

Avec **Michel Bouvier**, Flexi-France (Groupe Technip), **Dominique Ghiglione**, CETIM, **Olivier Gibaru**, Arts & Métiers Lille, **Karine Gosse**, CEA List, **Jean-Philippe Jahier**, Thalès Alenia Space, **Nicolas Orance**, Daher.

Impression 3D, Fablab, Cobotique, capteurs intelligents, mobilité, composites... de nouvelles technologies apparaissent, elles vont changer nos façons de concevoir et de produire. Quelles nouvelles technologies faut-il suivre ? Quels nouveaux métiers et formations prévoir ? Les services prendront-ils le pas sur les produits ?

**11h40-12h30 : Ils ont déjà fait le pas de l'Industrie du Futur.**

Avec **Julien Desplat**, Oscaro, **Bruno Bouygues**, Gys

**13h30 : C'est quoi l'Industrie du futur ?**

Par **Max Blanchet** – Senior Partner Roland Berger, auteur du livre "L'industrie France décomplexée".

**14h-15h30 : Comment s'organiser ?**

Avec **Benoît Basier**, Cordonnerie Meyer, **Eric Bonnin**, CCI Alsace, **Laurent Carraro**, Arts et Métiers, **Marcel Grignard**, Confrontations Europe, **Michel Jeannerod**, CGPME, **Isabelle Martin**, CFDT, **Michel Roche**, ex-Michelin, directeur de RM Europe Consulting.

Aller vers l'Industrie du Futur, vers l'Industrie 4.0, implique la mise en place d'une véritable stratégie, d'une organisation nouvelle de l'entreprise. Les métiers à recruter, les formations à mettre en œuvre, l'organisation des postes... sont des aspects fondamentaux pour que cette mutation soit acceptée par tous, et devienne source de profits.



## Tout savoir (ou presque) du rapport Mettling en moins d'un quart d'heure



Tous les symboles comptent. Le directeur général d'Orange chargé des ressources humaines, Bruno Mettling, le sait bien. Pour son rapport intitulé Transformation numérique et vie au travail, il n'était pas question donc de remettre un de ces pavés de papier à la ministre du Travail Myriam El Khomri. Place à la clé USB.

Est-ce l'effet du sujet ? Toujours est-il que désormais tout devrait aller assez vite. D'ici à un mois, les 19 et 20 octobre, les propositions contenues dans le rapport seront discutées dans le cadre de la conférence sociale annuelle. Le numérique devrait faire l'objet d'une séance plénière et sera discutée dans les ateliers. De quoi nourrir la réflexion de la ministre pour le projet de loi qu'elle présentera fin 2015, début 2016.

Un rapport exhaustif, voire roboratif

Si avant la publication définitive l'attention a été portée sur quelques sujets au fil des fuites dans la presse (la déconnexion, la sécurisation du forfait-jours...), le rapport, très complet, s'appuie sur des auditions de multiples personnalités du champ syndical mais aussi des consultants. Il comporte 36 propositions.

Pour les élaborer, le rapporteur et l'équipe qui a travaillé à ses côtés ont développé un état des lieux où l'on trouve des choses convenues et d'autres beaucoup plus étonnantes. Ainsi en est-il de tout ce qui concerne le management de proximité, et l'unité de l'entreprise : Bruno Mettling a par exemple indiqué qu'il craignait que le développement du travail à distance ne provoque un isolement préjudiciable au bien-être du salarié et à la qualité du travail.

Toutefois, le pilote du rapport a aussi estimé que la première ligne managériale indispensable pour mener à bien la transformation numérique des équipes était par ailleurs "en situation de tension". Si on leur confie la transformation digitale, il faudra en profiter pour alléger leur fiche de poste d'autres tâches qui leur sont actuellement demandées.

Lors de la présentation à la presse, Bruno Mettling a, à plusieurs reprises, insisté sur l'importance de trouver des solutions face au danger réel en matière de santé au travail des salariés submergés par la connexion permanente et menacés d'infobésité, quand ils ne sont pas tout simplement en quelque sorte "analphabètes" en numérique - c'est-à-dire qu'ils ne maîtrisent pas les outils de base - une forme d'exclusion qui pourrait à terme se révéler des plus radicales.

### L'éducation numérique, une priorité

Le premier volet des 36 propositions concerne justement le développement de l'éducation numérique par les moyens de la formation professionnelle. Le rapport demande que le numérique fasse partie des savoirs fondamentaux dès l'école et souhaite que dans les six prochains mois, les branches professionnelles "lancent une consultation [...] pour mesurer leur besoin en formation".

Le rapport propose aussi de placer la transformation numérique au cœur des dispositifs de professionnalisation et de passerelles entre les métiers. A l'heure de la transformation digitale, le rapporteur estime qu'un effort volontaire doit être fait pour favoriser les reconversions vers les métiers du futur. Car, comme la ministre, il parie que le développement du numérique va créer de nouveaux emplois.

Dans la sixième proposition, il est ainsi proposé de développer les formations de reconversion, tandis que la huitième invite à "privilégier le management de proximité au sein de l'effort d'éducation numérique". Sans oublier de mobiliser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour préparer l'adaptation (mesure n°5).

### Sécuriser le cadre juridique du forfait jour

D'autres propositions visent à créer un cadre juridico fiscal, qui soit à la fois incitatif et protecteur. C'est le morceau le plus médiatique, puisqu'il concerne les questions de réglementation du temps de travail. Le rapport propose de sécuriser le forfait jours. Si ce mode d'organisation du travail semble adapté pour les entreprises et les salariés du numérique, les décisions de la Cour de cassation, qui a estimé hors la loi un certain nombre d'accords de branche, ont jeté le trouble. "L'annulation du forfait jours aurait des conséquences graves sur l'emploi numérique" a estimé Bruno Mettling. Sous-entendu, si les entreprises du secteur ne trouvent pas une organisation du temps de travail qui leur conviennent, elles seront tentées de transformer les salariés en indépendants.

Bruno Mettling souhaite donc que la loi précise rapidement, comme la Cour de cassation l'a demandé, la réalité de l'autonomie du travail, de compléter l'appréciation du temps de travail par la prise en compte de la charge de travail, qui elle tient compte du délai donné pour réaliser le travail. Il est aussi question d'intégrer la notion de temps de travail raisonnable.

A cet égard, le rapporteur a aussi souhaité que la durée de repos de 11 heures obligatoire puisse obtenir des dérogations précises, encadrées et assorties de temps de récupération. Toujours dans ce cadre il propose la mise au point de "dispositifs fiscaux incitatifs pour l'essaimage digital des salariés" ou de de "supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques".

### De nouveaux droits pour les indépendants

La question de la situation des travailleurs indépendants figure aussi dans cette partie du rapport, qui souhaite "réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale". Les auteurs proposent ainsi la création de nouveaux droits attachés à la personne, qui pourraient être transférés d'un statut à un autre. Par exemple, un salarié qui deviendrait indépendant pourrait conserver ses droits à la formation et continuerait à alimenter son compte. C'est l'idée implicite du compte personnel d'activité. Mais le rapport Mettling va plus loin en estimant que ces nouvelles formes de travail qui se sont développés avec le numérique doivent participer au financement de la protection sociale.

### De nouvelles obligations pour les plateformes collaboratives

Et dans sa préconisation numéro 16, il va encore plus loin, puisqu'il indique qu'il est nécessaire d'instaurer "un devoir d'information des plateformes de services pour l'établissement des droits et cotisations". Le rapport estime, en effet, que pour les personnes qui ont développé une activité qui est une source de revenus significative sur une plateforme numérique, il n'est pas question que cela soit assimilé à du travail au noir.

Conséquemment, elle doit être "soumise à des obligations similaires en termes de cotisations et de taxes que les activités du secteur formel". Pour les plateformes de type Uber ou Airbnb, cela

pourrait signifier de devoir déclarer toutes "les informations nécessaires à l'établissement des droits et des cotisations".

Le numérique, un atout pour le bien être au travail

Le rapport propose également des mesures pour que le développement du numérique soit au service de la qualité de vie au travail. Cela suppose l'instauration d'un droit de déconnecter, complété par un devoir de déconnecter. Il propose aussi qu'au sein de l'entreprise soit mise en place une politique de régulation sur l'usage des outils numériques. Une négociation pourrait être ouverte sur ces sujets dans chaque entreprise, la mission Mettling ne souhaitant pas voir une loi imposant une "coupure légale des mails le vendredi soir". Elle préconise aussi d'intégrer le paramètre numérique "dans la mesure et la prévention des risques professionnels" mais aussi dans "leurs politiques de rémunérations" pour tenir compte des efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique.

Parmi les autres préconisations, on notera encore la volonté de développer un dialogue social recourant davantage aux outils numériques et de favoriser "l'accès aux outils numériques des partenaires sociaux". Et pour aller encore plus loin à l'avenir, il souhaite qu'une partie des financements des investissements d'avenir aille vers la recherche en sciences sociales, notamment pour réfléchir à des notions comme le travail passif du client ou les relations sociales dans l'entreprise étendue.

Le champ balayé est donc très vaste. Bruno Mettling et les différents experts qui l'ont accompagné devraient voire au moins une partie de leurs propositions retenues prochainement. Pour la 36<sup>e</sup> qui demandait l'intégration de la transformation numérique sur la vie au travail, c'est déjà fait.

Rapport Mettling  
Christophe Bys @christophebys



## Transports : Les fausses bonnes idées selon la FNAUT

Auteur: Jérémy Berdou Dans France, Transports 23 septembre 2011 2 commentaires

Le 16 septembre dernier, la Fédération Nationale des Associations d'Usagers des Transports (FNAUT) a présenté lors d'une conférence de presse, un florilège de fausses bonnes idées communément admises mais engendrant, selon elle, « des débats stériles, des pertes de temps et des gaspillages d'argent public ». Dans son communiqué de presse du même jour, ce sont ainsi 20 exemples de ces fausses bonnes idées que la FNAUT présente, regroupés en thématiques distinctes. Plus qu'un document technique détaillé, ce communiqué est une synthèse permettant de se faire une idée des positions de la fédérations sur les innovations ou utilisations des transports parmi les plus médiatisées, souvent présentées comme vertueuses. Les transports urbains Si la FNAUT insiste sur l'étroitesse du réseau de pertinence des téléphériques urbains tout en questionnant leur coût réel et les problèmes d'accessibilité qu'ils posent, elle n'hésite pas à qualifier « d'invention inutile » les Tramways sur pneus. Ces véhicules combinant théoriquement les avantages du tram et des bus à haut niveau de services dans lesquels l'état misait beaucoup. Les villes de Caen et de Nancy qui ont adopté le système rencontrent par exemple de nombreuses difficultés. Ces dernières ont même signé une convention en février dernier afin de mutualiser leurs forces pour maintenir leur réseau, dont elles sont dépendantes mais qui leur coûte très cher (les déraillements fréquents et la maintenance dix fois plus importante que prévue). Des véhicules adaptés sont une première bonne réponse à l'organisation des transports, mais leur usage est également pointé du doigt par ce rapport. Ainsi, la montée par l'avant dans les bus, censée limiter la fraude, est pointée du doigt. Mal respectée, génératrice d'attentes, de gênes, elle amène des retards fréquents sur les lignes. Si la FNAUT préconise des contrôles plus fréquents pour juguler la fraude, d'autres villes trouvent des solutions plus ... inattendues. Ainsi pour éviter les bousculades et les retards, les Lyonnais sont désormais priés de prendre leur billet à l'avance afin de ne pas bloquer l'accès des usagers en en demandant un au chauffeur. Par quel moyen ? Par l'augmentation du prix du billet dans les transports (1€60 en machine, 2€ à bord). Le Tramway sur pneu, une "invention inutile" selon la FNAUT Quant à la solution de la gratuité des transports, elle est également jugée contre-productive par la FNAUT. Selon elle, « ce qui intéresse en priorité les usagers actuels ou potentiels, c'est la fréquence, la fiabilité, le confort, un meilleur maillage du territoire ». L'application d'une tarification sociale permettant un accès des transports en commun au plus grand nombre est ainsi jugée comme plus pertinente, car dotant la collectivité de ressources plus importantes alors même que le nombre d'usagers va croissant. La mise en place d'une tarification unique multimodale va-elle dans ce sens ? Montbéliard tente actuellement l'expérience avec son service Ah ! La carte !, permettant l'accès au service d'autopartage, de transports en commun (et à terme de trains régionaux) à partir d'un même abonnement. L'évolution de la voiture Les services de location de véhicules n'ont cependant pas la côte auprès de la FNAUT. Encourageant le recours irréfléchi à la voiture, d'une rentabilité économique douteuse (voir l'article cité plus haut), l'autopartage type Vélo'V ne constitue pas une solution réellement durable et l'étude lui préfère le développement du covoiturage, voire du taxi. Si cette dernière solution peut laisser perplexe en France, s'inspirer de ce qui se fait dans d'autres pays en la matière ne serait peut-être pas inintéressant. L'autolib' ? Pas du goût de la FNAUT On le sait, la voiture est très souvent pointée du doigt pour son impact écologique et les constructeurs s'échinent à présenter des modèles toujours plus « verts », voitures électriques en tête. Lecteurs et lectrices d'Urbanews vous le savez déjà probablement, mais celles-ci ne sont pas l'avenir de la ville durable. La FNAUT se joint à cette analyse du centre d'analyse stratégique et met en avant d'autres arguments dont la taille des voitures électriques, identique à celle des voitures thermiques, qui ne résout en rien leur omniprésence dans les centres urbains. Celles-ci posent donc les mêmes problèmes d'aménagement que leurs homologues thermiques : stationnement, déplacements, embouteillages. Les errances urbanistiques Prêts à Taux Zéro, PTZ+, ces avantages destinés à favoriser l'accès à la propriété, ont à la fois mis la priorité sur le neuf et



ont participé à l'augmentation du prix de l'immobilier. L'urbanisation diffuse qui en résulte est, selon la FNAUT, d'autant plus dommageable que les ménages les plus pauvres sont contraints à faire construire de plus en plus loin des centres, poussés par des terrains qui y sont toujours plus onéreux. Parallèlement à cette fuite des villes (pour les moins aisés), la construction des gares TGV en périphérie n'aurait ainsi pas l'effet escompté et ni les entreprises, ni les usagers n'en tireraient profit, notamment à cause de connexions insuffisantes avec les réseaux régionaux. Trop souvent oubliés l'élus, ces gares qui permettent un accès direct de ces derniers à la capitale provoquent également un effet tunnel terrible pour les territoires interstitiels. La politique du rail Si l'implantation des gares TGV, on a pu le constater, est vivement critiquée, la mise en place du LGV est cependant jugée satisfaisante (en dehors du tronçon Alpes-Atlantique, qualifié de « rêve »), allant à l'encontre d'une opinion écologiste émergente. Deux raisons principales à cela : La saturation du réseau classique qui aurait tout avantage à voir le LGV le soulager, et la redistribution des fonds en cas d'abandon du LGV, que la FNAUT juge plus probable de voir redirigés dans le financement de nouvelles autoroutes que dans la modernisation des réseaux ferrés existants. Plus terre à terre, la décision de Dominique BUSSEAU de supprimer les passages à niveau lors de réouverture de lignes est jugée « absurde », le coût de la suppression progressive des 15 000 passages à niveau recensés étant démesuré alors que seuls 350 sont considérés comme particulièrement dangereux. Le coût de la suppression d'un passage à niveau (donc de la construction d'un ouvrage d'art) pourrait ainsi servir à en sécuriser plusieurs. Quant au problème du fret, la FNAUT juge que son avenir n'est pas dans la mise en place d'innovations de ruptures » telles que le Road-Shift-Rail mais dans une intégration plus poussée de systèmes plus simple : Ferroutage, Freins électroniques, attelage automatique. Quelle conclusion ? Entre innovation, pragmatisme et veille technologique, le FNAUT dresse un bilan contrasté des expérimentations en vigueur. Pointant du doigt les changements radicaux, la fédération préconise ainsi des avancées prudentes, allant d'avantage dans le sens de l'usager (faut-il rappeler la signification de FNAUT ?) : informations, billettiques, tarifications, intermodalités, autant de pistes que la fédération considère comme centrales. Vous pouvez retrouver le texte intégral des fausses bonnes idées à cette adresse.



## FRANCE

## Travail : vers un « droit à la déconnexion »

Un rapport sur les effets sociaux du numérique a été remis, mardi, à la ministre Myriam El Khomri

**L**a réforme du droit du travail intégrera des mesures destinées à encadrer « la transformation numérique de notre économie ». Manuel Valls l'a dit, le 9 septembre, quelques instants après s'être vu remettre le rapport de l'ex-directeur général du travail, Jean-Denis Combexelle, qui encourage le développement de la négociation collective pour élaborer les normes sociales.

Le premier ministre considère que le développement des technologies digitales dans le monde de l'entreprise a des « impacts sociaux sur la vie au travail qui seront de plus en plus lourds ». Dès lors, il convient d'agir. Le sujet sera probablement abordé lors de la conférence sociale du 19 octobre. Des dispositions devraient également être inscrites dans le projet de loi que Myriam El Khomri présentera, fin 2015 ou début 2016, afin d'accorder plus de place aux accords de branche et d'entreprise dans « notre système de relations professionnelles ».

Pour nourrir sa réflexion, la ministre du travail dispose d'un rapport supplémentaire, rendu, mardi 15 septembre, par Bruno Mettling, directeur général adjoint d'Orange, chargé des ressources humaines. Il dresse un état des lieux, très documenté et parfois éloquent, sur les effets du numérique dans les relations de travail. Il formule aussi trente-six préconisations, en suivant une approche qui se veut équilibrée. « Le numérique est d'abord une opportunité

*pour penser différemment l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise au quotidien, confie M. Mettling au Monde. Mais il peut aussi être porteur de risques pour la santé des salariés, qu'il convient d'anticiper. Il ne faut pas que ça serve de prétexte pour mettre à bas le code du travail. »*

## « Infobésité »

La numérisation de l'économie a pris une ampleur spectaculaire. Aujourd'hui, 90 % des cadres disposent d'un micro-ordinateur sur leur lieu de travail. Et le nombre de smartphones a été multiplié par six depuis 2008. Or, selon M. Mettling, l'utilisation de tels équipements conduit parfois à une « surcharge informationnelle et communicationnelle » qui peut se révéler « contre-productive » en faisant intrusion dans la vie privée des salariés. Cette « infobésité » engendre, dans certains cas, du stress, « un sentiment de fatigue » et « pose en creux la question des risques psychosociaux ». Réguler l'usage de ces outils constitue donc une question « centrale, notamment pour les cadres ».

C'est pourquoi le dirigeant d'Orange propose d'instaurer « un droit à la déconnexion professionnelle qui doit se généraliser par négociation d'entreprise ». « Pour être effectif, ajoute-t-il, il doit s'accompagner d'un devoir de déconnexion dont le respect incombe d'abord à chacun d'entre nous, mais aussi à l'entreprise. Il revient, en effet, à celle-ci de former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux. Les dirigeants doivent également se

*montrer exemplaires. »* Le rapport ne fixe pas de solutions clés en main, mais cite plusieurs exemples : Volkswagen a lancé un « dispositif de mise en veille des serveurs », entre 18h15 et 7 heures du matin, pour les smartphones professionnels ; la société de e-commerce Price Minister a mis en place une demi-journée par mois sans courriels, afin de privilégier les échanges oraux entre salariés.

Autre tendance lourde qu'il convient d'encadrer, aux yeux de M. Mettling : « La multiplication de l'emploi hors salariat » induite par le modèle économique du numérique. Le rapport ne mentionne pas le nom d'UberPop, mais il est clair que le dirigeant d'Orange pense – entre autres – au service pour téléphone mobile qui permet à n'importe quel particulier de devenir chauffeur occasionnel sans être assujéti aux obligations qui pèsent sur les conducteurs de taxi (cotisations, achat d'une licence, etc.). « Le numérique favorise l'avènement de nouvelles formes d'emploi qui permettent dans bien des cas de retrouver une activité, estime M. Mettling. Mais elles comportent aussi des risques pour notre modèle social. Il faut donc qu'elles contribuent au financement de notre système de protection sociale et que les personnes concernées puissent y avoir accès. » Pour ce faire, il convient d'engager « une étude ad hoc autour de différents scénarios à construire ».

Quant au temps de travail, M. Mettling constate que le « forfait jours » est « la réponse la plus adaptée aux salariés autonomes



*du numérique*». Mais ce dispositif, qui prévoit que des catégories de personnel ont un certain nombre de jours à effectuer dans l'année (et non pas d'heures), n'est pas sécurisé sur le plan juridique : à plusieurs reprises, la justice a annulé des accords qui l'instituaient dans certaines branches, notamment au motif que les obligations sur les temps de repos n'étaient pas respectées. M. Mettling invite les pouvoirs publics à légiférer pour que soient précisées les règles à suivre par les employeurs et prise en compte la « charge de travail ».

Autre préconisation qui, elle, risque de faire grincer des dents : les salariés du numérique soumis au forfait jours devraient pouvoir déroger aux dispositions sur les repos (onze heures consécutives par jour et trente-cinq heures consécutives par semaine, au minimum). Ainsi, ils feraient face aux « coups de bourre » sans que la responsabilité de l'entreprise soit susceptible d'être mise en jeu. ■

BERTRAND BISSUEL

**Pour M. Mettling le « forfait jours » est « la réponse la plus adaptée aux salariés autonomes du numérique »**

**« Il revient à l'entreprise de former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux »**

**BRUNO METTLING**  
directeur général adjoint  
d'Orange



► 16 septembre 2015 - N°21979





**Travailler au XXI<sup>e</sup> siècle.-** DRH d'Orange, Bruno Mettling remet aujourd'hui à la ministre du Travail son rapport sur la «transformation numérique et vie au travail», qui remet une nouvelle fois le temps de travail en débat. Il a adouci ses propositions initiales qui évoquaient la possibilité d'«ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles, par accord collectif, à la directive européenne» sur le temps de travail, et ne parle désormais plus que d'«adapter, pour les travailleurs numériques concernés, le droit français pour sécuriser le forfait-jours». Il préconise d'inscrire dans la loi les sujets que les accords de branche ou d'entreprise autorisant le forfait-jours doivent traiter, ainsi que la définition de la notion de «charge de travail», avec droit d'alerte individuel. Il suggère également de remplacer le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion, encouragé par l'employeur, et de ne pas limiter le futur compte personnel d'activité aux seuls salariés. (*Les Echos 15/09 p.3*)



## Un code du travail pour le numérique sur la table de la nouvelle ministre

À quoi ressemblera la future loi sur le travail de Myriam El Khomri? Après les pistes esquissées par la mission Combrexelle, c'est au tour du DRH d'Orange, Bruno Mettling, de donner ses recettes pour allier « protection à la française » et « business model de l'économie numérique ».

« Le numérique rebat les cartes du lien hiérarchique traditionnel. Le collectif de travail n'est plus structuré par l'unité de lieu ; on travaille de plus en plus à distance ; la frontière de la relation salariale hiérarchique s'érode. » La nouvelle ministre du travail Myriam El Khomri a tenté de résumer, mardi 15 septembre, les changements engendrés par l'introduction des nouvelles technologies dans la vie au travail. Commandé par son prédécesseur François Rebsamen, elle a salué le rapport que lui a remis Bruno Mettling sur la transformation numérique, qui devrait servir, à l'instar de la mission Combrexelle, de base à sa future loi sur le travail. L'auteur du texte, Bruno Mettling, appelé à la rescousse comme directeur des ressources humaines chez Orange en 2010, a mené une grande partie de sa carrière dans les ministères. Il se targue d'avoir ramené un peu de paix chez le géant des télécoms. Une image très consensuelle, partiellement écornée l'an dernier par la recrudescence des suicides au sein de l'entreprise. Attendu au tournant, Bruno Mettling a donc pris bien soin de ne pas relancer les polémiques, en rognant du document final les dispositions les plus controversées de son rapport. La possibilité pour les travailleurs du numérique de déroger à la réglementation européenne sur le temps de travail (48 heures par semaine maximum, 11 heures par jour), a finalement pris la forme d'une simple « sécurisation du forfait-jours ». Ce dispositif, né en 2000, permet aux entreprises de ne plus décompter heure par heure le temps de travail de leurs salariés, mais de le convertir en nombre de jours, « au forfait ». Prévu pour des salariés supposément maîtres de leur activité, le principe a été retoqué à plusieurs reprises par la Cour de cassation, pour absence d'autonomie réelle des salariés, non-respect des obligations de repos quotidien et hebdomadaire ou encore rappel de salaires. Surtout, le forfait-jours a été inventé à une époque où le smartphone, la tablette et l'ordinateur portable n'avaient pas encore totalement envahi la vie des cadres. « La situation des "salariés du numérique", qui se connectent à distance à toute heure et n'importe quel jour, comporte des risques évidents de contrevenir aux temps de repos quotidien (11 h) et hebdomadaire (35 h), dont la finalité relève de la protection de la santé des salariés », note le rapport Mettling. Il fait donc cette proposition audacieuse, celle de prendre comme mesure non plus seulement le temps de travail, mais également la « charge mentale de travail ». Les récentes enquêtes Sumer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) vont toutes dans le même sens : les contraintes physiques du travail reculent, mais celles liées à l'intensification du travail ne cessent d'augmenter. Couplé à une absence de marge de manœuvre, c'est l'une des premières causes des risques psychosociaux. Le rapport reste cependant très flou sur les modalités de la mise en œuvre d'une telle mesure. Autre point clé, celui du droit à la déconnexion, cher au milieu syndical, qui voit dans cette revendication un bon moyen de draguer les cadres. Une part de plus en plus large des actifs peut toucher du doigt cette difficulté à dissocier vie privée et vie professionnelle, du fait des outils numériques nomades mais aussi de l'usage extensif qu'en font certaines entreprises. Le rapport Mettling parle donc non seulement d'un droit à la déconnexion mais aussi d'un « devoir de déconnexion », incombant au salarié comme à l'employeur, comme par exemple la trêve des mails à partir d'une certaine heure, voire des serveurs pour éviter que les salariés ne se reconnectent à longueur de jour et de nuit. Auto-entrepreneurs, travailleurs indépendants ou « permittents », l'industrie du numérique est également friande de ces statuts en dehors du champ du salariat classique, qui permettent d'ajuster le nombre de travailleurs au « projet », vocable cher au secteur. Un mouvement qui fait corps à une dynamique générale : un million d'auto-entrepreneurs sont désormais déclarés (un tiers d'entre eux cumulent cette activité

avec un emploi salarié), et 5 % des actifs étaient des travailleurs indépendants en 2014, un chiffre en augmentation de 8,6 % cette année . Une tendance que le rapport Mettling appelle à conforter : « Dans le monde entier, la souplesse, l'adaptabilité mais aussi le business model de l'économie numérique reposent sur la multiplication de l'emploi hors-salariat. » Et de plaider pour plus de flexibilité, dans la « préservation de notre modèle social ». La solution peut passer par le compte personnel d'activité défendu par François Hollande, qui permettrait aux droits sociaux d'être attachés à la personne et non plus au contrat de travail. La grande précarité d'une partie importante de ces soutiers du numérique reste en revanche occultée. Pour faire passer ces changements, le DRH d'Orange plaide sans surprise pour un poids accru donné aux acteurs et à la négociation, ce qui nécessite de former les syndicats aux outils numériques, les managers au respect de la vie personnelle, les entreprises aux dangers de la surcharge mentale. Myriam El Khomri, talonnée par Emmanuel Macron, en a aussi profité pour reprendre la main sur sa future loi, et marquer son adhésion au discours de Manuel Valls sur les conclusions de Combexelle : « Vous vous en doutez, votre proposition de donner plus de poids à la négociation dans les entreprises a retenu toute mon attention. On le sait bien, le quotidien des salariés est différent d'une entreprise à une autre et les solutions ne peuvent pas être les mêmes. » Sur le télétravail notamment, la ministre souscrit à une redéfinition par la voie conventionnelle pour résoudre les embûches liées à ce nouveau cadre professionnel : la prise en charge des accidents professionnels, l'ambiguïté du contrôle à distance, la perte de sens et de sentiment d'appartenance à un collectif, qui touchent de plus en plus de salariés en télétravail. Une fois n'est pas coutume, la réaction syndicale aux pistes esquissées par ce rapport sont plutôt positives, peut-être parce qu'elles ouvrent sur un champ porteur de renouvellement pour le syndicalisme français. La CFTD cadre se réjouit carrément sur Twitter que ses propositions soient « entendues dans le cadre du rapport Mettling ». Marie-José Kotlicki, secrétaire générale de l'union des cadres et ingénieurs de la CGT (Ugict-CGT), s'est quant à elle félicitée « que Bruno Mettling ait refusé de céder aux sirènes du Medef qui voulait déroger à la directive européenne sur le temps de travail, assouplir encore le forfait-jour et le généraliser à tous les salariés du numérique ». La CFE-CGC, traditionnel syndicat de l'encadrement, pointant la technologie numérique « symbole de progrès et de dangers », salue de son côté le rapport, « introductif à de plus grands débats ». Seul FO met en garde sur des « tendances potentiellement dangereuses », comme « la logique de l'inversion des normes ». La ministre du travail, qui va devoir entamer les consultations préliminaires à une nouvelle loi, a assuré que le sujet serait sur la table de la conférence sociale prévue le 19 octobre.



# UN GAUCHISTE EN AMÉRIQUE

**Les choses ne se passent pas tout à fait comme prévu pour le clan Clinton. Bernie Sanders, le sénateur indépendant du Vermont, âgé de 74 ans, fait la course en tête dans les primaires démocrates. Signe que même les Américains trouvent leur pays trop inégal.**

**L**e taux de chômage est tombé à 5 % aux États-Unis, champagne (ou plutôt bourbon), *yes, we did it*, la crise est finie ! Un résultat magique qui doit au cocktail américain habituel : une politique de relance (celle d'Obama en 2008) et un marché du travail toujours plus flexible. La dernière innovation en date est celle des auto-entrepreneurs, ces « 10-99 », du nom de leur formulaire fiscal, qui représentent d'ores et déjà près d'un travailleur sur trois (contre 11 % en France).

Ces nouveaux héros des temps modernes rendent le plus souvent des services aux clients des sites Internet : petits déménagements, réparations, gardes d'enfants, courses, repassage... Des petits boulots qui offrent un complément de revenu bienvenu aux retraités touchant de faibles pensions, aux étudiants ou à tous ceux qui ne trouvent pas de boulot « régulier », mais qui deviennent aussi de plus en plus de vrais « emplois », alors qu'ils n'offrent aucune couverture aux auto-travailleurs : pas d'assurance chômage, santé ou retraite, pas de congés payés... Le rêve de Jean-Denis Combexelle, qui profite de son statut de fonctionnaire (Conseil d'État) pour recommander la flexibilité pour les autres, au nom du « dialogue social » — même quand celui-ci a lieu avec un pistolet sur la tempe des camarades salariés.

C'est dans ce contexte qu'un fringant papy a émergé : Bernie Sanders, l'homme qui se place en tête des primaires démocrates dans plusieurs États alors qu'il n'hésite pas à se qualifier de « socialiste » (« démocratique », ajoutez-il néanmoins). Jusqu'ici, ses diatribes contre le grand capital, l'irresponsabilité des multinationales ou des grandes banques n'émouvait pas grand monde. Mais voilà que les temps changent, dans la lignée des tournées mondiales du Prix Nobel d'économie Joseph Stiglitz, qui sort chaque année un livre expliquant pourquoi

les inégalités, c'est mal, et pourquoi c'est pire que l'année passée.

Jugeons-en par les slogans de Sanders : « Dans le pays le plus riche du monde, personne ne devrait forcer les mères à retourner travailler quelques jours après avoir accouché. » « Nous devons mettre fin, une fois pour toutes, à la pratique honteuse des grandes entreprises qui bénéficient de l'incarcération des Américains. » « Nous avons besoin d'un système fiscal qui demande à la classe des milliardaires [sic] de payer sa juste part des taxes. » « Il nous faut une législation qui fasse sortir de l'ombre 11 millions de personnes vivant sans papiers et qui les mène sur le chemin de la citoyenneté. »

Bref, tout y est : inégalités, santé, armement, immigrés, éducation... Et les propositions concrètes suivent : taxer Wall Street, augmenter le smic, mettre en place une véritable couverture maladie universelle, développer les services publics, résoudre la crise de la dette étudiante... Un programme complet pour un pays qui s'interroge de plus en plus sur la réalité du « rêve américain », à mesure qu'il devient évident qu'une véritable oligarchie s'est emparée des richesses du pays et empêche celles et ceux qui sont en bas de l'échelle d'y grimper.

Certes, Sanders n'est pas encore tout à fait *President of the United States of America*. Mais il se passe clairement un petit quelque chose. Ainsi, chez nos cousins britanniques, c'est Jeremy Corbyn (66 ans), un autre « socialiste », opposé au nucléaire, pourfendeur de l'austérité et partisan des nationalisations, qui a été élu patron du Labour le week-end dernier, au nez et à la barbe des blairistes.

Bref, là où les politiques libérales ont été mises en œuvre plus que chez nous, la gauche « de gauche » se réveille, et ce, grâce aux primaires, qui permettent aux citoyens de contourner l'*establishment* et les candidats « raisonnables ».

**Jacques Littauer**



## analyse

### DROIT DU TRAVAIL

# Un loup caché derrière la simplification

**La publication par Messieurs Badinter et Lyon-Caen de l'ouvrage *Le Travail et la Loi*, s'il a suscité de légitimes critiques, ne doit pas dissimuler l'essentiel : une remise en cause plus profonde des protections des salariés par le biais des accords d'entreprise.**

**L**e petit opuscule *Le Travail et la Loi*<sup>1</sup>, publié avant l'été, a suscité un certain émoi, principalement dans la communauté des juristes de gauche et parmi les organisations syndicales, alors que, dans le même temps, l'initiative a été saluée avec bienveillance par le président du Medef et le gouvernement. Sans doute les auteurs n'envisageaient-ils pas l'instrumentalisation de leurs travaux, mais le résultat est là : l'opinion en retiendra que, décidément, le Code du travail est trop compliqué et qu'il faut le simplifier, voire le ramener à sa plus simple expression. De quoi s'agit-il exactement ? Les auteurs proposent une déclaration des droits du travail qui seraient circonscrits à l'énoncé de cinquante grands principes, ceux-ci devant ensuite être déclinés soit par le Code lui-même, soit par la négociation collective.

#### Vers un éclatement du droit du travail ?

L'idée est en apparence séduisante, mais l'énoncé de certains principes l'est beaucoup moins. Par exemple, il est affirmé que « tout salarié a droit à un salaire lui assurant une vie libre et digne ». Faut-il en déduire que la déclinaison concrète de ce principe serait le nécessaire respect du SMIC comme l'a déclaré l'un des auteurs<sup>2</sup> ? À la rigueur, ce SMIC sera-t-il garanti nationalement

par la loi, ou sera-t-il fixé au niveau des branches professionnelles par voie de conventions collectives, voire à un niveau inférieur par un accord d'entreprise ? On aurait ainsi, dans le second cas, un SMIC commerce ou un SMIC automobile, un SMIC régional ou un SMIC Renault, etc.

Le principal danger de ce principe de déclinaison est donc que de trop nom-

**« Ce n'est pas en s'amaigrissant que le Code du travail prendra du muscle. »**

breux points soient renvoyés à la négociation d'entreprise.

Hasard du calendrier ou coïncidence troublante, une commission a été mise en place par le premier ministre, en avril 2015, avec pour mission de repenser la place donnée à l'accord collectif dans le droit du travail, qui serait encore trop limitée. Cette commission, présidée par l'ancien directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle, doit remettre ses propositions pour donner plus de place au dialogue social de terrain, dans les entreprises et les branches professionnelles.

S'agit-il de renforcer l'ordre public social et le principe de faveur, en affirmant qu'une norme de niveau inférieur ne peut inclure que des dispositions visant à améliorer des dispositions d'une norme de niveau supérieur ? Et donc d'en finir avec les accords dérogatoires moins favorables, pour les salariés, que des dispositions légales ou des accords de branche ?

Non, car l'objectif assigné est en réalité inverse. Il s'agit de renforcer la tendance perceptible depuis trente ans où le détricotage de notre droit du travail passe par le canal de la négociation d'entreprise au détriment des dispositions des conventions de branche et/ou de la loi. Avec, en apothéose, rendre la loi supplétive, dès lors qu'un accord existe entre acteurs sociaux, sous réserve d'un ordre public minimal. Le Code devrait ainsi définir un cadre général, simplifié, le reste étant renvoyé à la négociation, notamment d'entreprise, ce qui réduit à peau de chagrin le principe de faveur.

Et certains membres de cette commission n'ont pas caché dans leurs écrits que l'objectif était également de permettre aux accords collectifs destructeurs de droits (mais hypocritement appelés de gestion de l'emploi) de s'imposer au contrat de travail, le refus du salarié devant être considéré comme une démission<sup>3</sup>.

#### De la simplification à l'hyper-complexification

Un loup est donc caché derrière le débat sur la simplification du droit du travail. Or, dans un rapport de force défavorable aux travailleurs en période de crise, il est pourtant illusoire de penser que, de la négociation collective d'entreprise, puisse jaillir un renforcement des protections des salariés. Le droit sera en réalité plus complexe, car chaque salarié et chaque employeur devront s'interroger sur les textes qui régissent leurs



ALAIN GUILHOT/DIVERGENCE

**La négociation collective primera-t-elle sur la loi ?**

rapports, en fonction de la profession ou de la région ou de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Ce n'est pas en s'amaigrissant que le Code du travail prendra du muscle puisqu'il risque, à terme, de ne s'appliquer qu'à défaut d'un droit conventionnel régressif et obèse. Si l'on entend simplifier le Code du travail, qui, il est vrai, est pléthorique sur certains aspects, on peut déjà le nettoyer de tous les dispositifs qui, depuis

trente ans, ont été intégrés pour accroître les dérogations moins favorables aux salariés : là, des accords de branche ; ici, la loi elle-même (c'est frappant en matière d'aménagement du temps de travail). Car c'est un paradoxe : pour déréglementer, il faut beaucoup... réglementer ! Dernier exemple en date : pour faciliter les licenciements économiques, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 a complexifié le droit existant (renvois de

textes très nombreux, deux juges compétents, etc.). Par ailleurs, il est loin d'être certain que simplifier soit favorable aux entreprises, car ce n'est pas parce qu'un principe est énoncé simplement qu'il ne génère pas de contentieux de la part des employeurs (exemple : le principe de l'expertise du CHSCT, en cas de risque grave, est très simple dans son énoncé. Pourtant, le recours à un expert est systématiquement contesté par les employeurs)<sup>4</sup>.

Et si l'on veut redonner du sens à la négociation collective, il faut d'abord réaffirmer un principe fondamental simple : notre droit du travail doit nécessairement reposer sur une hiérarchie des normes, où chaque échelon (loi, convention collective, accord d'entreprise) n'est autorisé qu'à améliorer l'offre du précédent. L'intérêt général, incarné par la loi, commande en effet d'interdire l'inverse, afin de renforcer un socle de droits pour tous les salariés, condition d'une véritable démocratie sociale.

**Laurent Milet**

1. *Le Travail et la Loi*, de R. Badinter et A. Lyon-Caen, éd. Fayard, 2015. Voir dans cet ouvrage la déclaration de la CGT du 1<sup>er</sup> juillet 2015, disponible sur [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr).  
 2. *Libération*, 25 juin 2015.  
 3. *Semaine sociale Lamy*, F. Favennec-Héry, n° 1643, 15 sept. 2014.  
 4. « Les idéologues de la simplification », Pascal Lokiec, *Semaine sociale Lamy*, n° 1677, 18 mai 2015.

**La simplification n'est pas créatrice d'emplois**

En préambule de leur ouvrage, Messieurs Badinter et Lyon-Caen reprennent à leur compte la rhétorique actuelle sur la peur des petites et moyennes entreprises d'embaucher, en raison de la soi-disant complexité du Code du travail. Celle-ci est, en outre, conceptualisée par certains universitaires et clubs de réflexion adeptes de l'analyse économique libérale du droit<sup>1</sup>. Or toute explication du chômage par les soi-disant rigidités du droit du travail, et non par l'insuffisance de la demande effective, sert les intérêts du Medef. Aucune enquête sérieuse n'a en effet



O. THOMAS

jamais démontré de lien entre l'importance des protections relevant du Code du travail et le nombre de chômeurs. Si les entreprises

n'embauchent pas, c'est tout simplement parce que leurs carnets de commandes ne le permettent pas. La simplification du droit du travail pour créer des emplois est donc un leurre<sup>2</sup>.

1. Voir *La Semaine juridique - Social*, éditions LexisNexis, n° 25 et 26, 23 et 30 juin 2015.  
 2. Lire Christophe Baumgarten et autres, « Le mythe de la simplification créatrice d'emploi », édition Les invités de Mediapart, 18 mars 2015 (<http://bit.ly/1MWwV2F>).

LE JOURNAL DU SYNDICAT NATIONAL DES ENSEIGNEMENTS DE SECOND DEGRÉ

SOMMAIRE

 N° 754  
12 SEPTEMBRE  
2015

 L'UNIVERSITE  
SYNDICALISTE



 4 P. SPÉCIAL RÉFORME  
DU COLLÈGE I A IV

CETTE SEMAINE 3

- LA RENTRÉE EN LYCÉE
- DES EFFECTIFS TRÈS LOURDS
- L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ
- L'AUTONOMIE

ENJEUX 4-5

- VOTATION FONCTION PUBLIQUE
- FONCTIONNAIRES : AGRESSION DU SÉNAT
- RETRAITÉS : BLOCAGE DES PENSIONS
- EMPLOIS : CHERCHEZ L'ERREUR
- FORMATEURS ACADEMIQUES
- CPGE

MÉTIERS-CARRIÈRES 6

- NOUVEAUX PROGRAMMES EN COLLÈGE
- BTS : RÉNOVATION
- ÉTAT VS
- HORS-CLASSE DES AGRÉGÉS

SUR LE TERRAIN 7-8

- CIRCULAIRE DE MISSION CPE
- CO-PSY

## ÉDITO

## MON ENNEMI C'EST ...



**Q**ue reste-t-il aujourd'hui de ce qui n'était qu'un effet de tribune ?

Sur commande du Sénat, la Cour des comptes, fidèle à sa vision purement comptable de l'État, récite les antennes de l'OCDE sur la suppression

de postes de fonctionnaires, la nécessité de les faire travailler plus. Quand on proclame que l'ennemi est la finance, on ne cherche pas les idées nouvelles pour sortir le pays de la spirale de la crise et de l'austérité auprès de ceux qui la promeuvent. Quand on promet de lutter contre les inégalités, on ne désigne pas la Fonction publique comme une charge, mais on la conçoit à partir des besoins de la partie la plus précaire et la plus fragile de la population en terme de santé, logement, éducation, accès à l'eau et à l'énergie, accès à l'emploi et à une place dans la société.

Sans doute est-ce aussi parce que le pouvoir ne veut pas sortir des rails d'une économie dominée par la recherche du profit pour une petite minorité que, face à la demande de milliers d'êtres humains jetés sur les routes de l'exode et de la misère, la réponse en terme d'accueil sur ce que l'on espère être toujours la « Terre des droits de l'Homme » reste frileuse.

Justice sociale et justice scolaire sont à l'inverse des exigences que nous devons porter par notre engagement citoyen bien sûr, mais aussi au quotidien, avec la fierté d'accomplir nos missions au service de la jeunesse en tant que professionnels de l'éducation, et en faisant, par exemple, reculer le gouvernement sur sa réforme du collège qui, et ce n'est pas un hasard, a obtenu le blanc-seing de l'OCDE.

■ Roland Hubert,  
cosecrétaire général

 MESURES GOUVERNEMENTALES  
A SENS UNIQUE

La rentrée 2015 s'est ouverte sous de sombres auspices. Terribles mirages de centaines de milliers de réfugiés fuyant les conflits et la tyrannie, absence d'embellie en France concernant le chômage, arrogance réaffirmée d'un patronat désireux d'affaiblir les garanties des salariés, augmentation de la pauvreté... Concernant les migrants, le gouvernement n'a pas eu le discours fort attendu, ne faisant qu'entrouvrir la porte, réduisant drastiquement les possibilités d'accueil, laissant ainsi se développer les discours intolérables de ceux qui veulent trier les « bons » et les « mauvais » réfugiés.

Quant à la politique économique et sociale, à un an et demi des présidentielles, le bilan négatif conduit le gouvernement non à opérer un tournant, mais plutôt à accélérer le rythme. Nulle remise en cause des sommes déversées en vain aux entreprises dans le cadre des différents pactes (de croissance, de responsabilité...) n'est prévue. Au contraire, on fait de nouvelles concessions au patronat, qui considère le « coût du travail » et les protections des salariés comme le supposé frein à l'emploi. En proposant de privilégier les négociations d'entreprises aux dépens de la loi, le rapport présenté par le conseiller d'État Jean-Denis Combexelle ne s'attaque pas aux racines du chômage, mais donne toute latitude à une augmentation des inégalités entre les salariés, à une diminution du salaire ou encore à une hausse du temps de travail.

Les salariés de la Fonction publique ne sont pas épargnés et, alors que l'action de plusieurs fédérations de fonctionnaires dont la FSU a ouvert une brèche et contraint le gouvernement à se pencher sur la rémunération des fonctionnaires, la Cour des comptes sort à point nommé un rapport pour préconiser une réduction du nombre de fonctionnaires, une augmentation de leur temps de travail, et dénoncer le projet d'accord dit

Suite page 2 >>>



À L'APPEL DE L'INTERSYNDICALE  
GRÈVE LE JEUDI 17 SEPTEMBRE  
POUR LE SECOND DEGRÉ, NOS MÉTIERS, L'AVENIR DE LA JEUNESSE



## Une reprise inégale et toujours atone

Le tourisme affiche encore une saison record. La construction et les ventes d'automobiles passent au vert. Mais la croissance comme l'emploi restent faibles.



T

out n'est pas sombre, loin de là, dans la situation économique générale de ce mois de septembre. Certains indicateurs dans la construction et les immatriculations automobiles sont même passés au vert ces derniers mois. Mais on est en droit de se demander quelle politique économique sera de nature à véritablement relancer la machine, ou même si la croissance économique tant recherchée reviendra un jour dans notre pays. Car le paysage réglementaire et fiscal de la France est sans doute plus complexe qu'ailleurs.

Toutefois, il est difficile de prétendre que le gouvernement n'agit pas en faveur des entreprises. Il maintient le cap, très critiqué dans les rangs de sa majorité, de sa politique de l'offre, destinée à relancer la croissance par l'investissement. À un coût budgétaire élevé.

Une réforme du Code du travail

On saura dans quelques semaines ce que le gouvernement retient du rapport Combrexelle, présenté la semaine dernière, et qui propose une sérieuse évolution du Code du travail. Avant l'été, d'éminentes personnalités de gauche, comme Robert Badinter, avaient lancé ce débat iconoclaste et largement tabou chez les socialistes. Il est probable que Manuel Valls, qui a déjà donné le ton de la prochaine réforme, avance prudemment sur ce sujet, qui est un casus belli pour les organisations syndicales. Le gouvernement va devoir avancer sur une ligne de crête fragile : plus de souplesse et de dialogue au sein des branches, sans toutefois abaisser le niveau de protection des salariés en France.

Il faut dire que Jean-Denis Combrexelle (haut fonctionnaire du Conseil d'État) n'y est pas allé avec le dos de la cuillère. Il propose rien de moins que de réduire le rôle de la loi au profit de la négociation collective dans notre édifice juridique social. Cela suppose une modification de la Constitution, dont le calendrier et l'issue sont incertains. Un peu comme sur le modèle suisse, dont Robert Badinter s'était inspiré, le rapport propose que la loi fixe le cadre général du temps de travail, du smic, et que les branches s'emparent de l'application de ces principes généraux, qui, une fois négociés à cet échelon, s'imposeraient aux entreprises.

On est sans doute loin du but mais l'intention est louable compte tenu de la lourdeur d'un Code du travail qui a empilé depuis des décennies les règlements et prescriptions. Comme de coutume en France, le Medef a salué une occasion historique de réforme. Et les syndicats s'y sont opposés. Mais c'est bien une loi qui décidera des nouveaux équilibres.

Mais le précieux Graal n'est toujours pas au rendez-vous. Le taux de croissance a été de 0 % au

deuxième trimestre de cette année. Pire, selon l'Insee, le taux de la production industrielle du mois de juillet laisse à penser que celle-ci pourrait être plus faible encore au troisième trimestre que le taux de 0,3 % espéré par Bercy. On le saura vite, mais, à ce rythme, la France n'atteindra pas la croissance de 1,5 % du PIB escomptée, loin du taux nécessaire pour un retournement de la courbe du chômage. Les raisons d'espérer demeurent toutefois.

### **Le tourisme au sommet**

Laurent Fabius a annoncé une année record sur le plan du tourisme. La baisse de l'euro et les craintes touchant le Maghreb ont dopé la fréquentation. Les campings, croisières fluviales et parcs d'attractions avoisinent des taux croissance à deux chiffres. Le nombre des nuitées serait même en hausse au cœur de l'été. Le réseau Gîtes de France affiche des taux d'occupation de l'ordre de 95 %. Seuls les hôtels, et notamment les établissements de luxe, ont connu un été en retrait. On ne sait rien, bien sûr, du chiffre d'affaires réalisé par le réseau Airbnb, mais le tourisme urbain a une nouvelle fois explosé.

Autre signal encourageant, lui aussi, le retour de chiffres positifs pour ce qui est de l'immobilier. L'embellie est encore fragile, avec une hausse des permis de construire de 3,7 % au deuxième trimestre, mais les promoteurs ont repris les ventes, souvent de programmes qu'ils avaient en stock. Cependant, les chantiers, eux, ne repartent toujours pas, bien que la fin de l'année doive, selon les professionnels, coïncider avec un rebond dans la construction de logements collectifs et individuels. Indispensable, quand on sait le poids du BTP dans l'économie française. Les ventes dans l'ancien sont aussi reparties à la hausse, enfin. La FNAIM estime que, sur un an, plus de 700 000 logements ont changé de mains.

Enfin, l'automobile, avec une progression notable de la vente de véhicules neufs, est elle aussi orientée à la hausse. Peugeot a bien tiré son épingle du jeu, avec + 3,6 % sur les sept premiers mois de l'année, mais BMW (+ 20,7 %), Hyundai (+ 19,3 %) ou Fiat (+ 13,1 %) ont aussi progressé, même si leurs parts de marché sont moindres en France.

### **Léger mieux dans l'industrie**

Les industriels semblent reprendre confiance, doucement mais sûrement. Une étude de LCL (filiale du Crédit agricole) publiée cet été laisse entrevoir une croissance industrielle de 1,2 % cette année. Un chiffre qui cache des tendances disparates entre les secteurs qui vont bien (la construction navale, l'aéronautique et la construction automobile), ceux qui stagnent (la chimie, le papier-carton et l'agroalimentaire) et ceux qui reculeront encore cette année (l'équipement électrique et les travaux publics). L'Insee a même refroidi les optimistes en publiant jeudi dernier un indice de recul de la production manufacturière du mois de juillet. Seules les entreprises très présentes sur les marchés à l'exportation sont en plein boom. Air liquide, Safran, Sanofi ou Renault ont annoncé cet été des résultats, des niveaux de marge ou de perspectives de croissance en forte hausse. L'euro faible dope la croissance des industriels qui vendent en zone dollar, c'est-à-dire loin de la France.

### **L'intérim en hausse**

On constate toutefois une amélioration des chiffres de la création d'emplois. La France a recréé 23 800 emplois au deuxième trimestre, tandis que, dans le même temps, le nombre des emplois salariés reculait de 17 400. Les progrès de l'intérim et du tertiaire compensent les reculs de l'industrie et de la construction. Le nombre des auto-entrepreneurs a lui augmenté de 8,6 % l'an passé, notamment dans les transports, la santé, le nettoyage et les activités sportives. On compte aujourd'hui 982 000 autoentrepreneurs en France. L'emploi, décidément, change de nature.

« L'emploi industriel stagne dans la région »

Christian Houel est le PDG d'Aquitaine électronique, à Serres-Castet. L'entreprise girondine travaille pour les secteurs de l'aéronautique, de la défense mais aussi de l'énergie, des industries pharmaceutique et papetière. Il vient d'être élu président de l'Union des industries et métiers de la métallurgie pour la grande région Aquitaine, Poitou-Charentes et Limousin. Une fédération professionnelle qui représente 4300 établissements et quelque 105 000 salariés. Il répond aux questions de « Sud Ouest » sur la conjoncture régionale.

« Sud Ouest ». Comment jugez-vous la situation économique de l'industrie dans notre région ?

Christian Houel. Force est de constater que, sur un plan général, la situation économique régionale est plutôt atone. Le niveau de l'emploi dans la grande région Aquitaine, Poitou-Charentes et Limousin est à la stabilisation, et même de l'ordre de la baisse (- 0,002 %) rien qu'en Aquitaine, pour ce qui est de l'ensemble du secteur industriel. Parmi les secteurs en baisse figurent l'automobile ainsi que les équipements électriques et électroniques. Les secteurs de la fabrication mécanique et ceux de la maintenance sont en revanche à la hausse. Quant au secteur de l'aéronautique, il est sur une forte cadence de production.

Les entreprises reprennent-elles le chemin de l'investissement ?

Oui, on peut l'affirmer pour les grandes entreprises qui structurent le paysage industriel régional. Thales, Dassault et Turbomeca investissent dans de nouveaux bâtiments et préparent les « usines du futur ». Pour les petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaire (ETI), c'est plus contrasté, et les décisions d'investir dépendent des plans de charge. Il est vrai que le manque de visibilité retarde les décisions d'investissement et provoque l'attentisme. Nous le constatons tous.

La chaîne de sous-traitance va-t-elle pouvoir suivre les rythmes de production pour Airbus et la montée en cadence du Rafale ?

Je ne peux pas prétendre connaître tous les plans de charge des industriels, mais ce que je sais, c'est que nos industries ont toujours réussi à s'adapter, en préparant nos jeunes aux métiers [du secteur] dans des filières différentes, en dotant nos centres de formation de compétences et de moyens, en améliorant nos outils de production, en faisant appel à la robotique, en innovant également dans nos organisations, en regroupant des compétences. Nous y parviendrons. Ces cadences de production sont une occasion que toute la chaîne de sous-traitance va saisir.

Jusqu'où faut-il, selon l'UIMM, réformer le Code du travail ?

Il est encore tôt pour en parler dans le détail. Le dossier sera bientôt à l'agenda parlementaire et politique. Ce qui est sûr, c'est que tout ce qui sera fait pour alléger le Code du travail en respectant les droits et devoirs de chacun sera de toute façon synonyme de création d'emplois.

Recueilli par Jean-Bernard Gilles



## Vers un « droit à la déconnexion » au travail

**La réforme du droit du travail intégrera des mesures destinées à encadrer « la transformation numérique de notre économie ».**

**Manuel Valls l'a dit, le 9 septembre, quelques instants après s'être vu remettre le rapport de l'ex-directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle, qui encourage le développement de la négociation collective pour élaborer les normes sociales.**

Le premier ministre considère que le développement des technologies digitales dans le monde de l'entreprise a des « impacts sociaux sur la vie au travail qui seront de plus en plus lourds ». Dès lors, il convient d'agir. Le sujet sera probablement abordé lors de la conférence sociale du 19 octobre. Des dispositions devraient également être inscrites dans le projet de loi que Myriam El Khomri présentera, fin 2015 ou début 2016, afin d'accorder plus de place aux accords de branche et d'entreprise dans « notre système de relations professionnelles ».

Pour nourrir sa réflexion, la ministre du travail dispose d'un rapport supplémentaire, rendu, mardi 15 septembre, par Bruno Mettling, directeur général adjoint d'Orange, chargé des ressources humaines. Il dresse un état des lieux, très documenté et parfois éloquent, sur les effets du numérique dans les relations de travail. Il formule aussi trente-six préconisations, en suivant une approche qui se veut équilibrée.

« Le numérique est d'abord une opportunité pour penser différemment l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise au quotidien, confie M. Mettling au Monde. Mais il peut aussi être porteur de risques pour la santé des salariés, qu'il convient d'anticiper. Il ne faut pas que ça serve de prétexte pour mettre à bas le code du travail. »

### « Infobésité »

La numérisation de l'économie a pris une ampleur spectaculaire. Aujourd'hui, 90 % des cadres disposent d'un micro-ordinateur sur leur lieu de travail. Et le nombre de smartphones a été multiplié par six depuis 2008.

Or, selon M. Mettling, l'utilisation de tels équipements conduit parfois à une « surcharge informationnelle et communicationnelle » qui peut se révéler « contre-productive » en faisant intrusion dans la vie privée des salariés. Cette « infobésité » engendre, dans certains cas, du stress, « un sentiment de fatigue » et « pose en creux la question des risques psychosociaux ». Réguler l'usage de ces outils constitue donc une question « centrale, notamment pour les cadres ».

C'est pourquoi le dirigeant d'Orange propose d'instaurer « un droit à la déconnexion professionnelle qui doit se généraliser par négociation d'entreprise ». « Pour être effectif, ajoute-t-il, il doit s'accompagner d'un devoir de déconnexion dont le respect incombe d'abord à chacun d'entre nous, mais aussi à l'entreprise. Il revient, en effet, à celle-ci de former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux. Les dirigeants doivent également se montrer exemplaires. »

Le rapport ne fixe pas de solutions clés en main, mais cite plusieurs exemples : ainsi, Volkswagen a lancé un « dispositif de mise en veille des serveurs », entre 18 h 15 et 7 heures du matin, pour les smartphones professionnels ; de son côté, la société de e-commerce Price Minister a mis en place une demi-journée par mois sans courriels, afin de privilégier les échanges oraux entre salariés.

Autre tendance lourde qu'il convient d'encadrer, aux yeux de M. Mettling : « La multiplication de l'emploi hors salariat » induite par le modèle économique du numérique. Le rapport ne mentionne pas le nom d'UberPop, mais il est clair que le dirigeant d'Orange pense – entre autres – au service pour téléphone mobile qui permet à n'importe quel particulier de devenir chauffeur occasionnel

sans être assujéti aux obligations qui pèsent sur les conducteurs de taxi (cotisations, achat d'une licence, etc.).

« Le numérique favorise l'avènement de nouvelles formes d'emploi qui permettent dans bien des cas de retrouver une activité, estime M. Mettling. Mais elles comportent aussi des risques pour notre modèle social. Il faut donc qu'elles contribuent au financement de notre système de protection sociale et que les personnes concernées puissent y avoir accès. » Pour ce faire, il convient d'engager « une étude ad hoc autour de différents scénarios à construire ».

Quant à la législation sur le temps de travail, M. Mettling constate que le « forfait jours » est « la réponse la plus adaptée aux salariés autonomes du numérique ». Mais ce dispositif, qui prévoit que certaines catégories de personnel ont un certain nombre de jours à effectuer dans l'année (et non pas d'heures), n'est pas sécurisé sur le plan juridique : à plusieurs reprises, la justice a annulé des accords qui l'instituaient dans certaines branches, notamment au motif que les obligations sur les temps de repos n'étaient pas respectées. M. Mettling invite les pouvoirs publics à légiférer pour que soient précisées les règles à suivre par les employeurs et prise en compte la « charge de travail ».

Autre préconisation qui, elle, risque de faire grincer des dents : les salariés du numérique soumis au forfait-jour devraient pouvoir déroger aux dispositions sur les repos (onze heures consécutives par jour et trente-cinq heures consécutives par semaine, au minimum). Ainsi, ils feraient face aux « coups de bourre » ponctuels sans que la responsabilité de l'entreprise soit susceptible d'être mise en jeu.

Lire aussi : Les nouveaux visages de l'économie collaborative





## Vers un « droit à la déconnexion » au travail



La réforme du droit du travail intégrera des mesures destinées à encadrer « la transformation numérique de notre économie ». Manuel Valls l'a dit, le 9 septembre, quelques instants après s'être vu remettre le rapport de l'ex-directeur général du travail, Jean-Denis Combexelle, qui encourage le développement de la négociation collective pour élaborer les normes sociales.

Le premier ministre considère que le développement des technologies digitales dans le monde de l'entreprise a des « impacts sociaux sur la vie au travail qui seront de plus en plus lourds ». Dès lors, il convient d'agir. Le sujet sera probablement abordé lors de la conférence sociale du 19 octobre. Des dispositions devraient également être inscrites dans le projet de loi que Myriam El Khomri présentera, fin 2015 ou début 2016, afin d'accorder plus de place aux accords de branche et d'entreprise dans « notre système de relations professionnelles ».

Pour nourrir sa réflexion, la ministre du travail dispose d'un rapport supplémentaire, rendu, mardi 15 septembre, par Bruno Mettling, directeur général adjoint d'Orange, chargé des ressources humaines. Il dresse un état des lieux, très documenté et parfois éloquent, sur les effets du numérique dans les relations de travail. Il formule aussi trente-six préconisations, en suivant une approche qui se veut équilibrée.

« Le numérique est d'abord une opportunité pour penser différemment l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise au quotidien, confie M. Mettling au Monde. Mais il peut aussi être porteur de risques pour la santé des salariés, qu'il convient d'anticiper. Il ne faut pas que ça serve de prétexte pour mettre à bas le code du travail. »

### « Infobésité »

La numérisation de l'économie a pris une ampleur spectaculaire. Aujourd'hui, 90 % des cadres disposent d'un micro-ordinateur sur leur lieu de travail. Et le nombre de smartphones a été multiplié par six depuis 2008.

Or, selon M. Mettling, l'utilisation de tels équipements conduit parfois à (...)



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## "Nous regrettons que le mécanisme du référendum ne soit pas retenu"

15/09/2015



Jean-Paul Charlez est président de l'ANDRH, directeur général des ressources humaines du groupe Etam (20 000 salariés), président de la commission sociale de la Fédération des enseignes de l'habillement et membre du comité directeur de la fédération. Il revient sur le rapport Combrexelle. Interview.

Quelle analyse générale faites-vous du *rapport* Combrexelle ? Ces propositions correspondent-elles à vos préconisations ?

Il est encore tôt pour savoir ce qui sera tiré concrètement de ce rapport. Mais nous soutenons globalement la nouvelle architecture du Code de travail. D'ores et déjà, les pistes proposées permettent de réelles avancées. L'un des points majeurs est de placer l'entreprise aux avant-postes de la négociation. C'est, en effet, le niveau le plus adéquat pour conduire le dialogue social. En 2014, quelque 37 000 accords ont été signés contre 950 pour les branches. Nous exprimons, toutefois, quelques réserves sur les accords majoritaires. Car si le principe est louable, la méthode peut s'avérer complexe en cas de blocage des négociations. Le risque est de ne pas avoir d'accord du tout. Nous regrettons que le mécanisme du référendum ne soit pas retenu pour faire adopter un texte en cas d'échec des discussions. Car faute d'entente, les DRH n'auront aucune alternative, ni échappatoire; ils ne disposent pas d'article 49-3...



## Vous doutez de la capacité des organisations syndicales à conclure des accords ?

Je pense que la plupart des organisations sont dans le dialogue et dans la discussion. Mais certaines restent campées dans des postures, voire des dogmes, ce qui peut entraîner des blocages. Certes, les élections professionnelles constitueront un véritable test pour les partenaires sociaux. Car faute de soutien des salariés, leur représentativité sera remise en cause. D'où la nécessité pour certaines d'entre elles de réaliser leur révolution culturelle.

## Le rapport ouvre un champ élargi de négociation sur l'emploi, les conditions de travail, le temps de travail et les salaires. Pensez-vous réussir à trouver des compromis sur ces domaines ? Etes-vous toujours favorable à des *accords de maintien dans l'emploi "offensifs"* défendus par votre prédécesseur ?

Ces thèmes de négociation sont, en effet, des sujets d'entreprise. Y compris les accords "offensifs" pour le développement de l'emploi. Nous sommes capables de nous entendre en bonne intelligence avec les syndicats. Tout est négociable si l'on propose des compromis. En revanche, nous considérons que la faculté de contester la validité d'un accord collectif d'entreprise doit rester l'apanage des entreprises, des organisations syndicales et des salariés, mais que l'administration n'a pas à intervenir. Or, le rapport suggère de permettre à la Direccte, dans un délai de deux mois suivant le dépôt de l'accord, de demander l'annulation de tout ou partie de l'accord devant le TGI.

## Les PME / TPE qui ne disposent pas de négociateurs bénéficieront de l'accord de branche ou de l'accord-type élaboré par le branche. Sont-elles gagnantes ?

La fonction RH n'existe que dans les entreprises qui comptent 100 à 150 salariés. En deçà, elle ne dispose d'aucune structure dédiée, hormis l'administration de la paie. Elles appliqueront alors les accords conclus au niveau des branches qui décideront des stipulations supplétives s'appliquant dans les domaines définis par le Code du travail. Mais leur position est parfois éloignée du terrain. Or, le sur-mesure est encore plus indispensable aux petites structures.

De même, nous nous interrogeons sur la capacité des partenaires sociaux à laisser suffisamment de place et de faculté d'adaptation aux accords d'entreprise. Il ne faudrait pas que les branches, en se substituant à la loi, brident et limitent le champ de la négociation d'entreprise. Le risque étant de condamner la petite entreprise à gérer en interne un accord difficilement applicable. C'est pourquoi, nous souhaitons cantonner les prérogatives de la branche à l'élaboration d'un socle de droits communs. A la manière d'une "voiture-balai" pour laisser le maximum d'initiatives aux entreprises.

En outre, nous regrettons que le rapport maintienne le principe des procédures d'extension des accords de branche. Car ces procédures sont trop longues, il faut parfois attendre 18 mois pour que le texte soit validé. Soit une perte de temps importante pour l'entreprise.

## Le projet de fusion des branches professionnelles qui représentent moins de 5 000 salariés dans un délai de trois ans vous paraît-il souhaitable ? Réaliste ?

Trois ans est même un délai beaucoup trop long. Il faut faire vite. Certes, ce projet va modifier les prérogatives de nombreuses personnes au plus haut des organigrammes. Mais ce rapprochement est indispensable. C'est important car des branches ne sont pas viables et elles sont beaucoup trop nombreuses, ce qui rendrait beaucoup trop important le nombre de normes.


## Manuels Valls s'est refusé à modifier la durée légale du travail ? Le regrettez-vous ?



D'ores et déjà, nombre d'entreprises ont fait bouger les lignes sur le sujet via les accords de modulation du temps de travail ou en révisant le taux des heures supplémentaires proposés par la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale. Des compromis ont été trouvés sur le terrain. Sans grande difficulté.

## Y-a-t-il des points occultés ? Avez-vous d'autres revendications ?

La proposition 42 du rapport propose de faire prévaloir l'accord collectif sur le contrat de travail uniquement dans les domaines préservant l'emploi : la mobilité, la GPEC et le maintien dans l'emploi. Mais ce champ est restrictif. Il n'inclut pas, en effet, les aspects liés à l'organisation générale de l'entreprise comme par exemple l'aménagement du temps de travail. Ce que nous déplorons.

 Anne Bariet



## Les branches professionnelles libèreront-elles la négociation d'entreprise ?

15/09/2015



Le rapport Combrexelle souhaite que les branches professionnelles fixent des normes supplétives, applicables à défaut d'accords d'entreprise, et précisent les dispositions auxquelles les entreprises pourraient déroger. Mais cette possibilité déjà prévue par la loi de 2004 a été peu utilisée par les branches. En ont-elles plus envie aujourd'hui ?

En accordant aux branches professionnelles le soin de définir des normes supplétives, mais aussi de continuer à pouvoir librement fixer un "ordre public conventionnel", le rapport Combrexelle place au centre du jeu les partenaires sociaux de la branche. Un pari risqué pour le gouvernement lorsqu'on voit



comment les branches se sont emparées de la loi de 2004.

## Le rapport Combrexelle dans la droite ligne de la loi de 2004

La loi du 4 mai 2004 permet en effet déjà aux signataires des accords de branche de déterminer clause par clause leur portée. Si la convention collective est silencieuse, les accords d'entreprise peuvent librement y déroger. En revanche, si les partenaires sociaux accordent une valeur impérative à une ou plusieurs clauses, les accords d'entreprise ne peuvent s'en écarter que dans un sens plus favorable aux salariés. Par ailleurs, aucun accord de branche ne peut autoriser de dérogations sur les salaires minima, les classifications, les garanties collectives dont les risques sont mutualisés et la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle. Le rapport Combrexelle suggère d'y ajouter la pénibilité. Enfin dernière exception : lorsque la convention ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large interdit la dérogation.

## Des possibilités de dérogation peu utilisées

Or, peu de branches ont utilisé cette possibilité. Ce constat découle d'une étude du ministère du travail de 2008 qui dresse un premier bilan de la loi de 2004 (\*). "La révolution annoncée n'a pas eu lieu", constatent les auteurs de l'étude et pointent "un enjeu inexistant" pour les dirigeants d'entreprise et les DRH. D'après un expert de la question, la situation n'a guère changé depuis. "Soit les acteurs n'ont pas besoin de cette autonomie, soit ils ne savent pas en faire usage. Il dément "le postulat selon lequel les acteurs de la négociation d'entreprise ont envie et/ou besoin d'une marge de liberté".

Parmi les causes identifiées de ce "flop" côté entreprises, le rapport souligne :

- une méconnaissance du droit applicable en dehors de quelques grandes entreprises ;
- un sentiment d'insécurité juridique sur la norme dérogatoire ;
- la volonté de pas attenter au climat social et de ne pas déstabiliser le dialogue social "pour des gains limités et incertains" ;
- l'inutilité pour les employeurs d'en passer par l'accord collectif (le contrat de travail ou le pouvoir de direction suffisent) ;
- l'interprétation des accords d'entreprise par les juges, moins sûre que celle de la loi.

Les choses changent-elles du côté des DRH ? L'ANDRH, dans un communiqué publié la semaine dernière, "s'interroge sur la capacité des partenaires sociaux, au niveau des branches, de négocier l'ordre public conventionnel et à laisser suffisamment de place et de faculté d'adaptation aux accords d'entreprise. Il ne faudrait pas que les branches, en se substituant à la loi, brident et limitent le champ de la négociation d'entreprise" (*lire l'interview du président de l'ANDRH, Jean-Paul Charlez, dans notre édition du jour*).

## Des branches soucieuses de préserver leur rôle ?

Du côté des branches, un certain nombre de réticences existent aussi. "Dans les branches où les relations





sociales sont structurées de longue date, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés partagent un intérêt objectif à garder la main sur la définition des éléments du statut professionnel au niveau de la branche, et à ne pas vouloir les transférer à celui des entreprises", analyse le rapport de la Dares. Les partenaires sociaux des branches sont aussi soucieux de protéger le tissu des TPE-PME en négociant des dispositions qui s'appliquent directement.

D'ailleurs, le rapport souligne ce paradoxe : "Parmi les branches ayant réellement laissé ouvert des facultés de dérogation, elles correspondent le plus souvent à des secteurs dans lesquels dominent les PME (exploitations frigorifiques, horlogerie, entreprises de propreté, aéronautique, etc) en sachant qu'aucune entreprise ne s'en saisirait".

## Des risques de blocage

Lors d'une conférence de presse organisée vendredi dernier, FO a pointé le risque d'un blocage total dans les branches professionnelles lors d'éventuelles renégociations. "Il y a un risque que les branches soient en difficulté", souligne ainsi Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale FO. Et dans ce cas, que se passera-t-il, s'interroge-t-elle. "L'accord d'entreprise s'appliquera-t-il sans que les branches aient fixé un minimum de garanties ?".

Certaines branches, qui comptent bien s'emparer de la future loi annoncée pour l'été 2016, essayent de prendre un temps d'avance. C'est le cas de la métallurgie dont il faudra suivre de près les négociations en cours (*lire notre article*). L'un des dossiers mis sur la table est la manière de laisser plus de liberté aux acteurs de l'entreprise.

(\*) "Evaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises", par Olivier Meriaux, Jean-Yves Kerbourc'h et Carine Seiler, Document d'études Dares n° 140, août 2008.

✍ Florence Mehrez



## Travail : les syndicats dénoncent une réforme inégalitaire et un « autoritarisme social »

Rendu public mercredi 9 septembre, le rapport de la mission Combrexelle, chargée d'élaborer des propositions pour élargir la place de la négociation collective dans le droit du travail, est bien la bombe attendue. Suivant les vœux de Manuel Valls, les 44 préconisations ainsi que l'agenda de réformes contenus dans le document dessinent une évolution profonde des relations sociales.

L'enjeu ? Déterminer ce qui doit relever de la loi, des accords de branche et des accords d'entreprise, et comment articuler ces éléments les uns par rapport aux autres. Avec la crainte que le droit du travail, applicable à toutes et tous, en sorte affaibli au profit de réglementations « à la carte » en fonction des secteurs économiques et des entreprises, et du rapport de force qui y prévaudra dans un contexte de chômage de masse.

Vers un Code du travail réduit à peu de chagrin ?

« *Le plus grave, c'est l'inégalité instaurée entre les salariés selon les entreprises et les branches. Sous la pression de l'emploi, on leur demandera de réduire les salaires et d'augmenter le temps de travail* », pointe ainsi Éric Beynel, de l'Union syndicale Solidaires. Comme redouté, le texte préconise un recentrage de la définition des règles de travail au niveau des entreprises, affaiblissant les protections jusqu'ici définies pour tous les salariés par le Code du travail. Suivant le rapport, qui tend à inverser la hiérarchie des normes sociales, les accords d'entreprise seraient désormais bordés par un « ordre public conventionnel » au niveau des branches – qui regroupent les entreprises d'un même secteur, comme le BTP, la métallurgie, les services à domicile... – dont le nombre serait drastiquement réduit.

Ces accords de branche devront fixer les règles « impératives », les champs ouverts à la négociation et les règles qui devront s'appliquer en cas d'absence d'accord. C'est donc le deuxième point qui déterminera l'étendue des règles – horaires, niveaux de salaires, indemnités de licenciements, prise en compte de la pénibilité... – renvoyées à la négociation d'entreprise. Au dessus des branches, le Code du travail serait réorganisé sur un schéma identique. Dans cette optique, Jean-Denis Combrexelle avance un calendrier de travail, visant une réécriture complète du Code d'ici l'année 2020. Celui-ci serait structuré autour d'un socle de règles essentielles, et probablement minimales. Pour couronner l'édifice, le haut fonctionnaire propose d'inscrire les grands principes de la négociation collective au cœur du Préambule de la Constitution.

Un projet de loi début 2016

Mais le gouvernement veut aller vite. La réforme se fera donc en deux temps. Étape préalable à la réécriture, une concertation entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux doit s'ouvrir dès maintenant. Objectif : élaborer un projet de loi qui devrait être déposé début 2016, pour une adoption avant l'été. Sans attendre, il s'agit d'élargir le champ de la négociation dans quatre domaines prioritaires : les conditions et le temps de travail, l'emploi, et les salaires. Les accords négociés au niveau des branches et des entreprises seraient baptisés accords « ACTES ».

Malgré le rejet instantané par le Premier ministre de certaines des propositions les plus décapantes du texte – comme le renvoi à la négociation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui reviendrait à supprimer purement et simplement la durée légale du travail – les organisations syndicales y voient une confirmation des intentions prêtées à la mission Combrexelle, dès sa mise sur pieds au printemps.

Mobilisation unitaire et contre-expertise

« *Quand on entend ces petites phrases sur la possibilité d'un SMIC de branche ou d'une suppression de la durée légale, on peut se demander ce qui sera conservé dans les dispositions impératives*, relève Julien Boeldieu, de la CGT Travail, emploi et formation professionnelle (CGT-TEFP) *C'est la fin du principe de faveur.* »

Dénonçant « *une politique qui remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et*

la solidarité » , Solidaires, la FSU et la CGT appellent à une journée de mobilisation unitaire le jeudi 8 octobre prochain. Le syndicat FO a quant à lui déjà publié un contre-rapport de spécialistes de la question, intitulé « *Regards et réflexions pluridisciplinaires sur la négociation collective* ».

*« Le procédé consistant à enchaîner les réformes sans même avoir évalué les impacts des précédentes et à s'appuyer sur un énième rapport pour en mettre en œuvre d'autres dont l'objectif et les principes semblent déjà décidés, lasse. Force est de constater que libéralisme économique et autoritarisme social vont souvent de pair »*, constate en ouverture Jean-Claude Mailly, le secrétaire général de FO.



## Travail et dialogue social : les points aveugles du rapport Combrexelle



Comme Louis Gallois précédemment dans son pacte pour la compétitivité de l'industrie française, Jean-Denis Combrexelle célèbre les vertus de la négociation et du dialogue social dans son rapport « Négociation collective, le travail et l'emploi ». A priori, on ne peut que souscrire à cette philosophie. Qui ne préfère le dialogue au conflit, la négociation au fait du prince ? Il n'est toutefois pas sûr que, contrairement à ce qu'il prétend, le rapport lève les malentendus du « faux consensus » qui règne à ce sujet. L'analyse persiste en fait à s'inscrire dans une vision très réductrice du dialogue social dans les relations de travail et d'emploi, traitant essentiellement des règles et très peu du jeu des acteurs. Comme si la régulation formelle, prescrite, du travail suffisait à rendre compte de la difficulté du dialogue social en France.

Cette vision apparaît tout d'abord dans le diagnostic qui privilégie une approche juridique et économique et reste étrangement silencieux sur les dimensions socio-politiques des relations de travail. Malgré l'affirmation qu'« il faut sortir d'une logique purement juridique, formelle et institutionnelle », le rapport ne s'en éloigne guère. Or, les relations de travail et d'emploi ne se réduisent ni à leur normes légales ou conventionnelles, ni à leur coût économique. De façon significative, le terme « droit » apparaît 142 fois, l'économie 49 fois et la sociologie une fois. Et cela ne risque pas de changer puisque le rapporteur estime qu'« au sein de la recherche universitaire, le champ de la négociation collective devrait être privilégié dans le cadre de l'étude économique du droit » (p. 49). On ne doit donc pas s'étonner que les rapports sociaux au travail ne fassent l'objet d'aucun développement.

C'est cette vision qui explique probablement qu'on puisse lire sous la plume de Combrexelle que « de tous les pays occidentaux, la France est l'un des pays qui s'est le plus résolument tourné vers la négociation collective depuis ces dix dernières années » (p. 13). En termes de rhétorique peut-être, par la pratique c'est moins sûr. C'est toute l'ambiguïté du taux élevé de couverture des conventions collectives, artifice statistique qui ne dit rien sur la qualité de la production conventionnelle dans les branches et dans les entreprises. L'affirmation fait fi de nombreux travaux qui relativisent singulièrement l'importance de la négociation collective en France qui reste le pays où « l'état est l'instituteur du social » (Rosanvallon) même si l'instituteur a de plus en plus de mal à assurer l'autorité dans la classe.

Pour expliquer les obstacles à la négociation, le rapport estime que les entreprises considèrent la négociation comme un coût, mais le sens de cette posture n'est pas vraiment analysée. Quant aux syndicats, leur réticence serait liée à la difficulté de l'exercice dû au manque de grain à moudre, sans qu'il soit vraiment analysée la nature de la difficulté. Acteurs syndicaux et acteurs patronaux ont longtemps partagé un scepticisme assez prononcé à l'égard de toute forme de participation des salariés ou de leurs représentants à la gestion des entreprises. L'idée que le patronat refuse de considérer les salariés et leurs représentants comme des acteurs légitimes dans la prise de décision n'est pas explorée, pas plus que l'hostilité d'une partie du monde syndical à l'égard de toute forme de participation des salariés ou de leurs représentants à la gestion des entreprises. Si on désire réellement sortir de l'impasse dans laquelle se trouve toute réforme des relations de travail en France, la difficulté de la négociation entre les acteurs mérite une analyse un peu plus poussée.

En effet, la France ne se singularise pas seulement par une inflation normative complexe et souvent inefficace, ni par le coût excessif du travail, elle se distingue également par des relations de travail très conflictuelles dont la responsabilité ne peut être imputée aux seuls syndicats. Il faut



être deux pour danser le tango. On ne peut notamment pas faire l'économie d'une analyse de la nature hiérarchique, peu participative des relations de travail en France dont témoigne tout d'abord la réticence patronale à accepter d'instituer la représentation des salariés aux conseils d'administration des entreprises. Certes cette représentation a été étendue récemment aux entreprises de plus de 1000 salariés, mais elle reste modeste par rapport à nombre d'autres pays européens. Le fait que le Comité Entreprise n'ait aucune compétence économique et qu'il soit présidé par l'employeur à la différence des conseils d'entreprises allemands, présidée par un salarié, est un autre signe de la réticence patronale à partager un peu de son pouvoir. L'idée, notamment allemande selon laquelle « tous ceux qui sont concernés par une décision doivent pouvoir y prendre part » (Hildwein, 2012, p. 27-28) est étrangère à la tradition socio-politique française.

Le relatif faible degré d'autonomie dont disposent les salariés dans l'exercice de leurs tâches représente une autre dimension importante de la participation limitée des salariés. Le rapport *Organisation and employee involvement in Europe*, (Eurofound, 2013) met en évidence que, de façon générale, les possibilités pour les salariés français de participer à des décisions concernant l'organisation de leur travail sont relativement faibles, comparativement non seulement aux pays nordiques, mais également à l'Irlande et au Royaume Uni, considérés comme des pays à management très directif. Enfin, comme l'établit un sociologue néerlandais, Geert Hofstede, la Chine est un des rares pays à avoir dans ses entreprises une distance hiérarchique plus grande que ce qu'on observe en France !

En même temps, l'enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound 2012) indique que l'exposition des salariés français à des risques physiques combinés, liées à la posture au travail, aux risques biologiques et chimiques, ou aux risques ambiants tels que la température ou le bruit est relativement élevée comparée non seulement à celle des travailleurs des pays nordiques mais aussi à celle observée en Allemagne ou au Royaume-Uni. Pour l'exposition à ces risques, la France est au niveau de pays comme la Hongrie, la Grèce et l'Albanie. Selon une autre enquête européenne consacrée à la qualité de la vie (Eurofound, 2012), la France se caractérise par un niveau comparativement élevé de tensions. Ainsi le pourcentage de personnes percevant une tension importante entre les pauvres et les riches, les cadres et les employés, les jeunes et les seniors est élevé en France par rapport aux quinze premiers pays membres de l'Union européenne (pays membres à la date du 31-12-2003). La France est ainsi au sein de ce groupe le pays où les personnes perçoivent le plus de tension entre les pauvres et les riches, en deuxième place pour les tensions entre les employés et les cadres. L'écart avec les autres pays est par ailleurs important. Pour les tensions perçues entre les jeunes et les seniors, la France est en troisième place avec un niveau relativement élevé également.

Nombre de travaux estiment qu'il existe une forte corrélation entre les performances économiques et sociales des entreprises. Le degré de participation au travail constitue un des facteurs clefs de la qualité des conditions de travail aussi bien physiques que psychiques, de l'importance de l'absentéisme, comme de la compétitivité des entreprises. On peut donc faire l'hypothèse que les relations sociales dégradées dans les entreprises françaises ne soient pas sans rapport avec les modes de management.

La consultation organisée par l'entreprise Hambach Smart confirme toute l'ambiguïté de la façon dont certains employeurs envisagent le dialogue social. Le questionnement des salariés ne pose pas tant la question du contournement des organisations syndicales, que l'objet et la procédure d'une telle consultation. On ne propose pas aux salariés une concertation pour examiner le futur de l'entreprise, élaborer des propositions, formuler des choix possibles, mais l'employeur impose une alternative douloureuse et même pas garantie, l'emploi ou le salaire. C'est aussi l'ambiguïté de la proposition n° 42 du rapport Combrexelle qui propose l'*Institution d'une règle faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés pour l'emploi, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail.*

Le politologue américain, Arend Lijphart distingue dans son ouvrage *Patterns of Democracy : Government Forms and Performance in Thirty-Six Countries* (2012), deux types de démocraties : majoritaires et de consensus. Il qualifie la différence entre les deux types « comme la différence



entre la concentration du pouvoir aux mains d'une courte majorité d'un côté, en opposition au partage, à la dispersion et à la limitation du pouvoir de l'autre, qui peuvent emprunter différentes formes. Une autre différence assez proche est que le système de démocratie majoritaire est exclusif, compétitif et conflictuel, alors que le système de démocratie de consensus est caractérisé par l'inclusion, la négociation et le compromis ». Ces caractéristiques d'une démocratie majoritaire ne décrivent pas seulement le système politique français, mais également de façon frappante le style « adversarial » de relations professionnelles à la française. Style adversarial que le rapport Combrexelle n'approfondit guère.





## Travail et révolution numérique : les pistes "édulcorées" du rapport Mettling

**Après le rapport Combrexelle sur le droit du travail, le DRH d'Orange et inspecteur des Finances, Bruno Mettling remet ce mardi à la ministre du Travail, Myriam El Khomri, son rapport sur les "transformations du travail à l'ère du numérique". Objectif ? "Réussir la transformation numérique des entreprises" sans dégrader les conditions de travail des salariés.**



La nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri reçoit ce mardi 15 septembre le rapport Mettling sur "les transformation numérique des entreprises". ( AFP Photo/Archives / KENZO TRIBOUILLARD / STR ) La nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri reçoit ce mardi 15 septembre le rapport Mettling sur "les transformation numérique des entreprises". ( AFP Photo/Archives / KENZO TRIBOUILLARD / STR )

"Devoir de déconnexion", effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours : ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri, François Rebsamen, doit être remis ce mardi 15 septembre à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...). Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime Bruno Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

La version définitive du rapport est cependant "édulcorée" par rapport à la version provisoire dévoilée la semaine dernière par "Les Échos". Cela notamment sur la question des négociations sur les durées maximales de travail et minimales de repos (48 heures hebdomadaires maximum, 11 heures de repos consécutif journalier). "Ce qui est sûr c'est que les préconisations initiales du DRH d'Orange ont suscité une levée de bouclier chez les syndicats", explique le quotidien.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées. Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs : mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Réagir 2 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

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

Partager 0





RAPPORT COMBREXELLE

# LA CULTURE DU DIALOGUE SOCIAL EST À REFONDER

*Défiance des directions, postures des syndicats... Pour sortir de ce cercle vicieux, Jean-Denis Combrexelle préconise dans le rapport qu'il vient de remettre au Premier ministre un meilleur partage de l'information, des agendas sociaux concertés, des formations paritaires ou encore un enseignement du dialogue social pour les futurs managers.*

**M**issionnée par le gouvernement au mois d'avril 2015 pour renforcer le rôle de la négociation collective dans l'élaboration des normes, la commission Combrexelle a remis, le 9 septembre, son rapport au Premier ministre. Les 44 propositions qu'il contient – certaines techniques, d'autres théoriques –, seront examinées par les partenaires sociaux dans le cadre d'une concertation qui se poursuivra jusqu'à la conférence sociale des 19 et 20 octobre. Un projet de loi sera présenté fin 2015 ou début 2016 pour un vote avant l'été, a déclaré le Premier ministre.

**« BILAN MITIGÉ »**

Le dialogue social est le point de convergence entre efficacité économique et progrès social, mais la négociation collective, malgré les nombreux accords qu'elle produit, aboutit à un « bilan mitigé », estime le rapport. Notamment, elle a « tendance à accentuer la dualité du marché du travail » et est perçue comme un « centre de coûts » par les entreprises. Afin de dynamiser la négociation et de renforcer sa légitimité affaiblie, Jean-Denis Combrexelle, ex-directeur général du travail (DGT), fait donc 44 propositions. Un premier bloc de propositions vise à créer une culture de la négociation chez les acteurs, un second vise à modifier le Code du travail (lire ci-après).

## Un projet de loi sera présenté fin 2015 pour un vote avant l'été.

Dans trop de négociations d'entreprise, « l'exigence de loyauté est en cause : absence de loyauté de l'entreprise dans la présentation des chiffres, des stratégies à moyen ou long terme et des objectifs ; absence de loyauté des syndicats dans le refus de prendre en compte l'intérêt même de l'entreprise en équilibre avec l'intérêt des salariés... ». Le constat dressé par Jean-Denis Combrexelle est sans complaisance. « C'est à l'employeur de faire le premier pas pour créer les conditions favorables à la confiance et à la loyauté », insiste-t-il. « La fonction RH doit reprendre le lead sur les enjeux économiques et stratégiques et être plus transparente, abonde Michèle Rescourio-Gilabert, directrice de projet à Entreprise & Personnel. En se focalisant moins sur les process et les aspects juridiques des relations sociales », assure l'ancienne avocate, qui regrette la mise en place le plus souvent a minima de la BDES. Même son de cloche à la CFE-CGC : « Les échanges sur la stratégie sont déterminants pour la confiance, estime la secrétaire générale, Ma-

rie-Françoise Leflon. Tout comme la présence de salariés dans les conseils d'administration, qu'il faut encore renforcer. » Jean-Denis Combrexelle souligne aussi le vieillissement des négociateurs côté syndical, le risque de déconnexion du terrain et la difficulté à attirer des jeunes salariés. Tout comme la valorisation insuffisante des postes de responsables des relations sociales par les entreprises. Il préconise, par ailleurs, des formations plus opérationnelles ainsi que des lieux d'enseignement paritaire, comme au Québec. « Les formations doivent davantage porter sur l'histoire sociale et syndicale, le jeu des acteurs et les modes d'organisation de l'entreprise, pour favoriser une compréhension réciproque et générer, *in fine*, des compromis », approuve Michèle Rescourio-Gilabert.

rie-Françoise Leflon. Tout comme la présence de salariés dans les conseils d'administration, qu'il faut encore renforcer. »

Jean-Denis Combrexelle souligne aussi le vieillissement des négociateurs côté syndical, le risque de déconnexion du terrain et la difficulté à attirer des jeunes salariés. Tout comme la valorisation insuffisante des postes de responsables des relations sociales par les entreprises. Il préconise, par ailleurs, des formations plus opérationnelles ainsi que des lieux d'enseignement paritaire, comme au Québec. « Les formations doivent davantage porter sur l'histoire sociale et syndicale, le jeu des acteurs et les modes d'organisation de l'entreprise,

pour favoriser une compréhension réciproque et générer, *in fine*, des compromis », approuve Michèle Rescourio-Gilabert.

**VALORISER LES PARCOURS**

Côté syndical, « les militants doivent être mieux formés à la négociation, reconnaît Marie-Françoise Leflon, mais aussi mieux valorisés dans leur parcours. Les avancées de la loi Rebsamen sur le sujet sont réelles, mais insuffisantes ».

Les formations doivent également concerner les consultants, avocats et experts-comptables, s'agissant des TPE-PME et, d'une manière générale, les futurs managers et dirigeants, plaide Jean-Denis Combrexelle : « Les entreprises doivent exiger des grandes



écoles d'ingénieurs et de commerce, mais aussi des universités, qu'elles dispensent un enseignement du dialogue social et de la négociation. » Le député Jean-Frédéric Poisson, président du Parti chrétien-démocrate, va plus loin : « Il faudrait créer des unités de valeur sur les relations sociales et le management dans la délivrance de nombreux diplômes de l'enseignement supérieur », suggère l'auteur du rap-

port sur la négociation collective et les branches professionnelles, en avril 2009.

Enfin, l'ancien DGT encourage la multiplication des accords de méthode pour systématiser les agendas sociaux et régler les questions d'organisation de la négociation, avec la possibilité de rédaction du texte par « une plume tournante ». Les négociations interprofessionnelles pour-

raient se dérouler au CESE plutôt

qu'au Medef, réagit Jean-Frédéric Poisson. Au niveau des branches, où les employeurs sont en position dominante, des incitations financières pourraient favoriser une gouvernance paritaire. Enfin, dans les entreprises, les dirigeants devraient balayer devant leur porte en commençant par assister aux réunions des IRP, s'ils veulent redorer le blason du dialogue social. »

**NICOLAS LAGRANGE**



## Le droit du travail assis sur les branches

**Le rapport Combrexelle propose de faire de l'accord de branche la source d'un « ordre public conventionnel ». Avec le risque que les négociateurs de branches continuent de bloquer toute possibilité de signer des accords d'entreprise dérogatoires.**

**A** court terme (2016), il s'agirait de distinguer ce qui relève de l'ordre public et de la négociation dans quatre domaines, que sont les conditions de travail, le temps de travail, les salaires et l'emploi. Parce qu'elle concerne la santé des salariés, la durée maximale du travail serait par exemple impérative, mais le contingent d'heures supplémentaires dépendrait de la négociation d'entreprise (comme c'est déjà le cas actuellement). Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires serait également soumis à la négociation, propose Jean-Denis Combrexelle. Cela reviendrait à casser la durée légale du travail. Le gouver-

nement a d'ores et déjà fait savoir qu'il y était opposé.

L'objectif à moyen terme (quatre ans) esquissé par le rapport est de redessiner l'architecture du Code du travail sur trois niveaux :

1. les principes fondamentaux impératifs (article 34 de la Constitution et droit communautaire) ;
2. les champs ouverts à la négociation ;
3. les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

Dans cette nouvelle architecture, la branche joue un rôle central puisqu'elle définirait l'« ordre public conventionnel », que les accords d'entreprise seraient tenus

de respecter, mais aussi les stipulations supplétives qui s'appli-

queraient en l'absence d'accord. Pour Stéphane Béal, qui dirige le département droit social du cabinet d'avocats Fidal et qui préside la commission juridique de l'ANDRH, la branche est le point faible de cette architecture : « Quelles règles conventionnelles sortiront des branches, sachant que les syndicats y adoptent parfois des positions dogmatiques ; les branches pourraient alors bloquer toute possibilité de signer des accords d'entreprise dérogatoires. C'est déjà ce qu'elles ont fait avec les accords seniors. »

### PEU D'ACCORDS DÉROGATOIRES

Les accords dérogatoires sont possibles depuis la loi de 2004 sur le dialogue social, sauf dans certains domaines (salaire, classification, fonds de la formation). Mais leur nombre est insignifiant, parce que les négociateurs des conventions de branches ont pris soin de les interdire. Cette disposition de la loi est donc aujourd'hui complètement vidée de

**L'accord pourrait s'imposer au contrat de travail s'il permet de préserver l'emploi.**

sa substance. Pourquoi les négociateurs de branche agiraient-ils autrement demain ?

En réaction à la publication du rapport, la CGT et FO ont immédiatement insisté sur leur attachement à la hiérarchie des normes. « On aurait certes réduit la place de la loi, mais avec des accords de branche bloquants, ce qui ne fait que déporter le problème », analyse Stéphane Béal. En dehors des champs de l'ordre

public législatif et de l'ordre public conventionnel, l'accord d'entreprise, désormais majoritaire, s'appliquerait en priorité.

L'accord d'entreprise s'imposerait également au contrat de travail, mais uniquement s'il permet de préserver l'emploi ; cela concerne les accords de mobilité, de GPEC et de maintien dans l'emploi. Le salarié qui refuse une modification de son contrat de travail par accord collectif serait licencié pour motif économique, la cause réelle et sérieuse étant présumée. L'indemnité serait moins attractive que celle d'un licenciement pour motif économique classique. Pour Stéphane Béal, cette proposition ne va pas assez loin, et les accords d'aménagement du temps de travail devraient aussi s'imposer aux contrats de travail.

EMMANUEL FRANCK



## **Quelques mesures techniques**

Le rapport Combexelle contient plusieurs propositions techniques intéressant les praticiens du dialogue social. Ainsi, le recours judiciaire contre les accords collectifs serait réduit dans le temps, « ce qui évitera qu'on remette en cause des accords sur le forfait-jours datant de 1999 », souligne Stéphane Béal. Ainsi, l'accord de groupe serait assimilé à un accord d'entreprise, avec, donc, la possibilité de déroger. Il est également proposé que les Direccte puissent contester un accord d'entreprise devant le TGI, alors qu'actuellement, elles sont obligées de délivrer un récépissé sans avoir contrôlé l'accord, quand bien même celui-ci serait contraire au Code du travail.



## Transformation numérique : les pistes du rapport Mettling

C'est le jour J pour Bruno Mettling.

Le DRH d'Orange doit remettre au gouvernement son rapport sur « la transformation numérique et la vie au travail », en amont de la conférence sociale du 19 octobre.

La version consultée ce lundi par l'AFP est allégée sur de nombreux points par rapport au document épluché il y a une semaine par Les Échos. La remise, mercredi dernier à Manuel Valls, du rapport Combrexelle sur le renforcement de la place des accords collectifs dans le droit social, a probablement pesé dans la balance.

A cette occasion, le Premier ministre avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » de la transformation numérique. Il avait souligné la nécessité de légiférer dans la continuité des propositions émises par la mission Combrexelle (du nom de l'ancien directeur général du Travail).

L'une des thématiques fortes abordées par Bruno Mettling porte sur le « droit à la déconnexion ». L'intéressé préconise d'y adjoindre un « devoir de déconnexion » - notamment chez les cadres - afin de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Comment encourager cette déconnexion ? Bruno Mettling note que de nombreuses entreprises ont défini une charte, mais que la formation des salariés ne suit généralement pas. Or, « l'exemplarité des managers » est pour lui cruciale, au même titre que la configuration des outils ; illustration avec un système de messagerie électronique qui serait rendu inaccessible pendant certaines plages horaires.

### Apple à légiférer

Sur cette problématique, le rapport Mettling suggère de privilégier le dialogue social. Il n'en va pas de même concernant le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000 pour rémunérer les salariés autonomes selon le nombre de jours travaillés par an et non des heures travaillées.

Pour le directeur des ressources humaines d'Orange, il est indispensable de légiférer si l'on souhaite « sécuriser » ce forfait jours, à l'heure où des accords de branches sont remis en cause par un arrêt que la cour de Cassation a rendu en 2011.

Spécifier la définition du forfait jours permettrait de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » et d'éviter que les entreprises soient tentées « d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non salarié ». Une piste particulière est évoquée pour le secteur numérique : pouvoir déroger de manière exceptionnelle aux temps de repos quotidiens.

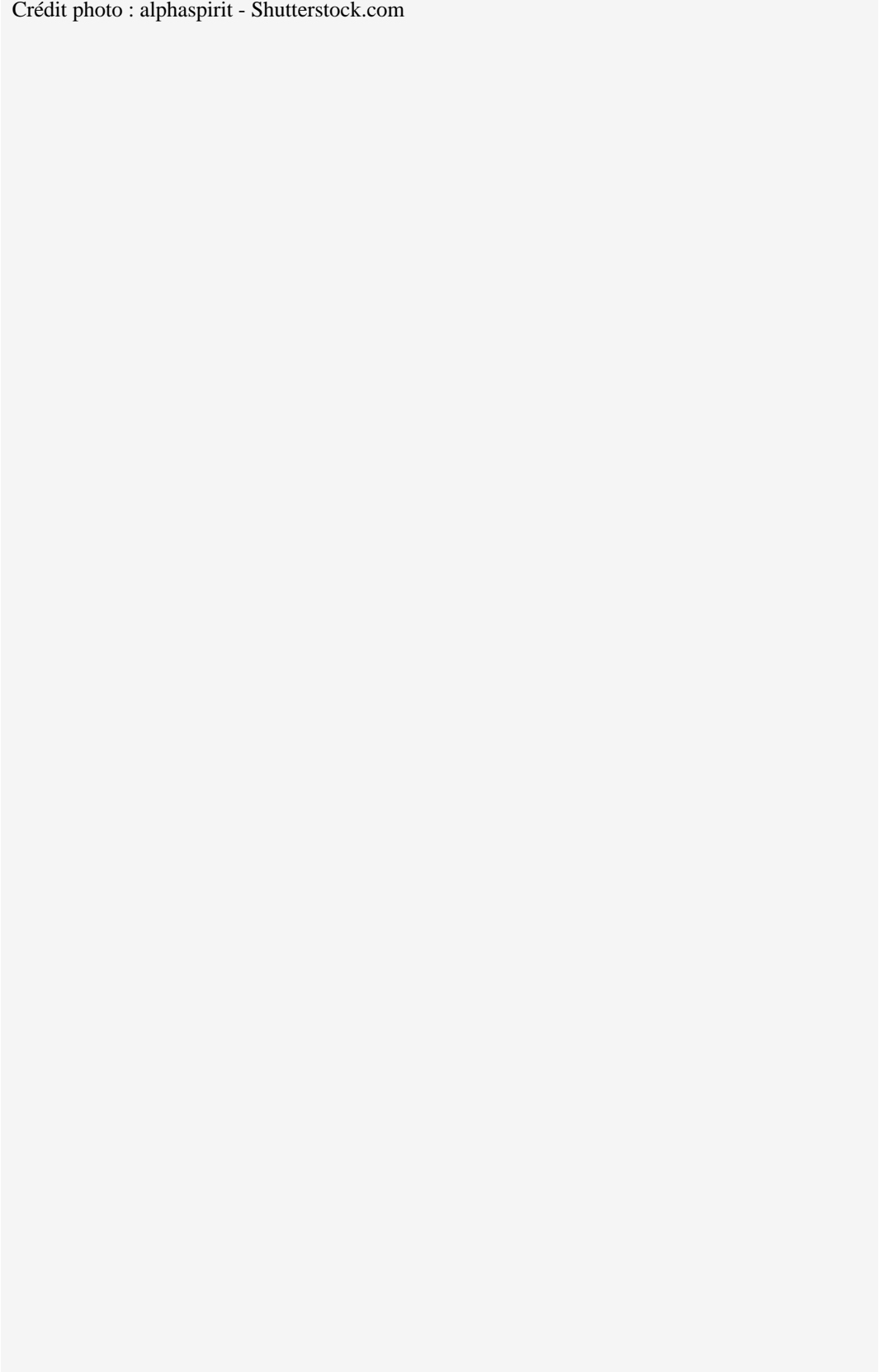
Autre concept à clarifier selon Bruno Mettling : celui du salariat et du travail indépendant. Tout particulièrement en créant, pour les non-salariés, un régime de protection sociale avec des droits « attachés à la personne et transférables » (un défi déjà abordé à travers le « compte personnel d'activité » institué par la loi Rebsamen).

Fruit d'une trentaine d'auditions additionnées d'études, le rapport inclut également un volet sur le télétravail, « qui concerne 16 % des salariés » et dont le développement est un « enjeu pour la réussite de la transformation numérique »... à condition d'assurer « une présence physique régulière pour éviter l'isolement du salarié ».

Pour Bruno Mettling, la transformation numérique induit effectivement, au-delà de l'usage de nouveaux outils, l'émergence de nouveaux modes de production orientés sur le collectif et le coopératif. Le télétravail en est un exemple.

Si les 35 heures ne sont pas évoquées, la notion de temps de travail est remise en question. Il est suggéré d'axer les mesures sur la charge de travail, à l'appui de nouveaux indices économiques comme le degré d'autonomie du travail et le décisionnaire de la rémunération.

Crédit photo : alphaspirt - Shutterstock.com





## **Transformation numérique : les pistes du rapport Mettling C'est le jour J pour Bruno Mettling. Le DRH d'Orange doit remettre au gouvernement son rapport sur « la transformation numérique et la vie au travail », en...**



C'est le jour J pour Bruno Mettling.

Le DRH d'Orange doit remettre au gouvernement son rapport sur « la transformation numérique et la vie au travail », en amont de la conférence sociale du 19 octobre.

La version consultée ce lundi par l'AFP est allégée sur de nombreux points par rapport au document épluché il y a une semaine par Les Échos. La remise, mercredi dernier à Manuel Valls, du rapport Combrexelle sur le renforcement de la place des accords collectifs dans le droit social, a probablement pesé dans la balance.

A cette occasion, le Premier ministre avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » de la transformation numérique. Il avait souligné la nécessité de légiférer dans la continuité des propositions émises par la mission Combrexelle (du nom de l'ancien directeur général du Travail).

L'une des thématiques fortes abordées par Bruno Mettling porte sur le « droit à la déconnexion ». L'intéressé préconise d'y adjoindre un « devoir de déconnexion » - notamment chez les cadres - afin de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Comment encourager cette déconnexion ? Bruno Mettling note que de nombreuses entreprises ont défini une charte, mais que la formation des salariés ne suit généralement pas. Or, « l'exemplarité des managers » est pour lui cruciale, au même titre que la configuration des outils ; illustration avec un système de messagerie électronique qui serait rendu inaccessible pendant certaines plages

horaires.

## Apple à légiférer

Sur cette problématique, le rapport Mettling suggère de privilégier le dialogue social. Il n'en va pas de même concernant le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000 pour rémunérer les salariés autonomes selon le nombre de jours travaillés par an et non des heures travaillées.

Pour le directeur des ressources humaines d'Orange, il est indispensable de légiférer si l'on souhaite « sécuriser » ce forfait jours, à l'heure où des accords de branches sont remis en cause par un arrêt que la cour de Cassation a rendu en 2011.

Spécifier la définition du forfait jours permettrait de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » et d'éviter que les entreprises soient tentées « d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non salarié ». Une piste particulière est évoquée pour le secteur numérique : pouvoir déroger de manière exceptionnelle aux temps de repos quotidiens.

Autre concept à clarifier selon Bruno Mettling : celui du salariat et du travail indépendant. Tout particulièrement en créant, pour les non-salariés, un régime de protection sociale avec des droits « attachés à la personne et transférables » (un défi déjà abordé à travers le « compte personnel d'activité » institué par la loi Rebsamen).

Fruit d'une trentaine d'auditions additionnées d'études, le rapport inclut également un volet sur le télétravail, « qui concerne 16 % des salariés » et dont le développement est un « enjeu pour la réussite de la transformation numérique »... à condition d'assurer « une présence physique régulière pour éviter l'isolement du salarié ».

Pour Bruno Mettling, la transformation numérique induit effectivement, au-delà de l'usage de nouveaux outils, l'émergence de nouveaux modes de production orientés sur le collectif et le coopératif. Le télétravail en est un exemple.

Si les 35 heures ne sont pas évoquées, la notion de temps de travail est remise en question. Il est suggéré d'axer les mesures sur le charge de travail, à l'appui de nouveaux indices économiques comme le degré d'autonomie du travail et le décisionnaire de la rémunération.

Crédit photo : alphaspirit - Shutterstock.com





## Transformation numérique : les pistes du rapport Mettling



C'est le jour J pour Bruno Mettling.

Le DRH d'Orange doit remettre au gouvernement son rapport sur « la transformation numérique et la vie au travail », en amont de la conférence sociale du 19 octobre.

La version consultée ce lundi par l'AFP est allégée sur de nombreux points par rapport au document épluché il y a une semaine par Les Échos. La remise, mercredi dernier à Manuel Valls, du rapport Combrexelle sur le renforcement de la place des accords collectifs dans le droit social, a probablement pesé dans la balance.

A cette occasion, le Premier ministre avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » de la transformation numérique. Il avait souligné la nécessité de légiférer dans la continuité des propositions émises par la mission Combrexelle (du nom de l'ancien directeur général du Travail).

L'une des thématiques fortes abordées par Bruno Mettling porte sur le « droit à la déconnexion ». L'intéressé préconise d'y adjoindre un « devoir de déconnexion » – notamment chez les cadres – afin de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Comment encourager cette déconnexion ? Bruno Mettling note que de nombreuses entreprises ont défini une charte, mais que la formation des salariés ne suit généralement pas. Or, « l'exemplarité des managers » est pour lui cruciale, au même titre que la configuration des outils ; illustration avec un système de messagerie électronique qui serait rendu inaccessible pendant certaines plages horaires.

### Apple à légiférer

Sur cette problématique, le rapport Mettling suggère de privilégier le dialogue social. Il n'en va pas de même concernant le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000 pour rémunérer les salariés autonomes selon le nombre de jours travaillés par an et non des heures travaillées.

Pour le directeur des ressources humaines d'Orange, il est indispensable de légiférer si l'on souhaite « sécuriser » ce forfait jours, à l'heure où des accords de branches sont remis en cause par un arrêt que la cour de Cassation a rendu en 2011.

Spécifier la définition du forfait jours permettrait de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » et d'éviter que les entreprises soient tentées « d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non salarié ». Une piste particulière est évoquée pour le secteur numérique : pouvoir déroger de manière exceptionnelle aux temps de repos quotidiens.

Autre concept à clarifier selon Bruno Mettling : celui du salariat et du travail indépendant. Tout particulièrement en créant, pour les non-salariés, un régime de protection sociale avec des droits « attachés à la personne et transférables » (un défi déjà abordé à travers le « compte personnel d'activité » institué par la loi Rebsamen).

Fruit d'une trentaine d'auditions additionnées d'études, le rapport inclut également un volet sur le télétravail, « qui concerne 16 % des salariés » et dont le développement est un « enjeu pour la réussite de la transformation numérique »... à condition d'assurer « une présence physique régulière pour éviter l'isolement du salarié ».

Pour Bruno Mettling, la transformation numérique induit effectivement, au-delà de l'usage de nouveaux outils, l'émergence de nouveaux modes de production orientés sur le collectif et le coopératif. Le télétravail en est un exemple.

Si les 35 heures ne sont pas évoquées, la notion de temps de travail est remise en question. Il est suggéré d'axer les mesures sur le charge de travail, à l'appui de nouveaux indices économiques comme le degré d'autonomie du travail et le décisionnaire de la rémunération.

Crédit photo : alphaspirt – Shutterstock.com



## Le numérique bouscule les règles sur le temps de travail



### **Social Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, remet ce mardi son rapport « Transformation numérique et vie au travail ».**

Après Jean-Denis Combrexelle, c'est au tour de Bruno Mettling de venir bousculer le droit du travail. Le DRH d'Orange avait été chargé par l'ex-ministre du Travail, François Rebsamen, d'un rapport sur le « numérique et [la] vie au travail ». Il remet ce mardi à sa remplaçante, Myriam El Khomri, ses « 36 préconisations » pour faire face aux mutations du travail induites par le développement du numérique et, en particulier, des nouvelles formes d'emploi qui l'accompagnent. Le document, que « Les Echos » se sont procuré, embrasse de nombreux sujets. Notamment celui, majeur en ces temps d'« ubérisation » de l'économie, de la clarification des « situations respectives de salariat et de travailleur indépendant », mais aussi celui de l'évolution de la réglementation sur le temps de travail. Sur ce point, face à une bronca des syndicats, Bruno Mettling a adouci ses « préconisations ». Il a renoncé à « ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance » à la liste des professions pouvant déroger à la directive européenne qui fixe les durées maximales de travail et minimales de repos. Mais il plaide pour une sécurisation des forfaits jours développés par les entreprises et les branches.



### ☒ Suite du rapport Combrexelle : FO fixe deux lignes rouges au gouvernement

« Pas d'inversion de la hiérarchie des normes » et « pas de Code du travail light », telles sont les deux lignes rouges que ne doit pas franchir le gouvernement, a indiqué Jean-Claude Mailly (FO), le 11 septembre, s'agissant des suites qui seront données au rapport Combrexelle (v. l'actualité n° 16911 du 11 septembre 2015). « Qu'est-ce que le gouvernement veut mettre dans le Code du travail ? Jusqu'où va-t-il aller ? Nous allons lui demander », a ajouté le numéro un de FO, précisant que « si cela ne nous convient pas, nous prendrons nos responsabilités ». Jean-Claude Mailly a également présenté le « contre-rapport Combrexelle » de l'organisation syndicale, lequel révèle, aux moyens d'exemples étrangers, que la décentralisation de la négociation collective a paradoxalement engendré un recul de la couverture conventionnelle des salariés.



### ☑ Force Ouvrière ira à la conférence sociale du 19 octobre

Jean-Claude Mailly (FO) a annoncé, le 11 septembre, que son organisation participerait à la conférence sociale du 19 octobre, après avoir menacé un temps de la boycotter. Plus précisément, FO sera présente au discours du Président de la République, pour le reste, « on verra comment la rencontre est organisée », a-t-il dit laissant entendre que vraisemblablement il sera présent aux travaux. La conférence sociale devrait être axée sur trois thèmes : la COP 21, le compte personnel d'activité et la politique industrielle dont le numérique, a indiqué Jean-Claude Mailly. Pas de rapport Combexelle au programme selon lui. Les thèmes abordés sont en train d'être finalisés, a indiqué à l'AFP le ministre du Travail (*avec l'AFP*).



### ■ L'ANDRH salue les propositions du rapport « Combrexelle » avec quelques réserves

L'association des responsables de ressources humaines ANDRH a salué, le 11 septembre, la « nouvelle architecture » en trois parties du Code du travail proposée dans le rapport Combrexelle, à savoir: un socle de grands principes fondamentaux définis par la loi et les branches, les dérogations possibles par accords collectifs et le droit applicable en leur absence. Elle estime également « louable » le souhait d'étendre dans plusieurs domaines (conditions de travail, temps de travail, emploi et salaires) les possibilités de dérogations par accords entre employeurs et syndicats. Toutefois, l'ANDRH « s'interroge sur la capacité des partenaires sociaux, au niveau des branches, de négocier l'ordre public conventionnel (les grands principes) et laisser suffisamment de place et de faculté d'adaptation aux accords d'entreprises ». « Il ne faudrait pas que les branches, en se substituant à la loi, brident et limitent le champ de la négociation d'entreprise », insiste l'association. Les DRH sont également très dubitatifs sur le relèvement du seuil de validation des accords collectifs. L'association « craint » que la conclusion d'accords « soit rendue plus difficile » et elle « regrette que le mécanisme du référendum ne soit pas évoqué dans ces situations ». Elle considère également que leur contestation éventuelle doit rester « l'apanage » des entreprises, des syndicats et des salariés et que « l'administration n'a pas à intervenir ». L'ANDRH regrette enfin que le rapport Combrexelle qui servira de base au futur projet de loi « n'aille pas assez loin sur les « rapports accords collectifs/contrat de travail » en ne faisant prévaloir l'accord collectif sur le contrat individuel « que pour les accords collectifs préservant l'emploi » (avec l'AFP).



## **Bruno Mettling, le DRH d'Orange pour un «devoir de déconnexion»**

L'énarque, inspecteur des Finances, qui a occupé des postes de direction dans plusieurs grands groupes, se penche à la demande du gouvernement sur l'irruption du numérique dans le monde du travail. Il préconise de limiter la charge de travail des salariés plutôt que leur temps de travail.

Le directeur général adjoint en charge des ressources humaines et de la communication interne d'Orange remet ce mardi matin à la nouvelle ministre du travail, Myriam El Khomri un rapport sur la «transformation numérique et la vie au travail », que lui avait commandé François Rebsamen en mars dernier. Dans ce document de 70 pages, Bruno Mettling formule 36 propositions pour mieux articuler le droit et organisation du travail avec ce nouvel enjeu que constitue le numérique. A 57 ans, cet inspecteur des Finances est passé par plusieurs cabinets ministériels de gauche, notamment à Bercy auprès de Dominique Straus-Kahn puis de Christian Pierret. Mais ce Lyonnais d'origine a aussi une bonne expérience du privé, dans de grands groupes. D'abord la banque – il est passé par les Caisses d'épargne, puis fut directeur général délégué de la Banque Fédérale des Banques Populaires - puis les télécoms, chez Orange qu'il a rejoint en 2010. Ce spécialiste des ressources humaines a rejoint le groupe public après l'affaire des suicides. Auteur d'un dernier de «Entreprises, à la recherche du temps pertinent», il prône depuis longtemps un droit à la déconnexion des salariés. Dans son rapport, il va plus loin encore, plaidant pour l'instauration d'un «devoir de déconnexion». Parmi les suggestions les plus innovantes, mais aussi les plus polémiques, il propose de ne plus uniquement mesurer le travail en fonction du temps, mais en s'attachant à la notion de charge de travail. Et d'étendre le forfait jours, qui permet aux salariés autonomes de comptabiliser leur temps de travail non pas en heures, mais en jours. Attendu, ce rapport promet de relancer les débats sur le temps de travail, après les remous provoqués la semaine dernière lors de la remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle.



ÉCONOMIE LE TOURISME AFFICHE ENCORE UNE SAISON RECORD

# Une reprise inégale et toujours atone

La construction et les ventes d'automobiles passent au vert. Mais la croissance comme l'emploi restent faibles

JEAN-BERNARD GILLES

Tout n'est pas sombre, loin de là, dans la situation économique générale de ce mois de septembre. Certains indicateurs dans la construction et les immatriculations automobiles sont même passés au vert ces derniers mois. Mais on est en droit de se demander quelle politique économique sera de nature à véritablement relancer la machine, ou même si la croissance économique tant recherchée reviendra un jour dans notre pays. Car le paysage réglementaire et fiscal de la France est sans doute plus complexe qu'ailleurs. Toutefois, il est difficile de prétendre que le gouvernement n'agit pas en faveur des entreprises. Il maintient le cap, très critiqué dans les rangs de sa majorité, de sa politique de l'offre, destinée à relancer la croissance par l'investissement. À un coût budgétaire élevé. Mais le précieux Graal n'est toujours pas au rendez-vous. Le taux de croissance a été de 0 % au deuxième trimestre de cette année. Pire, selon l'Insee, le taux de la production industrielle du mois de juillet laisse à penser que celle-ci pourrait être plus faible encore au troisième trimestre que le taux de 0,3 % espéré par Bercy. On le saura vite, mais, à ce rythme, la France n'atteindra pas la croissance de 1,5 % du PIB escomptée, loin du taux

nécessaire pour un retournement de la courbe du chômage. Les raisons d'espérer demeurent toutefois.

Le tourisme au sommet  
Laurent Fabius a annoncé une année record sur le plan du tourisme. La baisse de l'euro et les craintes touchant le Maghreb ont dopé la fréquentation. Les campings, croisières fluviales et parcs d'attractions avoisinent des taux de croissance à deux chiffres. Le nombre des nuitées serait même en hausse au cours de l'été. Le réseau Gîtes de France affiche des taux d'occupation de l'ordre de 95 %. Seuls les hôtels, et notamment les établissements de luxe, ont connu un été en retrait. On ne sait rien, bien sûr, du chiffre d'affaires réalisé par le réseau Airbnb, mais le tourisme urbain a une nouvelle fois explosé. Autre signal encourageant, lui aussi, le retour de chiffres positifs pour ce qui est de l'immobilier. L'embellie est encore fragile, avec une hausse des permis de construire de 3,7 % au deuxième trimestre, mais les promoteurs ont repris les ventes, souvent de programmes qu'ils avaient en stock. Cependant, les chantiers, eux, ne repartent toujours pas, bien que la fin de l'année doive, selon les professionnels, coïncider avec un rebond dans la construction de logements collectifs et individuels. Indispensable, quand on sait le poids du BTP dans l'économie française. Les ventes

dans l'ancien sont aussi reparties à la hausse, enfin. La FNAIM estime que, sur un an, plus de 700 000 logements ont changé de mains.

" Les entreprises très présentes sur les marchés à l'exportation sont en plein boom "

Enfin, l'automobile, avec une progression notable de la vente de véhicules neufs, est elle aussi orientée à la hausse. Peugeot a bien tiré son épingle du jeu, avec + 3,6 % sur les sept premiers mois de l'année, mais BMW (+ 20,7 %), Hyundai (+ 19,3 %) ou Fiat (+ 13,1 %) ont aussi progressé, même si leurs parts de marché sont moindres en France.

Léger mieux dans l'industrie  
Les industriels semblent reprendre confiance, doucement mais sûrement. Une étude de LCL (filiale du Crédit agricole) publiée cet été laisse entrevoir une croissance industrielle de 1,2 % cette année. Un chiffre qui cache des tendances disparates entre les secteurs qui vont bien (la construction navale, l'aéronautique et la construction automobile), ceux qui stagnent (la chimie, le papier-carton et l'agroalimentaire) et ceux qui reculeront encore cette année (l'équipement électrique et les travaux publics). L'Insee a même refroidi les optimistes en publiant jeudi dernier un indice de recul de la production manufacturière du mois de juillet. Seules les entreprises très





présentes sur les marchés à l'exportation sont en plein boom. Air liquide, Safran, Sanofi ou Renault ont annoncé cet été des résultats, des niveaux de marge ou de perspectives de croissance en forte hausse. L'euro faible dope la croissance des industriels qui vendent en zone dollar, c'est-à-dire loin de la France. L'intérim en hausse

On constate toutefois une amélioration des chiffres de la création d'emplois. La France a recréé 23 800 emplois au deuxième trimestre, tandis que, dans le même temps, le nombre des emplois salariés reculait de 17 400. Les progrès de l'intérim et du tertiaire compensent les reculs de l'industrie et de la construction. Le nombre des auto-entrepreneurs a lui augmenté de 8, 6 % l'an passé, notamment dans les transports, la santé, le nettoyage et les activités sportives. On compte aujourd'hui 982 000 autoentrepreneurs en France. L'emploi, décidément, change de nature.

Christian Houel est le PDG d'Aquitaine Électronique, à Serres-Castet. L'entreprise girondine travaille pour les secteurs de l'aéronautique, de la défense mais aussi de l'énergie, des industries pharmaceutique et papetière.



*Le secteur automobile a connu un léger mieux. Les usines de Peugeot installées à l'étranger, ici en Slovaquie,*

Il vient d'être élu président de l'Union des industries et métiers de

la métallurgie pour la grande région Aquitaine, Poitou-Charentes et Limousin. Une fédération professionnelle qui représente 4 300 établissements et quelque 105 000 salariés.

Il répond aux questions de " Sud Ouest " sur la conjoncture régionale. " Sud Ouest ". Comment jugez-vous la situation économique de l'industrie dans notre région ? Christian Houel. Force est de constater que, sur un plan général, la situation économique régionale est plutôt atone. Le niveau de l'emploi dans la grande région Aquitaine, Poitou-Charentes et Limousin est à la stabilisation, et même de l'ordre de la baisse (- 0, 002 %) rien qu'en Aquitaine, pour ce qui est de l'ensemble du secteur industriel. Parmi les secteurs en baisse figurent l'automobile ainsi que les équipements électriques et électroniques. Les secteurs de la fabrication mécanique et ceux de la maintenance sont en revanche à la hausse. Quant au secteur de l'aéronautique, il est sur une forte cadence de production.

Les entreprises reprennent-elles le chemin de l'investissement ? Oui, on peut l'affirmer pour les grandes entreprises qui structurent le paysage industriel régional. Thales, Dassault et Turbomeca investissent dans de nouveaux bâtiments et préparent les " usines du futur ". Pour les petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaire (ETI), c'est plus contrasté, et les décisions d'investir dépendent des plans de charge. Il est vrai que le manque de visibilité retarde les décisions d'investissement et provoque l'attentisme. Nous le constatons tous. La chaîne de sous-traitance va-t-elle pouvoir suivre les rythmes de production pour Airbus et la montée

en cadence du Rafale ?

Je ne peux pas prétendre connaître tous les plans de charge des industriels, mais ce que je sais, c'est que nos industries ont toujours réussi à s'adapter, en préparant nos jeunes aux métiers [du secteur] dans des filières différentes, en dotant nos centres de formation de compétences et de moyens, en améliorant nos outils de production, en faisant appel à la robotique, en innovant également dans nos organisations, en regroupant des compétences. Nous y parviendrons. Ces cadences de production sont une occasion que toute la chaîne de sous-traitance va saisir.

Jusqu'où faut-il, selon l'UIMM, réformer le Code du travail ? Il est encore tôt pour en parler dans le détail. Le dossier sera bientôt à l'agenda parlementaire et politique. Ce qui est sûr, c'est que tout ce qui sera fait pour alléger le Code du travail en respectant les droits et devoirs de chacun sera de toute façon synonyme de création d'emplois.

Recueilli par Jean-Bernard Gilles On saura dans quelques semaines ce que le gouvernement retient du rapport Combrexelle, présenté la semaine dernière, et qui propose une sérieuse évolution du Code du travail. Avant l'été, d'éminentes personnalités de gauche, comme Robert Badinter, avaient lancé ce débat iconoclaste et largement tabou chez les socialistes. Il est probable que Manuel Valls, qui a déjà donné le ton de la prochaine réforme, avance prudemment sur ce sujet, qui est un casus belli pour les organisations syndicales. Le gouvernement va devoir avancer sur une ligne de crête fragile : plus de souplesse et de dialogue au sein des branches, sans toutefois abaisser le niveau de protection des salariés en



France.

Il faut dire que Jean-Denis Combrexelle (haut fonctionnaire du Conseil d'État) n'y est pas allé avec le dos de la cuillère. Il propose rien de moins que de réduire le rôle de la loi au profit de la négociation collective dans notre édifice juridique social. Cela suppose une modification de la Constitution, dont le calendrier et l'issue sont incertains. Un peu comme sur le modèle suisse, dont Robert Badinter s'était inspiré, le rapport propose que la loi fixe le cadre général du temps de travail, du smic, et que les branches s'emparent de l'application de ces principes généraux, qui, une

fois négociés à cet échelon, s'imposeraient aux entreprises. On est sans doute loin du but mais l'intention est louable compte tenu de la lourdeur d'un Code du travail qui a empilé depuis des décennies les règlements et prescriptions. Comme de coutume en France, le Medef a salué une occasion historique de réforme. Et les syndicats s'y sont opposés. Mais c'est bien une loi qui décidera des nouveaux équilibres. ■



## Déclaration de Mme Najat Vallaud-Belkacem, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur les relations entre l'enseignement et les entreprises et la formation par le biais de l'apprentissage, Paris le 25 août 2015.



Vous êtes ici: Accueil

Discours publics

Les discours dans l'actualité

- 
- 
- 
- 

Personnalité, fonction : VALLAUD-BELKACEM Najat.

FRANCE. Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Merci de m'accueillir parmi vous aujourd'hui pour me donner l'occasion, à mon tour, de dire quelques mots des relations indispensables et de plus en plus étroites entre l'École et le monde professionnel. Ce moment de l'année, avec la rentrée scolaire, est toujours une période chargée pour l'éducation nationale, mais je tenais néanmoins à tout prix à être présente.

D'abord parce que j'entretiens avec l'institut de l'entreprise une relation privilégiée qui ne date pas d'hier. J'étais venue m'exprimer devant vous en tant que ministre de la jeunesse en 2014, sur le thème de l'emploi des jeunes, et Xavier Huillard, Monsieur le Président, vous nous faites l'honneur de participer aux travaux du conseil national éducation-économie alors que je sais votre emploi du temps très chargé et je vous en remercie. La participation à cette instance de grands PDG, avec une vision en hauteur et un véritable engagement sociétal, est essentielle pour l'École.

Je souhaitais être parmi vous, ensuite, pour faire un premier bilan devant vous de tout ce qui a bougé à l'éducation nationale depuis un an s'agissant de la relation Ecole / entreprise et ce qui va continuer à évoluer, et je crois qu'en la matière nous pouvons être fiers. Nous avons fait un chemin, en 1 an, que beaucoup d'entreprises de taille aussi importante que notre ministère ne manqueraient pas de nous envier, j'en suis certaine, tant cela nous mobilise en termes de conduite de projet.

1. Il est peut-être un postulat qu'il nous faut tout d'abord poser ensemble : rappeler, en effet, que de la maternelle à l'enseignement supérieur, l'École prépare à la vie autonome. Conduire chaque élève vers l'autonomie -condition essentielle à l'insertion, plus tard, dans le monde de l'entreprise est bien au cœur de notre vocation.

L'École a confiance en la jeunesse. En sa capacité à bien faire. En sa créativité. En son optimisme. Et c'est avec confiance que notre École transmet aux jeunes les connaissances et les valeurs

nécessaires à leur existence de femme et d'homme libres, de citoyens capables d'inventer, à leur tour, un avenir meilleur.

Etre libre, c'est exercer un travail à la mesure de son talent et de ses efforts, quelle que soit son origine sociale, géographique ou culturelle.

Ce travail, il faut le trouver en répondant à la demande existante, mais aussi être capable d'en changer en fonction des besoins d'un marché en perpétuel mouvement ou de ses propres aspirations.

Ce travail, on peut aussi le créer, en plaçant ses capacités d'innovation au service du renouvellement et de la réinvention du monde économique.

Dans tous les cas, et afin de répondre aux exigences du « travail demain », pour citer le titre suggestif de votre colloque, l'École mène un dialogue toujours plus intense avec celles et ceux qui créent la richesse, je veux parler des entreprises. Un dialogue que nous menons au sein du Conseil National éducation économie que nous avons mis en place, présidé avec beaucoup de dynamisme par Pierre Ferracci, mais aussi dialogue en direct avec toutes les entreprises qui le souhaitent et avec lesquelles nous nouons parfois même des partenariats précis, je pense notamment à Peugeot PSA avec qui je signerai prochainement une convention de partenariat qui bénéficiera à nos nombreux lycéens professionnels qui se destinent aux métiers de l'Automobile. Renault s'est aussi manifesté auprès de nous. Je pourrais aussi citer l'entreprise CISCO, et bien d'autres encore, avec qui nous venons de construire ou sommes en train de construire des partenariats très opérationnels et qui bénéficient directement aux jeunes et aux entreprises.

2. La deuxième chose que je voudrais vous dire, c'est que l'Education nationale intègre pleinement, dans sa stratégie, l'évolution à moyen terme du marché du travail.

Nous connaissons par des études toujours plus poussées et plus précises quelles seront les grandes tendances du marché du travail dans 5 ou 10 ans. Je pense à l'étude de **France Stratégie** parue il y a quelques mois, « Les métiers en 2022 », un outil prospectif remarquable qui doit pouvoir éclairer les grandes orientations de notre système de formation. Je le rappelle, c'est ce gouvernement qui a réintroduit une forme de « commissariat au plan » avec la création de **France Stratégie**, et nous en voyons à présent tous les bénéfices, puisque pour la première fois depuis très longtemps, l'Éducation nationale dispose d'un outil pour voir si les secteurs dans lesquels elle forme le plus de jeunes correspondent à l'évolution structurelle à long terme du marché du travail. Je parle bien d'évolution à long terme parce que je le rappelle à ceux qui voudraient que l'École s'adapte année par année à la conjoncture que ce n'est pas totalement possible et pas véritablement souhaitable : le rôle de l'Éducation nationale est parfois aussi de maintenir à minima certaines formations pour être en capacité de remobiliser ces compétences si ces métiers émergent à nouveau dans les années à venir. Je pense à certains CAP, que l'on nous a parfois demandé de supprimer il y a des années, et que quelques années plus tard il a fallu recréer en urgence pour faire face à un regain d'activité dans le secteur. L'éducation nationale, avec ses millions d'élèves et ses 64000 établissements, ne peut pas penser à court terme. Elle se doit d'avoir une stratégie ancrée dans le moyen et le long terme. Et cette stratégie existe pleinement. Vous, entreprises, qui vous demandez si vous aurez demain assez de jeunes pour pourvoir aux métiers professionnels dont vous avez besoin, pouvez être rassurés.

Nous dialoguons avec les filières économiques, sur leurs besoins, et avons déjà créé plus de 30 campus des métiers et qualifications spécialisés par filière pour répondre à leurs besoins spécifiques, que ce soit dans les métiers de la mer, dans le numérique, dans l'aéronautique

Nous dialoguons avec les branches professionnelles, sur la rénovation des diplômes : nous allons rénover 18 diplômes cette année scolaire, pour coller aux besoins du monde économique. Nous le faisons en lien avec les organisations syndicales et patronales, qui siègent dans les instances de rénovation de ces diplômes. Je sais que les organisations patronales aimeraient parfois voir leur rôle renforcé dans ces instances : nous leur avons fait des propositions à la suite de la grande conférence sociale de 2014 qui n'ont pas toujours porté les fruits escomptés. La balle est à présent dans leur camp et je ne doute pas que nous arriverons à avancer de manière constructive sur ce sujet. C'est en tout cas ma volonté.

Au-delà de la vision à long terme, c'est d'une agilité de tout instant dont l'Éducation Nationale a besoin pour demeurer au plus près de ces changements et de ces besoins nouveaux qui surviennent de plus en plus vite.

Cette agilité est indispensable pour que les élèves des filières technologiques et professionnelles reçoivent des formations toujours au plus près des réalités du marché, près de 700 000 d'entre eux bénéficiant de dispositifs d'alternance sous statut scolaire, la majorité d'entre eux intégrant ensuite directement le monde du travail.

3. A cette fin, je crois que l'Éducation nationale a beaucoup avancé cette année pour renforcer ses relations avec le monde de l'entreprise, et c'est là le principal message que je voulais vous transmettre aujourd'hui. L'École bouge. Et nous sommes bien loin de l'image d'immobilisme que certains voudraient parfois nous coller à la peau.

La preuve en est que certains d'entre vous qui êtes parents d'élèves me dites parfois, lorsque nous discutons, que vous ne reconnaissez pas l'École que vous avez-vous-même connue lorsque vous étiez élève. C'est bien la preuve que l'École s'adapte, bouge, change avec la société. Que l'École d'aujourd'hui n'est pas celle d'il y a 20 ans, 30 ans.

Bien sûr, je sais que les changements que j'ai impulsés au niveau national dans la relation entre le monde de l'enseignement et le monde professionnel ne se perçoivent pas encore toujours sur le terrain. Vous qui dirigez parfois d'importantes structures le savez mieux que personne, il y a nécessairement un temps de latence entre le moment où l'on impulse un changement et celui où il se ressent concrètement dans l'ensemble de la structure. Qui, parmi vous, gère une structure de 64 000 établissements avec 12,3 millions d'usagers, près d'1 million de salariés ? Si vous êtes confrontés à des enjeux de masse similaire, vous savez la gageure que représente la conduite de projet à une telle échelle. Et pourtant, malgré cet effet de taille, ces changements sont bien là et je crois que nous pouvons en être fiers.

Ce sont des changements qui montrent que l'École est, de plus en plus, ouverte sur le monde qui l'entoure.

Laissez-moi vous citer cinq de ces changements d'envergure.

Les campus des métiers et des qualifications, que je mentionnais à l'instant : c'est pour faciliter ces échanges entre l'intérieur et l'extérieur de l'École et pour coller au mieux aux besoins de long terme des filières économiques que le gouvernement a lancé en 2013 puis développé l'an passé les campus des métiers et des qualifications. Dans un même pôle, se mêlent les formations en lycée professionnel, en apprentissage, dans les universités, les laboratoires de recherche, au service de l'excellence dans un secteur professionnel donné.

Ces campus des métiers et des qualifications que nous avons créés sont une chance pour les jeunes, une chance pour les entreprises et une chance pour les territoires.

Une chance pour les jeunes, parce qu'être formés au sein des pôles d'excellence spécialisés que sont les campus, c'est un atout sur leur CV et plus de chances d'être recrutés.

Une chance pour les entreprises, parce que recruter un jeune formé dans un campus des métiers et des qualifications, c'est avoir la garantie que ce jeune a été formé dans un pôle d'excellence.

Une chance pour les territoires, parce que demain nous pourrions identifier une ville avec une compétence particulière comme par exemple Brest, ville des industries de la mer, ou encore Clermont-Ferrand, ville du numérique.

Deuxième changement important qui entre en vigueur à cette rentrée : la généralisation du Parcours Avenir. Ce parcours va toucher chaque jeune de la 6ème à la terminale et le mettre en contact avec le monde professionnel tout au long de sa scolarité, pour l'aider au mieux dans ses choix d'orientation. Visites d'entreprises, interventions en classe de chefs d'entreprises, mise en perspective des enseignements avec le monde professionnel, c'est un changement culturel et pédagogique important pour l'éducation nationale. Important parce que contrairement à ce qui se faisait en la matière par le passé, ce ne sont pas les seuls conseillers d'orientation qui devront s'investir dans ce parcours, mais bien l'ensemble de l'équipe pédagogique : chefs d'établissements,

professeurs principaux, enseignants. Chaque jeune pourra par ailleurs conserver ses données personnelles tout au long de sa scolarité par le biais d'un outil numérique pensé pour la classe, FOLIOS. Dans cet outil, les élèves pourront aussi mettre en valeur leurs expériences et leurs compétences, qu'elles soient d'ordre scolaire ou extrascolaire. Ils pourront garder la trace de leurs recherches et de leurs travaux, et se constituer progressivement une sorte de cahier numérique sur leur connaissance du monde professionnel, dans lequel ils pourront puiser des ressources en fonction de leurs besoins : échanger avec leurs camarades et leurs parents, faciliter leur recherche de stage en entreprise, construire des projets, décider de leur choix d'orientation. Vous voyez, donc, que nous sommes très pragmatiques.

Ce Parcours Avenir proposera également dans chaque établissement des journées de découverte des métiers pour permettre d'aborder la diversité des métiers et les opportunités d'emploi, le fonctionnement et l'organisation de l'« entreprise », pour que cette réalité soit appréhendée le plus tôt possible par les jeunes.

Troisième changement important : la création au collège d'un nouvel enseignement pratique interdisciplinaire consacré au monde professionnel, dès la rentrée 2016. C'est une grande nouveauté. Ces enseignements introduisent une pédagogie de projet, en lien avec les programmes scolaires. Concrètement, cela signifie que dans les établissements qui auront choisi de proposer cet enseignement, les élèves vont pouvoir conduire un projet ensemble autour du thème du monde professionnel, comme par exemple créer une junior entreprise. En travaillant sur un projet concret, ils vont non seulement mobiliser les connaissances acquises dans les programmes mais aussi apprendre à préparer et mettre en œuvre un projet. Ils vont apprendre à travailler en équipe, à s'inscrire dans un calendrier défini. Autant de qualités qui leur seront utiles, lorsqu'ils seront plus âgés, pour s'insérer sur le marché du travail et être opérationnels rapidement dans leur premier emploi.

Quatrième changement : sur la formation par le biais de l'apprentissage. Il a beaucoup été reproché à l'éducation nationale de ne pas suffisamment promouvoir l'orientation vers l'apprentissage, voire de dénigrer cette modalité de formation. En réalité, le problème était plus vaste que cela : ce n'est pas uniquement l'apprentissage qui a besoin d'être revalorisé, mais bien l'ensemble de la formation par alternance : les contrats de professionnalisation, la formation en lycée professionnel. Il faut rappeler, sans cesse, que ces voies de formation sont indispensables à l'économie française parce qu'elles pourvoient le pays en métiers professionnels dont la France a besoin. Sur l'apprentissage, l'éducation nationale a mis un grand coup d'accélérateur cette année. Ma première lettre aux recteurs, lorsque je suis arrivée il y a un an, a été pour leur demander de mettre l'accent sur le développement d'apprentissage. J'ai fixé au ministère des objectifs chiffrés atteindables, à terme, 60 000 apprentis formés directement au sein du ministère, puisque vous savez que l'éducation nationale gère en direct des sections d'apprentissage. Cette année, nous avons créé des modules de formation sur l'apprentissage, nous avons introduit et rendu visible pour la première fois visibles dans les logiciels d'orientation (affelnet) la possibilité de s'orienter vers l'apprentissage. Toutes les académies sont mobilisées. Je pense par exemple à l'académie d'Aix-Marseille, qui développe des places de CFA « hors les murs » pour augmenter sa capacité à former par apprentissage. Nous avons relayé dans tous nos établissements, auprès des acteurs de l'orientation, la campagne de communication sur l'apprentissage, au printemps dernier, pour inciter les jeunes à choisir cette formation qui offre de belles possibilités de carrière.

Mais l'apprentissage, c'est comme dans un mariage : pour que cela marche, il faut être deux : celui qui forme, et l'entreprise qui accueille le jeune en formation. Le gouvernement a mis le paquet depuis un an. Presque tous les obstacles financiers qui avaient été identifiés à la grande conférence sociale de 2014 ont été levés ; le Président de la République a annoncé une aide « TPE jeunes apprentis » pour soutenir l'investissement en formation des petites entreprises. Je crois qu'à présent, au-delà des bonnes intentions et au regard des avancées qui ont été consenties par le gouvernement à la fois sur le plan financier et juridique, il faut maintenant que les entreprises s'emparent de ce dispositif pour former par apprentissage celles et ceux qui seront leurs salariés de demain.

Cinquième changement : la généralisation des pôles de stages dans toutes les académies de

l'éducation nationale. Je m'y étais engagée en 2014 et nous le faisons : dans chaque académie, des pôles de stage sont mis en place à compter de cette rentrée pour aider à trouver des stages aux élèves qui ne sont pas parvenus à en trouver tout seuls. Ces pôles ne seront pas des banques de stage, car nous avons vu en échangeant avec les entreprises que ce n'était pas nécessairement le plus efficace. Il s'agira d'équipes au niveau des bassins d'emplois ou par filière professionnelle, au sein de chaque académie, capables de connaître finement les entreprises présentes sur ce bassin d'emploi ou dans cette filière et de venir en aide aux établissements qui n'ont pas trouvé des stages pour tous leurs élèves.

Voilà quelques uns des changements importants intervenus cette année pour renforcer les liens entre le monde de l'enseignement et le monde professionnel. Ajoutons que pendant toute l'année scolaire dernière, nous avons conduit avec plusieurs autres ministères une évaluation des relations Ecole/entreprise et que nous examinons actuellement les propositions qui en découlent et ne manqueront pas de faire l'objet de mesures supplémentaires dans les mois à venir.

5. Je sais que les entreprises qui sont présentes aujourd'hui le sont parce qu'elles aussi ont envie de faire un pas vers l'Ecole, vers les jeunes, et qu'elles sentent une responsabilité sociale en la matière et je les en remercie.

La première entreprise qui embauche a une responsabilité toute particulière : ce que voit le jeune de cette entreprise sera sa première vision du monde de l'entreprise. C'est pourquoi elle doit lui faire toute la place qu'il mérite, et ne pas autoriser une sorte de bizutage social qui voudrait que sous prétexte qu'on aurait plus à apprendre, on n'aurait moins à donner que les autres !

D'où viennent l'énergie, le renouvellement, les idées fraîches et revigorantes sinon des jeunes ? D'où vient cette chance donnée à chaque génération d'être meilleure que celle qui l'aura précédée sinon d'une jeunesse qui se sent bien accueillie par ses aînés ?

Ce sont eux, les jeunes, les élèves, qui inventeront un monde dont nous n'avons encore nulle idée.

La mission qui est celle de l'Ecole de former les inventeurs d'un monde qui nous est inconnu, voire inimaginable, est rendue plus évidente encore par les progrès continus de la science ces dernières années, et notamment par l'avènement de nouvelles technologies aux potentialités inépuisables.

Nous savons que les jeunes sont les plus à même de s'emparer de ces potentialités pour en révéler toute la puissance.

Et nous le voyons ici à Paris-Saclay : ce sont chaque jour de nouveaux pans de la production qui sont créés, de nouveaux gains de productivité qui sont conquis, de nouvelles manières de travailler qui s'élaborent, de nouvelles professions qui voient le jour.

C'est parce que nous savons que le « travail demain », thème de votre colloque, n'est pas le décalque du travail aujourd'hui que l'entrepreneuriat est l'objet d'une attention toute particulière de la part du gouvernement.

Avec les 29 pôles étudiants pour l'innovation, le transfert et l'entrepreneuriat que nous appelons familièrement les PEPITE- ou le statut d'étudiant-entrepreneur, deux avancées de ces deux dernières années, nous voulons donner toutes leurs chances aux jeunes étudiants de contribuer à la transformation incessante de la sphère économique.

Ouverts sur leurs écosystèmes, ancrés sur le territoire, les PEPITE associent établissements d'enseignement supérieur, acteurs économiques et réseaux associatifs.

Le statut étudiant-entrepreneur vient renforcer ce dispositif. Ouvert aux étudiants en formation et aux jeunes diplômés, il facilite la poursuite d'un projet en lui donnant toute la visibilité requise, et garantit au jeune diplômé sélectionné de bénéficier des conditions de vie et du soutien nécessaires au développement de son projet, ainsi que d'une formation à l'entrepreneuriat et à la gestion.

Ainsi la mission de l'Ecole n'est pas seulement ? mais si elle parvenait à la remplir pleinement, que ce serait réjouissant !? de remplir les espaces appelés par l'état actuel ou prévisible dans ses grandes lignes du monde de travail. L'Ecole doit faire aussi naître des créateurs. Elle s'y emploie, avec vous tous.

6. Au travers de ce dialogue renouvelé entre l'Ecole et les entreprises, nous faisons chaque jour tomber les malentendus qui ont trop longtemps entravé les relations si nécessaires qui doivent exister et prospérer entre l'Education nationale et le monde du travail.

Il nous faut une porte à doubles battants, et fluidifier toujours davantage la circulation entre l'Ecole et les entreprises.

Les enseignants savent bien combien cette circulation est indispensable à la vie de l'Ecole elle-même. Je salue les centaines d'initiatives qui voient le jour dans les territoires par la volonté d'enseignants, de chefs d'établissement et des relais dans les rectorats. Et la crise économique très difficile à laquelle notre pays et le monde auront dû faire face aura considérablement catalysé cette ouverture réciproque de l'Ecole et des entreprises que nous soutenons par des dispositifs toujours plus efficaces.

Les enseignants savent aussi que leur mission est de doter les élèves et les jeunes des capacités à inventer et à se réinventer en permanence pour dessiner leur avenir et le nôtre.

A nous de confirmer ce double mouvement en l'accéléralant et en lui donnant tout son sens : permettre à nos enfants et à nos jeunes de trouver ou de créer un métier qui leur plaît et ainsi d'inventer un monde de demain qui tirera toutes les leçons du nôtre.

Je suis confiante et je sais que vous l'êtes également.

Je suis confiante parce qu'une société qui attend autant de l'Ecole que la nôtre est une société résolument tournée vers l'avenir.

C'est une société qui sait que l'Ecole est la première et la plus prometteuse des pépinières.

Ecoles, entreprises, nous croyons en notre jeunesse, nous lui faisons confiance, nous voulons lui faire toute sa place. Elle est notre priorité parce que c'est d'elle toujours que vient le renouvellement dont l'humanité a sans cesse besoin si elle veut demeurer à la hauteur d'elle-même. Je vous remercie.

Source <http://www.najat-vallaud-belkacem.com>, le 26 août 2015