



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

vendredi 23 octobre 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

France Stratégie

Les propositions de Jean Pisani-Ferry pour mettre la finance au service de la lutte cl...	5
<i>La Tribune Hebdomadaire - 23/10/2015</i>	
Vers une rémunération des données personnelles ?	7
<i>La Tribune Hebdomadaire - 23/10/2015</i>	
Pour moderniser le dialogue social, évitons les excès	10
<i>Les Echos - 23/10/2015</i>	
Le social sur une jambe	11
<i>Marianne - 23/10/2015</i>	
Peut-on encore reprendre le contrôle de nos données ?	12
<i>La Tribune Hebdomadaire - 23/10/2015</i>	
Avec ou sans la CGT	20
<i>Le Nouvel Économiste - 23/10/2015</i>	
Elisabeth DUCOTTET	22
<i>RH & M - 01/10/2015</i>	
France stratégie examinera à mi-parcours le pia	24
<i>Biotech.Info 3.0 - 04/10/2015</i>	
Jean-Denis COMBREXELLE	25
<i>RH & M - 01/10/2015</i>	
Le marché de l'éducation se compte en milliards d ' Comment se positionner ?	27
<i>La Lettre - Educpros.Fr - 19/10/2015</i>	
Les DRH ont un rôle majeur	28
<i>RH & M - 01/10/2015</i>	
Véronique Deprez	30
<i>La Lettre Des Managers De L'action Sociale - 22/10/2015</i>	
Vers un assouplissement du droit du travail	31
<i>Prévention BTP - 01/10/2015</i>	
Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret - Rapports publics - La Document...	32
<i>Docsi Paris12 - 22/10/2015</i>	
Les questions à trancher par les partenaires sociaux pour le #CPA (Rapport France Strat...	33
<i>Centre Inffo - 22/10/2015</i>	
Conférence sociale, Hollande ouvert au dialogue... à ses conditions	34
<i>FO Hebdo - 21/10/2015</i>	
Donner à voir les exclusions invisibles	36
<i>Perspectives Sanitaires Et Sociales - 01/09/2015</i>	
L'arnaque du dialogue social	38
<i>L'Anticapitaliste - 22/10/2015</i>	
Plaidoyer de Hollande et Valls	39
<i>Le Quotidien De La Réunion - 20/10/2015</i>	
Pour Hollande et Valls, la réalité du "dialogue social", c'est les retraites complément...	41
<i>Informations Ouvrières - 22/10/2015</i>	
Région : la gauche va-t-elle perdre parce que le PS se soucie de compétitivité ?	44
<i>La Gazette De Nimes - 22/10/2015</i>	
« Le compte personnel d'activité peut offrir une deuxième chance au compte personnel de...	45
<i>Actualite- De- La- Formation.Fr - 23/10/2015</i>	
Accord d'entreprise: pourquoi le référendum ne sera pas une alternative aux syndicats	46
<i>L'express.Fr - 22/10/2015</i>	
Agnès Sināï (dir.), Économie de l'après-croissance. Politiques de l'Anthropocène II	49
<i>Revue.Org - 22/10/2015</i>	
Compte personnel d'activité : quelle négociation pour la fonction publique ?	52
<i>Lagazettedescommunes.Com - 22/10/2015</i>	

Sommaire

Compte personnel d'activité, ça vous parle ?	54
<i>Comptanoo.Com - 22/10/2015</i>	
Conférence sociale : ALERTE obtient trois avancées	56
<i>Ressources- Solidaires.Org - 22/10/2015</i>	
Conférence sociale : où est passé l'emploi ?	57
<i>Ifrap.Org - 22/10/2015</i>	
Déclaration de M. François Hollande, Président de la République, sur le chantier naval ...	61
<i>Vie- Publique.Fr - 22/10/2015</i>	
Dialogue social : André Chassaigne interpelle Manuel Valls	66
<i>Elunet.Org - 22/10/2015</i>	
Du côté de chez Smart	68
<i>Wk- Rh.Fr - 22/10/2015</i>	
La formation au cœur de l'action sociale	70
<i>Debatformation.Fr - 22/10/2015</i>	
Loi Rebsamen : Ce qui va changer !	72
<i>Inforisque.Info - 22/10/2015</i>	
Pour moderniser le dialogue social, évitons les excès	74
<i>Lesechos.Fr - 23/10/2015</i>	
Pourquoi le référendum en entreprise ne sera pas une alternative aux syndicats	76
<i>Blogs.Lexpress.Fr - 22/10/2015</i>	
Une Conférence sociale centrée sur le travail et la formation	79
<i>Debatformation.Fr - 22/10/2015</i>	
Une stratégie globale pour l'enfance	81
<i>Santementale.Fr - 22/10/2015</i>	

France Stratégie



**CLIMAT #COP21
LA FINANCE
PEUT SAUVER
LA PLANÈTE**

Les propositions
de Jean Pisani-Ferry
pour mettre la finance
au service de la lutte
climatique. **P. 23**

OUTILS

Comment la finance peut contribuer à sauver la planète

Faire reposer la lutte contre le changement climatique sur des engagements volontaires, comme le prévoit la COP21, risque de conduire à l'échec. D'autres voies sont plus prometteuses, qui reposent sur les instruments financiers. Où l'on peut voir que la finance n'est pas toujours l'ennemie que l'on pense, si elle est bien orientée.

© DF



PAR
**JEAN
PISANI-FERRY**,
commissaire
général
à la stratégie et
à la prospective
de France
Stratégie

Il est urgent d'agir pour limiter le réchauffement climatique, mais la communauté internationale est désespérément à court d'outils. Peu de gens soutiennent les solutions les plus ambitieuses prônées par les économistes, comme un plafond global sur les émissions de gaz à effet de serre (GES), couplé avec un système d'échange de droits d'émission, ou encore l'application d'un prix du carbone dans le monde entier grâce à une taxe mondiale sur les émissions de CO₂. Au lieu de cela, les négociations préparant la Conférence des parties des Nations unies sur le climat à Paris en décembre sont menées sur la base de promesses unilatérales volontaires, appelées *Intended Nationally Determined Contributions*. L'approche par les objectifs volontaires a eu le mérite de créer une dynamique mondiale qui pourrait faire de la conférence de Paris un succès. Il est cependant peu probable que cette méthode aboutisse, à elle seule, à des engagements qui soient à la fois contraignants

et proportionnés au défi. Voilà pourquoi les défenseurs du climat recherchent de plus en plus activement d'autres moyens d'action. La finance est en tête de leur liste. La plupart des gens détestent la finance, et la voient comme l'irresponsabilité et la cupidité incarnées. Pourtant, même après avoir provoqué une récession historique et mis des millions de personnes au chômage, la finance semble aujourd'hui indispensable pour prévenir une catastrophe plus grave encore : le changement climatique.

Tout d'abord, la finance offre un critère précis pour évaluer la cohérence des actes et des paroles. En 2011, « *Unburnable Carbon* », un rapport révolutionnaire publié par l'organisation non gouvernementale Carbon Tracker Initiative, a montré que les réserves avérées de combustibles fossiles détenues par les États et les entreprises privées dépassent d'un facteur cinq la quantité de carbone qui peut être brûlé au cours des cinquante prochaines années si l'on veut maintenir le réchauffement climatique en dessous de deux degrés Celsius. Les réserves détenues par les seules 200 plus grandes sociétés pétrolières cotées en Bourse – excluant ainsi les producteurs appartenant à des États, comme Aramco en Arabie saoudite – dépassent d'un tiers ce plafond carbone.

Par conséquent, cela signifie que la valorisation boursière de ces entreprises est incompatible avec un objectif de limitation du réchauffement planétaire.

VENDRE LES ACTIFS RICHES EN CARBONE

Cette prise de conscience a conduit à une

campagne visant à convaincre les investisseurs de céder des actifs riches en carbone. De nombreuses personnes et institutions représentant un portefeuille de 2600 milliards de dollars ont déjà rejoint ce mouvement de désinvestissement. En outre, le gouverneur de la Banque d'Angleterre, Mark Carney, a souligné que les actifs carbone risquaient de devenir des « *actifs bloqués* », obsolètes. Les investisseurs sont ainsi avertis que, du point de vue de la stabilité financière, les titres « bruns » comportent un risque spécifique. Le montant du désinvestissement peut paraître important – ce qu'il est effectivement dans la mesure où la campagne a été lancée récemment. Néanmoins, 2600 milliards de dollars représentent 3% seulement des titres non financiers privés mondiaux. La tendance est réelle, mais elle est encore trop faible pour déclencher des changements importants dans la valorisation et le comportement des entreprises de combustibles fossiles.

Si la finance est aussi importante, c'est également parce que la transition vers une économie sobre en carbone exige des investissements énormes. Selon l'Agence internationale de l'énergie, l'investissement mondial dans l'approvisionnement en énergie est actuellement de 1600 milliards de dollars par an, dont 70% reposent encore sur le pétrole, le charbon ou le gaz. Les montants d'investissements verts ne représentent que 15% du total et les investissements dans l'efficacité énergétique – des bâtiments, des transports et de l'industrie – n'atteignent qu'un maigre total de

130 milliards de dollars. Limiter l'augmentation de la température moyenne de surface à deux degrés nécessite le développement de technologies propres et, de manière encore



plus importante, un quadruplement des investissements dans l'efficacité énergétique au cours des dix prochaines années.

Or, un tel investissement ne se financera pas facilement : son rendement dépend d'un prix du carbone qui reste insaisissable et ne se concrétisera que dans le long terme, alors que l'amélioration de l'efficacité énergétique implique de remplacer des centaines de millions de véhicules désuets et de rénover des centaines de millions de bâtiments voraces en énergie. Des instruments de financement adéquats sont nécessaires pour réaliser le bon projet, au bon endroit et à la bonne échelle. Les banques de développement et les banques vertes ont un rôle considérable à jouer. Par exemple, des prêts à long terme ciblés, couplés avec un allègement fiscal ou une subvention, aideraient les ménages à se décider à moderniser leur maison.

ÉLIMINER LES SUBVENTIONS AUX COMBUSTIBLES FOSSILES

Mais les spécialistes du climat espèrent surtout que l'innovation financière pourra offrir la prévisibilité qui fait actuellement défaut. Afin de susciter les investissements nécessaires pour atténuer le changement climatique et pour verdir l'économie, il est essentiel d'éliminer les subventions accordées aux combustibles fossiles, et d'augmenter rapidement, de façon crédible, le prix du carbone. Or, comme la cherté du carburant est impopulaire auprès des ménages et pose des problèmes de compétitivité aux entreprises, les

gouvernements sont réticents à prendre des mesures dès aujourd'hui – et sont tentés de revenir sur leurs engagements à agir demain. Pour surmonter cette appréhension, les

défenseurs de l'action climatique se tournent vers des mesures incitatives. Certains ont recommandé que les gouvernements émettent des obligations de performance de CO₂, dont le rendement serait réduit si les entreprises dépassent leur cible de carbone. Une autre idée, mise en avant dans un article récent de Michel Aglietta et ses collègues, est de définir une trajectoire pour un prix indicatif du carbone appelé sa « valeur sociale » et de fournir aux développeurs de projets verts un certificat de carbone garanti par le gouvernement, représentant la valeur correspondante à la réduction des émissions. Les banques centrales, suggèrent-ils, refinanceraient ensuite ces prêts aux développeurs, jusqu'à la valeur du certificat de carbone.

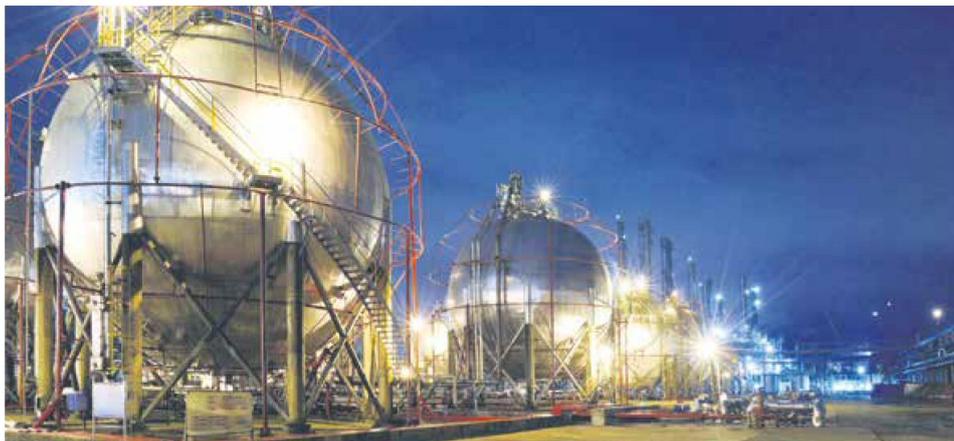
Cela reviendrait à prendre un pari calculé. Si le prix du carbone dans, disons, dix ans, correspond effectivement à la valeur sociale annoncée, le projet sera rentable et le développeur sera en mesure de rembourser le prêt. Cependant, si le gouvernement revient sur son engagement, le développeur fera défaut, laissant la banque centrale avec une créance sur le gouvernement. L'impossibilité d'augmenter le prix du carbone se traduirait alors soit par une augmentation de la dette publique, soit, dans le cas d'une monétisation, par de l'inflation.

L'idée est de forcer les gouvernements à avoir quelque chose à perdre dans la partie, en équi-

librant le risque d'inaction sur la taxation du carbone par le risque d'insolvabilité ou d'inflation. La procrastination serait alors impossible. Des actions de lutte contre le réchauffement climatique seraient engagées sans délai. Néanmoins, une décennie plus tard, les gouvernements – et les sociétés plus largement – devraient choisir entre la fiscalité, la dette et l'inflation. Entreprendre des investissements massifs aujourd'hui et ne décider que plus tard comment les financer semble irresponsable – et à juste titre. Mais ne pas agir du tout serait encore plus irresponsable. ■

Selon Jean Pisani-Ferry, « l'amélioration de l'efficacité énergétique implique [notamment] de rénover des centaines de millions de bâtiments voraces en énergie. Des instruments de financement adéquats sont nécessaires pour réaliser le bon projet, au bon endroit et à la bonne échelle ».

© NEXITY



« La valorisation boursière des entreprises pétrolières est incompatible » avec l'objectif de la COP21, relève Jean Pisani-Ferry.
© ISTOCK





TAXER LES DATA DES GÉANTS ?

Vers une rémunération des données personnelles ?

Carburant des géants du Net, les données personnelles sont, estime le sociologue Antonio Casilli, le fruit d'un vrai « travail numérique » des individus. Il plaide donc pour une redistribution de cette valeur, via une taxation des grandes plateformes.

Dans le sillage de l'essor du numérique, les données produites par les individus sont de plus en plus nombreuses. Dans son récent ouvrage, « *Qu'est-ce que le Digital Labor* », le sociologue Antonio Casilli s'en fait l'écho. Maître de conférences en Digital Humanities à Télécom Paris Tech et chercheur à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), il explique à *La Tribune*, en premier lieu, que « *les données personnelles dépassent amplement ce que nous publions* ». Lorsqu'on poste une photo sur Facebook, par exemple, on ne publie pas qu'une image. Mais aussi un « *ensemble de métadonnées* » accolées à ce fichier, constate le sociologue, comme « *la marque de l'appareil photo, le moment et le lieu où l'image a été prise* ».

Mais ce n'est pas tout. D'après lui, « *nos données sont de moins en moins publiées et de plus en plus émises* ». Il fait notamment référence aux objets connectés bardés de capteurs qui envahissent progressivement notre quotidien. Des compteurs électriques connectés aux thermostats intelligents, en passant par les smartphones et leurs applications de géolocalisation, ceux-ci envoient de manière automatique moult informations sur les indivi-

dus. Dans tous les cas, cette production de données relève, selon Antonio Casilli, d'une « *activité laborieuse et productive* », c'est-à-dire d'un vrai « *travail numérique* ». Ce qui, inévitablement, pose la question de sa rémunération. Alors que, pour l'heure, les grandes plateformes comme Google, Facebook ou Amazon s'approprient gratuitement le fruit de ce labeur.

DE TROP PUISSANTS GÉANTS DU NET

Mais comment procéder? Faut-il rémunérer « *individuellement* » chaque producteur de données? Cette possibilité n'a que peu de crédit aux yeux du sociologue.

Pourquoi? D'abord parce que les données personnelles donnent très souvent autant d'informations sur celui qui les produit que sur ses proches ou sa « *base sociale* ». « *Si je dis sur les réseaux sociaux que je suis à un concert avec des amis, je donne de facto des informations sur eux, comme leurs goûts musicaux* », prend en exemple Antonio Casilli. En clair, « *il n'y a rien de plus collectif qu'une donnée personnelle* », lâche-t-il.

Surtout, dans le cas d'une rémunération « *à la donnée* », Antonio Casilli souligne le fait que les individus n'auraient que peu de



pois pour négocier face aux mastodontes du Net – qui ont su élever leurs services au rang de références parfois incontournables. « Dans un tel système, on aurait rapidement un clivage entre les “data rich”, que sont les grandes plateformes numériques, et les “data poor”, le prolétariat des données. » Ainsi, souligne le sociologue, les individus se retrouveraient rapidement contraints de céder leurs informations aux géants du Net à un prix dérisoire.

EN FINIR AVEC « LE TRAVAIL GRATUIT »

Partant de ce constat, Antonio Casilli plaide pour une solution à plus grande échelle, comme celle d'un État. Concrètement, il milite en faveur d'un « revenu universel du numérique », lequel « serait financé par une fiscalité adaptée du secteur ».

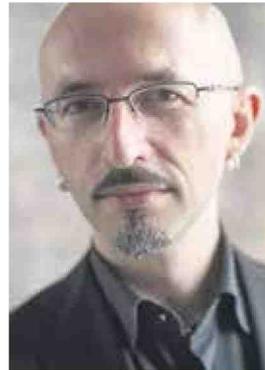
« L'idée, poursuit le chercheur, c'est que chaque citoyen d'une nation reçoive une dotation universelle et inconditionnelle, chaque mois ou chaque année. Ce serait une manière pour les grandes plateformes de restituer à la collectivité une partie de la valeur qu'elles en tirent. »

En France, les réflexions en ce sens vont bon train. Commandité par le gouvernement, le rapport Collin et Colin s'est prononcé en janvier 2013 pour une taxe sur les données. Et ce afin de « recouvrer le pouvoir d'imposer les bénéfices issus du “travail gratuit” des internautes ».

Plus récemment, en mars dernier, l'agence gouvernementale France Stratégie a dégagé un rapport sur le sujet. Il préconisait notamment « une taxe unitaire [...] fondée sur l'activité de la plateforme, mesurée par le nombre d'utilisateurs sur le territoire national – internautes ou annonceurs – ou encore sur les flux de données échangées ». Malgré ces réflexions, conjuguées à l'essor des inquiétudes sur l'utilisation des données personnelles, aucune mesure concrète visant à taxer les géants du Net ne fait pour l'heure l'unanimité. ■ P. M.



Antonio Casilli et Dominique Cordon, « Qu'est-ce que le Digital Labor ? » éd. INA (2015)





Coauteur de
« *Qu'est-ce que
le Digital Labor* »,
Antonio Casilli
est chercheur
à l'EHESS
et maître
de conférences
en Digital
Humanities
à Télécom
Paris Tech.
© DIDIER GOUPY/
SIGNATURES - REUTERS

**IDEES & DEBATS****LE POINT
DE VUE***de Pierre Ferracci*

Pour moderniser le dialogue social, évitons les excès

Le Premier ministre a demandé à Jean-Denis Combexelle de réfléchir à la façon de faire une plus grande place à la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales, pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

Le rapport de l'ancien directeur général du travail a été précédé des rapports produits par l'Institut Montaigne et Terra Nova, à l'inspiration largement commune et qui préconisent clairement une inversion de la hiérarchie des normes. Il a le mérite, même si l'on n'en partage pas toutes les conclusions, d'éviter les angles d'attaque faciles de la simplification du Code du travail et de l'inversion des normes et de fuir les poncifs qui, sous prétexte de renforcer la légitimité des syndicats, contribueraient sans doute à les affaiblir davantage.

Que la négociation d'entreprise se développe au plus près du terrain sur lequel s'expriment les besoins des salariés comme des entreprises n'a rien de choquant en soi. Cela rejoint la position commune adoptée, en 2008, par les deux principales organisations syndicales et les deux plus importantes organisations d'employeurs, mettant l'entreprise au cœur de la mesure de la représentativité et de l'organisation de nos relations sociales.

Est-il besoin, pour cela, d'invoquer une nécessaire inversion des normes, comme s'il fallait enlever à l'Etat et au Parlement le pouvoir de déterminer ce qu'il convient de faire en matière de revenu minimum ou d'encadrement de la durée du travail, en l'occurrence de se mêler de ce qui relève de l'intérêt gé-

ral ? Il appartient en permanence aux représentants du peuple de préciser, sans excès de zèle, ce qui relève de l'ordre public social, avec, dans la mesure du possible, l'appui d'une majorité qualifiée des partenaires sociaux, pour assurer un bon équilibre entre démocratie politique et démocratie sociale.

Faut-il enlever à l'Etat et au Parlement le pouvoir de décider en matière d'intérêt général ?

Les syndicats doivent aller au-devant des transformations qui les attendent.

Est-il nécessaire également de faire de l'allègement du Code du travail, de façon naïve ou intéressée, le moyen essentiel de la relance de l'économie et de l'embauche ? Bien sûr qu'il faut simplifier le Code du travail. Mais on voit bien que, derrière cet objectif, se dressent des approches très contradictoires. La complexité n'est pas toujours une bonne chose pour les salariés dans la mesure où elle permet le contournement des lois qui les protègent ; elle ne facilite pas la vie des entreprises et, notamment, celle des plus petites. Mais, il y a aussi une approche de la simplification bien libérale qui vise plus à une déréglementation débridée qu'à un développement du dialogue et de la négociation dans l'entreprise.

Pour que la négociation aboutisse à un

compromis satisfaisant encore faut-il qu'elle se situe au bon niveau et dans le cadre de rapports de forces équilibrés. La revitalisation de la négociation de branche est indispensable, ce qui implique la disparition de centaines d'entre elles où rien ne se passe. Ce sas entre la loi et l'entreprise est nécessaire dans les TPE et les PME, mais il peut être aussi structurant pour les plus grandes entreprises.

Ce rééquilibrage requiert des syndicats puissants, dont le rôle n'a nul besoin d'être systématiquement contesté, y compris à l'occasion d'événements aussi regrettables qu'exceptionnels. La focalisation sur le taux de syndicalisation, certes très faible, est excessive : en Allemagne, ce taux n'est pas très éloigné du nôtre, et les élections professionnelles donnent une légitimité forte à nos syndicats sans qu'il soit utile d'élire les délégués syndicaux, au mépris de leurs conditions réelles d'exercice. Remet-on en cause le bien-fondé de la nomination d'un dirigeant par des actionnaires lointains ? Que dire aussi d'un recours systématique au référendum, porteur de défiance vis-à-vis des corps intermédiaires ?

Mais la force des syndicats dépend aussi de leur prise de conscience. Comment ne pas profiter des exigeantes transformations qui les attendent pour éclaircir le paysage, sans tout attendre de l'Etat. Une seule confédération, demain, c'est illusoire compte tenu de notre histoire sociale. Mais entre une et huit, il y a de la marge.

Pierre Ferracci est président du Groupe Alpha.

LE VIF DU SUJET

↪ EN DEUX MOTS

LE SOCIAL SUR UNE JAMBE

Lors de la conférence sociale, le président de la République a pris son ton comminatoire. Que les syndicalistes qui oseraient lui résister le sachent : ce sera « *la réforme ou la rupture* », « *la rénovation ou la disparition de notre modèle social* ». En somme, lui ou le chaos, qu'il s'incarne en Marine Le Pen ou en Nicolas Sarkozy, qui tous deux veulent renvoyer les corps intermédiaires aux oubliettes de l'histoire.

On ne reprochera pas à François Hollande de vouloir défendre la légitimité des organisations syndicales à représenter les salariés face au vrai « populisme » de la droite bornée qui oppose les « bons salariés » aux « mauvais syndicalistes ». Le problème, c'est que, plutôt que de rassembler les forces sociales, le président de la République contribue à les scinder. Il y a le camp du bien, celui qui collabore à son entreprise d'adaptation de la société française aux exigences de la mondialisation et de l'Union européenne, et celles qui y résistent, à commencer par les « voyous » d'Air France, ou les délégués malpolis des chantiers navals de Saint-Nazaire qui refusent de lui serrer la main. Résultat, François Hollande compose une « grande coalition », alliant gouvernement,

Image non disponible.
Restriction de l'éditeur

françois laffite / wostok press / maxppp

FRANÇOIS HOLLANDE prévient : ce sera "la réforme ou la rupture". Que salariés et syndicats se le disent...

Medef et CFDT, prête à collaborer, et rejette dans l'opposition Force ouvrière et surtout la CGT qui ont refusé de signer l'accord sur les retraites complémentaires.

Reste à savoir si cette coalition réformiste unijambiste aura les moyens d'aller au bout de son programme d'ici à la fin du quinquennat : donner vie au compte personnel d'activité, selon l'engagement du président de la République, réduire drastiquement le code du travail comme le souhaite le Premier ministre, et « ubériser » le statut de salarié comme l'imagine le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron. On peut en douter. ■

L.D. ET H.N.



L'ÉVÉNEMENT

LA VIE PRIVÉE À L'HEURE DU NUMÉRIQUE

Peut-on encore reprendre le contrôle de nos données?

LES FAITS. À l'ère des mégadonnées, de l'informatique en nuage, du marketing comportemental basé sur la publicité ciblée, de la surveillance et de la cybercriminalité, les citoyens se sentent dépossédés de leurs données personnelles et aspirent à davantage de maîtrise.

LES ENJEUX. Concilier le développement de l'économie numérique, fondée sur l'exploitation des données, et la protection de la vie privée des citoyens, est un casse-tête pour les entreprises et pour les États.

PROPOS
RECUEILLIS
PAR
**PIERRE
MANIÈRE
ET SYLVAIN
ROLLAND**

 @pmaniere

 @SylvRolland

C'est un grand classique que chacun a pu expérimenter sur Internet. Vous regardez le prix d'un billet d'avion, par exemple, mais vous ne l'achetez pas. Malheur! Immédiatement après et pendant plusieurs jours, « on » vous « traque ». Des offres commerciales pour la même destination apparaissent sur une bannière criarde dès que vous atterrissez sur un site. Un service de comparatifs de prix s'insère entre deux publications d'amis sur Facebook. Pire : une fenêtre « pop-up » vous saute dessus en pleine lecture d'un article. Exaspéré, vous cliquez à côté de la croix et vous voilà sur un site qui installe à la vitesse de l'éclair des *coo-*

kies, ou traceurs, dans votre ordinateur. Sans que vous vous en rendiez compte. Bienvenue dans l'ère du *retargeting*, ou reciblage publicitaire. Cette technique de marketing comportemental dont le champion mondial est le français Criteo, consiste à pister votre activité en ligne pour vous proposer des produits ou des services que vous aimez ou qui seraient susceptibles de vous plaire. Comme pour le pourriel (*spam*) qui pollue nos messageries, il est quasiment impossible d'y échapper. Car la publicité ciblée est le cœur du modèle économique d'Internet. Si votre messagerie, vos réseaux sociaux, votre moteur de recherche et les sites que vous consultez sont gratuits, c'est parce que le produit, c'est vous. Vos données, précisément, valent de l'or. Les conditions générales



d'utilisation, que vous acceptez sans même lire, autorisent ces entreprises à récupérer de plus en plus d'informations, souvent sensibles comme vos contacts, vos identifiants et vos photos. Les géants du Net, les Gafa (Google, Apple, Facebook, Amazon) et les nouveaux disrupteurs, les Natu (Netflix, Airbnb, Tesla, Uber), tous valorisés à des milliards de dollars, bâtissent leur empire sur l'utilisation des données, le pétrole du XXI^e siècle.

Et on n'a encore rien vu. L'essor récent des smartphones, de la géolocalisation et, demain, des objets connectés comme les traqueurs d'activités que l'on porte sur soi (bracelets, montres connectées...), démultiplient ces flux de données.

Selon le Commissariat général à la stratégie et à la prospective, 90% de l'ensemble des données aujourd'hui disponibles ont été créées ces deux dernières années. L'institut Gartner prévoit même 50 milliards d'objets connectés en circulation dans le monde en 2020, contre 15 milliards aujourd'hui. Du thermostat intelligent à la table qui recharge le smartphone, en passant par la voiture connectée, la plupart des objets du quotidien de demain pourront récolter de nouvelles données. Et développer ainsi le *big data*, le traitement des mégadonnées, qui transforme tous les secteurs grâce au traitement automatisé d'énormes flux d'informations, et trouve des applications, à la fois excitantes et angoissantes, dans des domaines aussi variés que les sciences, la ville intelligente, la santé, l'éducation ou le développement durable. Grâce à la variété de leurs services – autant de sources de données à croiser –, les géants du Web disposent d'un indéniable avantage concurrentiel. Ce n'est pas un hasard s'ils se positionnent déjà sur les services du futur, comme la voiture autonome ou la santé connectée.

« BIG DATA » ET « CLOUD », DES MOTS QUI FONT PEUR

Problème : la confiance est le pilier du développement de l'économie. Le numé-

rique ne fait pas exception. Or, non seulement les citoyens comprennent de plus en plus la valeur de leurs données personnelles, mais ils estiment qu'ils n'en ont pas suffisamment le contrôle. Le baromètre 2015 de l'Idate sur la confiance des Français dans le numérique révèle que neuf Français sur dix utilisent Internet pour effectuer des démarches administratives, des opérations bancaires, acheter et vendre des produits. Mais 60% estiment que son usage est risqué, et 70% n'ont pas confiance dans le *cloud* (informatique en nuage). « Avec la maturité des usages viennent la fin des illusions et d'énormes craintes sur la sécurité des données personnelles », explique Cyril Zimmermann, le président de l'association de l'économie numérique (Acsel, Association pour le commerce et les services en ligne).

Le manque de transparence des entreprises pose problème. Selon un sondage du Pew Research Center de 2014, 91% des internautes américains considèrent qu'ils ont perdu le contrôle de leurs données. Ainsi, les mots « *big data* » et « *cloud* » font peur, car ils incarnent de possibles dérives. Si mon traqueur d'activité peut mesurer le nombre de pas que j'effectue chaque jour, mon rythme cardiaque, le taux d'oxygène dans mon sang et la qualité de mon sommeil, puis transmet ces données dans le nuage informatique, comment m'assurer qu'elles ne se retrouveront pas sur le bureau de mon assureur, qui pourrait gonfler le prix de ses contrats si je suis en mauvaise santé?

À ces craintes s'ajoutent celles concernant la surveillance par les États et les cyberattaques. La révélation, en 2013, par le lanceur d'alerte Edward Snowden, de l'ampleur de la surveillance de masse pratiquée par la NSA, y compris en Europe, a fait office de détonateur. Récemment, un autre lanceur d'alerte, anonyme pour l'instant, a révélé que la NSA espionne tous les contrats supérieurs à 200000 dollars pour le compte des entreprises américaines... Ces informations ont de quoi inquiéter. D'autant plus que le Dark Net (l'Internet caché), regorge de cybercriminels à l'affût des mots de passe, données bancaires et autres informations sensibles qu'ils revendent à prix d'or dans un effrayant



marché noir de la donnée.

Adrienne Charmet, la responsable des campagnes de l'association de défense des libertés La Quadrature du Net, résume le problème : « On sait déjà que la NSA espionne le monde entier et que le gouver-

nement français, via la loi Renseignement, s'est donné les moyens de pratiquer une surveillance de masse. Puis, on télécharge, par exemple, une application de réveil-matin, mais celle-ci exige l'accès aux identifiants de l'appareil, aux contacts et aux photos. Cela crée forcément un malaise. »

LA LOI INADAPTÉE AUX ENJEUX DU XXI^E SIÈCLE

Pourtant, une législation existe pour protéger la vie privée de chacun. L'article 6 de la loi Informatique et Libertés, votée en 1978 et modernisée en 2004, précise que les données personnelles doivent être collectées et traitées pour des finalités « *déterminées, explicites et légitimes* », et que seules les informations « *nécessaires et pertinentes* » doivent être utilisées pour atteindre ces finalités.

Mais cette loi ne satisfait pas les entreprises françaises, qui la trouvent trop rigide. Effectivement, elle apparaît en totale contradiction avec le *big data*, l'eldorado de l'économie numérique, dont le but est justement de découvrir des finalités nouvelles au fur et à mesure de l'analyse d'une masse toujours plus importante de données anonymisées. L'analyse des Mooc (les cours en ligne ouverts), par exemple, permet d'améliorer en permanence la pédagogie et, en analysant la manière dont les élèves suivent les cours, à quel moment ils vont faire des recherches parallèles sur Internet ou s'ils se repassent plusieurs fois une vidéo pédagogique. « *La loi est inadaptée et représente un frein pour les entreprises françaises, car il est quasi impossible d'anticiper les usages futurs des mégadonnées* », estime Yann-Maël Larher, doctorant en droit social à l'université Panthéon-Assas et spécialiste des technologies de l'infor-

mation et de la communication (TIC) en entreprise. >>>

90%

de l'ensemble des données
aujourd'hui disponibles ont été
créées ces deux dernières années.



Si les messageries, les réseaux sociaux, les moteurs de recherche et les sites que le grand public utilise et consulte quotidiennement sont gratuits, c'est parce que le produit, c'est précisément lui, le grand public. Ses données valent de l'or et c'est grâce à cette valorisation que les géants du Web se sont développés. Problème : de plus en plus de citoyens comprennent que leurs informations personnelles ont une valeur et ils estiment qu'ils n'en ont pas suffisamment le contrôle.

© PM IMAGES



>>> La loi ne satisfait pas non plus les citoyens, car elle n'empêche visiblement pas les abus, surtout lorsqu'ils viennent de sociétés étrangères. La faiblesse du pouvoir de sanction de la CNIL, le régulateur des données (voir l'entretien page 11) et le manque de moyens d'action pour reprendre le contrôle de ses données empêchent une véritable maîtrise des citoyens.

La France et l'Europe se débattent entre deux impératifs difficilement conciliables. D'un côté, il faut lever les freins à l'innovation pour développer l'économie numérique et réduire la dépendance du Vieux Continent aux géants du Net américains. Mais la réalisation de cet objectif impose d'exploiter toujours plus les données privées des citoyens... tout en sachant que plus le volume d'informations personnelles est important, plus leur anonymisation devient difficile en raison des possibilités de recoupement, tout comme leur protection.

De l'autre, l'Europe doit protéger les données de ses citoyens, à la fois pour établir l'indispensable confiance, mais aussi pour garantir sa souveraineté. Dans ce domaine, la France donne une impulsion avec la loi Lemaire, qui crée de nouveaux droits comme celui de « mort numérique » (voir l'article sur le sujet page 5). De son côté, la Commission européenne finalise le Règlement général de protection des données (RGPD), qui vise à doter les 28 pays de l'Union européenne d'un cadre unique, plus strict, pour protéger la vie privée. L'annulation de l'accord transatlantique Safe Harbor (voir le second article de la page 7 et l'entretien avec le commissaire européen à l'Économie numérique page 12) montre aussi que l'UE considère la question des données comme un enjeu stratégique majeur.

DÉSORMAIS, DES SERVICES « SÉCURISÉS » À FOISON

Bien conscientes de cet impératif de confiance, les entreprises font de la protection de la vie privée une priorité. On ne compte plus les nouveaux services « sécurisés ». Même les géants du Net, qui ont pourtant participé au programme de sur-

veillance de masse Prism de la NSA, s'y mettent pour redorer leur image. Apple a supprimé le 20 octobre des dizaines d'applications de son App Store, car elles collectaient des données personnelles sans l'autorisation des utilisateurs. Alors que Windows 10 est critiqué pour aspirer énormément de données, Microsoft France a réagi en s'associant avec Thales pour intégrer sa solution de chiffrement Cyris à ses logiciels Office 2016. De son côté, Facebook pousse le zèle jusqu'à dévoiler une nouvelle notification qui prévient l'utilisateur si le réseau social estime qu'il fait l'objet d'une surveillance d'État! Enfin, Apple et Google se sont convertis au chiffrement par défaut des messages de leurs smartphones. L'initiative a même agacé le procureur de Paris,

François Molins. Selon lui, cette sécurisation complique la tâche des forces de police dans leur lutte contre le terrorisme et la cybercriminalité, au point de « rendre la justice aveugle ». Une telle publicité pour iOS et Android, cela ne s'achète pas...

En réalité, ce marketing bien calibré ne redonne pas au consommateur la maîtrise de ses données. Il lui assure simplement davantage de protection contre les cybercriminels. « Le vrai problème, c'est que le modèle économique de la publicité comportementale basée sur l'exploitation des données n'est jamais remis en question. Sans solution alternative adaptée pour le grand public, reprendre le contrôle de ses données sur Internet est une illusion », déplore Adrienne Charmet, de La Quadrature du Net.

Les pourfendeurs des Gafa et plus généralement les défenseurs de la vie privée partagent volontiers, sur Internet, une image humoristique pour vulgariser leur combat (voir le dessin ci-contre). On y voit deux cochons vantant la gratuité de leur porcherie, analogie évidente du modèle économique de Google, Facebook et consorts. « C'est génial, on ne nous demande même pas de payer le loyer! », s'exclame le premier. « Oui, et en plus la nourriture est gratuite! », réplique le second. Les deux animaux, éblouis par la gratuité (apparente), ne se doutent pas que le produit, c'est eux, et qu'ils finiront en saucissons...



EN REACTION, LE LOGICIEL LIBRE A LE VENT EN POUPE

Pour ne pas devenir les jambons du monde numérique, de plus en plus de solutions « alternatives » voient le jour. Lassés par le « flicage » permanent de la publicité en ligne, de plus en plus de personnes se convertissent aux *adblockers*, ces logiciels qui empêchent l'irruption de la publicité lorsqu'on navigue sur Internet. En juin 2015, une étude américaine estimait qu'un milliard d'appareils (PC, tablettes, smartphones) seraient équipés d'un logiciel anti-publicité. Mais ces bloqueurs de publicité sont eux-mêmes déjà contournés par les webmasters, dans un jeu du chat et de la souris technologique sans fin. Des entreprises se spécialisent même dans des services « anti-Gafa ». Avec de jolies *success stories* d'entreprises à la clé, comme les français Qwant (moteur de recherche alternatif à Google, voir page 14) et Gandi, une messagerie payante qui repose sur la

location d'un nom de domaine. La plupart de ces nouveaux acteurs, à l'image de l'association française Framasoft, qui a lancé l'initiative « Dégooglisons Internet », ou du site Prism Break (voir le premier article page 10), proposent des services respectueux de la vie privée à partir d'un logiciel libre. Leur particularité? La transparence. Contrairement aux logiciels dits propriétaires (les systèmes d'exploitation Windows, Mac OS, iOS et Android, les logiciels de type Word ou Excel, ceux qui font tourner des services comme Netflix et Uber...), leur code source est ouvert. Ce qui permet aux programmeurs et aux experts en sécurité de l'examiner en permanence et dans le détail. « On sait exactement de quoi se compose un logiciel libre. Cette ouverture le protège des programmes espions ou malveillants, car cela va se voir », explique Tristan Nitot, le fondateur et ex-président de la fondation Mozilla Europe. Longtemps, le logiciel libre est resté cantonné aux mouvements militants situés à l'extrême gauche de l'échiquier politique. Mais depuis quelques années, ses vertus commencent à s'imposer, y compris au sommet de l'État. Le gouvernement veut même promouvoir son développement dans le cadre de sa stratégie numérique.

dévoilée l'été dernier et mise en application avec la loi Lemaire, la loi Valter sur les données ouvertes et la future loi Macron II.

En plus du recours aux logiciels libres, les stakhanovistes de la protection ne jurent que par la cryptographie, une technique qui permet de chiffrer le contenu de textes et de messages grâce à une clé (un code). Sans ce sésame, le contenu est indéchiffrable. Enfin, ils complètent leur arsenal en s'auto-hébergeant. L'idée est de ne plus stocker ses documents dans le nuage informatique (Gmail, Dropbox, iCloud, OneDrive, Evernote...) mais dans des serveurs personnels situés chez soi. Problème : ces solutions nécessitent des compétences techniques minimales et un investissement financier. Autrement dit, elles conviennent surtout aux amateurs d'informatique, pas au grand public biberonné à la gratuité et habitué à des services simples d'utilisation et pratiques.

LE « CLOUD » PERSONNEL, LA SOLUTION ?

« Pour que le grand public se convertisse à des solutions alternatives à celles des géants du Net, il ne faut pas simplement fournir la protection des données qui lui leur manque, mais rivaliser avec la qualité et la simplicité de leurs services », résume Tristan Nitot. Plus facile à dire qu'à faire. L'ingénieur a pourtant une solution qu'il pense révolutionnaire : le *cloud* personnel, qu'il développe pour la startup française Cozy. Finis les serveurs physiques complexes et les solutions de *cloud* privé en logiciel propriétaire, place à une interface simple et sécurisée sur laquelle l'utilisateur peut stocker toutes ses données sans craindre que le service les revende ou les utilise à son insu. Concrètement, il s'agit de louer un serveur chargé d'exécuter des logiciels libres pour stocker ses fichiers, synchroniser ses contacts, son agenda et accéder à de nombreuses applications sur tous ses appareils (PC, smartphone, tablette...). Cozy répond, selon Tristan Nitot, à la philosophie Siracus, un acronyme de son invention signifiant « système informatique redonnant le contrôle aux utilisateurs. » Ce concept se fonde sur sept principes : le logiciel libre, le chiffrement, un modèle économique



par abonnement sans publicité ciblée, une ergonomie soignée, le respect des standards du Web et une « valeur ajoutée » que n'ont pas les géants du Net. Selon Tristan Nitot, Cozy et d'autres solutions de ce type, qui pourraient inciter le grand public à rompre avec les Gafa, seront prêtes dans les années à venir. Sauront-elles s'imposer? ■

SYLVAIN ROLLAND

REPÈRES

3,3 milliards. C'est le nombre de requêtes traitées chaque jour par le moteur de recherche de Google. La firme californienne détient environ 65 % du marché américain, 90 % du marché français et 95 % du marché européen.

Donnée personnelle. Selon l'article 2 de la loi Informatique et Libertés, la donnée personnelle concerne « toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification

ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres ». Une définition large qui couvre aussi les informations comme la géolocalisation d'une personne ou son adresse IP.

CGU. Les conditions générales d'utilisation sont le contrat qu'un éditeur (site Web, application mobile, logiciel, service Internet...) soumet à l'utilisateur. Celui-ci doit l'accepter en intégralité pour accéder au service. Selon des chercheurs américains de l'université de Pittsburg, les CGU des 75 sites les plus visités au monde comportent en moyenne 2500 mots. Peu claires car écrites en jargon juridique,

les CGU servent surtout de bouclier aux entreprises contre d'éventuelles plaintes. S'il lisait toutes les CGU des logiciels et services qu'il utilise, un internaute lambda consacrerait en moyenne soixante-seize jours par an, à raison de huit heures par jour, à cette activité.

Rgpd. Le Règlement général de protection des données, actuellement en négociations à Bruxelles jusqu'à la fin de l'année, vise à établir un cadre et des règles communes à l'ensemble des pays européens sur la protection des données personnelles. Il prévaudra sur le droit national. ■

S. R.



Les grandes sociétés du Web - Google, Apple, Microsoft, Facebook... - proposent désormais des services sécurisés, notamment par le chiffrement. Mais il s'agit exclusivement d'assurer davantage de protection contre les cybercriminels. Cela ne rend pas au consommateur la maîtrise de ses données.
© KACPER PEMPEL / REUTERS



Deux cochons discutant du modèle « gratuit »



Avec ou sans la CGT

Le dialogue social cher à François Hollande continue

MICHÈLE COTTA

Le dialogue social est-il possible en France? Difficilement. Plus, en tout cas, que ne le pensait le chef de l'État lorsqu'il lançait en juillet 2012 la première conférence sociale de son quinquennat, plus encore lorsqu'il a ouvert, lundi dernier, la quatrième, l'avant-dernière de son mandat présidentiel. Cela reste néanmoins son objectif essentiel, même si le chemin du dialogue, il s'en aperçoit chaque jour davantage, n'est pas jonché de pétales de roses.

D'abord, le faible taux de syndicalisation en France rend les négociations sociales à la fois plus faciles (il faut bien des interlocuteurs pour dialoguer) et plus difficiles: dans un pays où 8 % seulement des salariés sont syndiqués, quelle est exactement la portée des accords officiellement signés? Impossible cependant, dans le monde du travail tel qu'il fonctionne, surtout quand on est un Président socialiste, de passer par-dessus les syndicats en s'interrogeant sur leur degré de représentativité.

C'est aussi la division syndicale qui risque à chaque instant de bloquer toute tentative de dialogue. Un fossé immense sépare en effet les deux principales centrales syndicales, la CGT et la CFDT, d'égale importance, à un chouïa près: celui de la réforme. Illustration de cette donnée immuable du syndicalisme français: l'absence de la CGT au Palais d'Iéna lundi dernier. Pour la justifier, son secrétaire général, Philippe Martinez, n'a pas manqué d'avancer nombre d'arguments: pas question de mettre les pieds dans une de ces grands-messes où

ministres et patrons, dit-il, s'entendent devant les caméras sur le dos des salariés. L'ordre du jour non plus ne lui convenait pas: la CGT entendait parler salaires et temps de travail, tandis que le sujet retenu était, avant tout, celui de la création du compte personnel d'activité.

CGT, l'opposition frontale

Prétexte évidemment que tout cela: au cœur de la relation entre le pouvoir et le syndicat, c'est bien le dernier conflit social grave, celui d'Air France, le dépôt de plaintes contre cinq des militants CGT identifiés sans difficulté par les caméras de surveillance comme étant à l'origine des coups portés au DRH de la compagnie aérienne, la façon, matinale, dont ils ont été appréhendés, leur garde à vue et finalement leur mise en examen, qui ont été à l'origine de la défection de la CGT lundi. Appuyée par l'extrême gauche, défendue par Jean Luc Mélenchon, la CGT a choisi, une fois de plus, la politique d'opposition frontale avec le Président et le Premier ministre. Quitte à s'éloigner des syndicats dits réformistes qui, au grand soir, préfèrent les petites avancées sociales successives. Et acceptent surtout de réfléchir, avec l'exécutif, sur les questions qui dominent le monde du travail aujourd'hui: celui de l'allongement de la durée de la vie, de la flexibilité, la complexité du droit du travail – souvent pénalisante pour l'emploi –, de la compétitivité de l'économie française, et surtout de la mondialisation qui reste, pour la CGT, un gros mot.

Le dialogue, mode de gouvernement

Le dialogue social est-il pour

autant condamné? François Hollande, comme souvent optimiste, est décidé à contourner, pour le moment, l'obstacle Philippe Martinez. D'ailleurs, l'accord signé vendredi dernier sur les retraites complémentaires, trois jours avant l'ouverture de la conférence sociale, par trois centrales ouvrières – la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC – avec le Medef, semble lui donner raison: les réformes sont possibles, même si la CGT ne les vote pas, ou fait mine de ne pas vouloir les signer. Ensuite, il en a fait état: en 2014, près d'un millier d'accords ont été signés dans les branches professionnelles, 36 500 l'ont été dans les entreprises. En 2013, la CFDT a signé 94 % des accords d'entreprise, FO, 90 %, et, précision importante, la CGT 85 %. Ce qui tend à prouver que l'opposition frontale au sommet de la centrale ne reflète pas vraiment les négociations à la base.

Pourtant le véritable objectif de François Hollande, lorsqu'il prône et continue de prôner le dialogue, va au-delà de la négociation purement sociale. Il s'agit surtout d'une attitude politique. Face à la division, il se veut rassembleur et joue la carte de l'apaisement. Le dialogue est pour lui un mode de gouvernement. Mais il le sait, le durcissement de la CGT intervient à un moment décisif de la vie politique en France. Ou bien François Hollande sera parvenu, à la fin de son mandat à faire vivre une social-démocratie à la française, dont le dialogue social est la clef de voûte. Ou bien il y échouera, et l'opposition, si elle arrive au pouvoir en 2017, bouleversera sans doute davantage, si on lit bien les différents programmes de ses leaders, les règles du jeu social.

Ou bien François
Hollande sera
parvenu, à la fin de
son mandat à faire
vivre une social-
démocratie à la
française, dont
le dialogue social
est la clef de voûte.

Ou bien il
y échouera, et
l'opposition, si elle
arrive au pouvoir en
2017, bouleversera
sans doute davan-
tage, si on lit bien
les différents pro-
grammes de ses lea-
ders, les règles
du jeu social.





LES ENTRETIENS RH&M

**Elisabeth DUCOTTET**

Co-Présidente du METI

Président-Directeur-Général de Thuasne

Entretien mené par Edgard Added, Directeur de la publication RH&M

Loi Macron, rapport Combrexelle, digitalisation... Les perspectives du DRH du futur

Comment passe-t-on d'une association d'entreprises à caractère patrimonial au METI ?

Le METI est le syndicat des ETI, les entreprises de taille intermédiaire. Le qualificatif « intermédiaire » nous a été attribué en mars 2008, puis dans la LME d'août 2008. Nous étions très satisfaits que les pouvoirs publics aient enfin en compte l'existence d'une catégorie particulière d'entreprises, les ETI, réalisant qu'il existait un groupe d'entreprises différent des PME d'une part, et des grands groupes d'autre part, dans le paysage économique. « Intermédiaire », cela peut indiquer pour nous un rôle de médiateurs à l'intérieur de l'économie.

Les entreprises patrimoniales, quelles en sont les caractéristiques, dans le management, la gouvernance ?

Une entreprise patrimoniale, c'est une entreprise qui s'est donné les moyens, sur le plan de ses règles, d'être maîtresse

de son destin, et en pleine indépendance des choix qu'elle va faire. Nous prenons des décisions qui sont très souvent axées sur le long terme. Nous sommes là pour préparer l'avenir et pour être sûrs que notre stratégie va nous conduire à la croissance, à une implantation plus large, à des métiers nouveaux, etc.

C'est-à-dire que vous ne cherchez pas le profit à court terme ?

On cherche le profit à court terme parce que c'est le profit du court terme qui nous permet d'alimenter le moyen terme et le long terme. Mais c'est vrai que nous privilégions les choix longs et durables : innovation, industrie, création de marques. La construction de nos marques est notre socle pour demain.

La gestion des ressources humaines dans une entreprise patrimoniale est-elle différente ? Avez-vous un DRH ?

Oui, bien sûr, un DRH Monde et un DRH par filiale. Nous sommes 2 000

et nous avons 15 filiales. La moitié de nos effectifs en France et la moitié hors de France. Dans les ETI, on constate un engagement et une motivation de collaborateurs impressionnants et intenses. Ces collaborateurs comprennent le projet d'entreprise et participent à sa vision globale. Ils contribuent à l'expérience collective. Ce sens de leur responsabilité permet de résoudre bien des problèmes.

J'ai lu dans le dernier Challenges des chiffres assez intéressants : création de 90 000 emplois, croissance de 5 à 7 % des ETI.

Effectivement, d'une part la création d'emplois et d'autre part la croissance moyenne des ETI ont été très au-delà de la moyenne nationale sur ces cinq dernières années. Cela signifie que leur taille, leur mode managérial et leur mode culturel font des ETI des cellules économiques vivantes qui fonctionnent bien. Beaucoup d'entre elles sont modernes, industrielles, dynamiques. C'est aussi ce que porte le terme METI :



avec comme initiale un M, celui de mouvement.

Que trouvez-vous de positif ou de moins positif dans la loi Macron ?

Rien n'est inutile. Que Emmanuel Macron se soit penché sur de nombreux sujets dans ce même texte, peut rendre ce dernier composite. Certaines mesures sont courageuses. Cette loi ose aborder certains sujets difficiles, qui prouvent une vraie compréhension de la situation des entreprises aujourd'hui.

Mais est-ce suffisant ?

Non, ce n'est pas suffisant. Il manque quelques très grandes mesures qui concernent l'allègement du Code du travail et la compétitivité des entreprises, qu'il faut restaurer par rapport à nos voisins. Ces sujets sont abordés en ce moment par des hommes de haute autorité – Louis Gallois ou Robert Badinter. Ils valent effectivement la peine d'être étudiés. Quand et comment ? Le coût du travail aujourd'hui en France est pénalisant par rapport au coût du travail dans l'ensemble des pays européens. Nous ne sommes pas une société uniquement française. Nous sommes une société dont le marché est européen. La fiscalité de l'entreprise doit elle aussi, devenir européenne.

Qu'est-ce que le DRH du futur ?

Pour moi, le DRH du futur, c'est quelqu'un qui comprend aujourd'hui que les entreprises entrent dans une période de transformation fondamentale. Il y a donc un tournant rapide à prendre : les compétences nouvelles pour des technologies nouvelles. Mais se mettra surtout en place un mode relationnel nouveau du collaborateur à l'entreprise. Le DRH du futur saura accompagner la mutation de la relation de l'entreprise.

La digitalisation est plutôt favorable à ce que vous dites ?

Elle se fera en même temps. Je suis marraine d'une promotion de jeunes ingénieurs textiles dans le Nord. La relation aux entreprises dans lesquelles ils entreront, quand ils seront embauchés à la fin de leurs études, sera nouvelle. Leurs attentes, leur mode de travail, tout cela aura évolué. Donc, préparons-nous. ●



ACTUALITÉS

France Stratégie examinera à mi-parcours le PIA

Le Programme d'investissements d'avenir (PIA) a été doté de 35 Md€ lors de son lancement en 2010 (PIA 1), puis de 12 Md€ supplémentaires avec le PIA 2 mis en place en 2013. Dans la perspective d'un PIA 3 doté de 10 Md€, un premier examen des PIA 1 et 2 est apparu nécessaire. Le PIA se traduit par des appels à projets nationaux autour de thématiques d'avenir destinés à sélectionner des équipes d'excellence. Les projets sont évalués par un jury international ou des experts indépendants à haut niveau de compétences. Or l'évaluation a posteriori, dont le principe est prévu dès la mise en place, ne pourra guère être réalisée avant cinq à six ans. Louis Schweitzer, commissaire général à l'investissement, a demandé à France Stratégie de constituer et d'animer un comité d'experts chargé d'effectuer un examen indépendant des effets à mi-parcours du PIA. Dont acte : France Stratégie a confié la présidence de ce comité à Philippe Maystadt, le président de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ex-président de la Banque européenne d'investissement (2000-2011). Le comité devra élaborer début 2016 un document synthétique et faire des propositions pour une gouvernance de l'évaluation ex post conforme aux meilleures pratiques internationales. TB



LES ENTRETIENS RH&M



Jean-Denis COMBREXELLE

Président de la section sociale du Conseil d'État

Entretien mené par Delphine Lancel, Directrice Associée du Groupe RH&M et Nicolas Mancret, Avocat Associé, Hoche Société d'Avocats.

Des propositions audacieuses et opérationnelles, à mettre en œuvre « maintenant » !

Quel constat dressez-vous de l'état actuel de la négociation collective en France ?

Le rapport dresse un bilan mitigé. D'un point de vue quantitatif, la négociation au niveau des branches et des entreprises se maintient à un bon niveau. La France est l'un des pays occidentaux qui, en droit, procède au plus large renvoi à la négociation collective. D'un point de vue qualitatif, en revanche, les accords porteurs d'innovation sociale sont peu nombreux. La négociation est davantage perçue comme une obligation formelle que comme un levier de performance économique et de progrès social. Les marges de progression sont donc extrêmement importantes. Le code du travail est sans doute l'une des causes de ce constat mais il ne faut toutefois pas minimiser le rôle joué par ce qu'il est convenu d'appeler le « jeu des acteurs ». Du côté syndical, on entend souvent parler de l'archaïsme des syndicats mais il ne faut pas oublier que leur mission première est notamment d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. La négociation est beaucoup plus difficile pour eux dans un contexte de mutations économiques et de chômage. Du côté des entreprises, et plus particulièrement des grands groupes, l'organisation des directions des ressources humaines, l'absence de plus en plus fréquente des DRH aux COMEX, et leurs priorités, sans parler du rôle des experts qui conseillent les dirigeants, montrent que, à l'évidence, la question du dialogue

social et de la négociation collective est, sauf des exceptions notables qu'il faut saluer, bien loin d'être la priorité que l'on affiche dans les discours. S'agissant des PME, la négociation d'entreprise n'est pas adaptée à ce type de structure. Leurs dirigeants, qui ont beaucoup d'autres choses à gérer, sont confrontés à la lenteur et à la complexité du processus de négociation ainsi qu'à un environnement parfois hostile à la négociation.

Peut-on convaincre les entreprises et partenaires sociaux de l'intérêt de la négociation collective et si oui, comment ?

Convaincre les entreprises consiste à leur montrer que la négociation collective n'est pas seulement « faire du social », mais relève d'une démarche rationnelle qui va dans le sens de la compétitivité et de la rentabilité de l'entreprise. L'entreprise à forte valeur ajoutée suppose de bonnes conditions de travail et un dialogue social de qualité. Certaines entreprises, régulièrement citées en exemple, montrent qu'on peut allier dialogue social, compétitivité et rentabilité. Il faut, par ailleurs, que les syndicats soient convaincus que la négociation peut, en période de crise, être un instrument d'accompagnement des mutations économiques assurant la protection des salariés.

Votre rapport suggère de légiférer sur les modalités de la négociation collective. De quelle manière ?

Tout n'est pas affaire de législation. Lorsque l'on parle de culture de la négociation, de confiance, de loyauté, on voit bien que ce sont d'abord les pratiques qui sont en cause et non pas telle ou telle disposition ou le nombre de pages du code du travail. Certaines des mesures législatives proposées visent toutefois à créer une nouvelle dynamique de la négociation. Ainsi le rapport préconise un renforcement de la place des accords de méthode préalable à une négociation. Ces accords devront être encadrés par des conditions de validité plus souples que celles imposées par le droit commun. Le rapport propose également de limiter dans le temps la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche. Tout accord collectif serait nécessairement à durée déterminée et, sauf mention explicite, ne pourrait excéder quatre ans. Je pense également que les règles de révision et de dénonciation des accords collectifs doivent être modifiées pour permettre des adaptations plus rapides prenant en compte la représentativité des acteurs au moment de la révision. Le contenu des accords étant mal connu, il est proposé l'élaboration d'un document expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord ainsi que ses principales stipulations. Il reviendrait à l'accord collectif lui-même de prévoir les modalités d'information des salariés concernés.

Quel rôle de l'Etat, de la loi et du juge dans la négociation collective ?



telle qu'elle est proposée dans votre rapport ?

Le rapport ne procède pas d'une vision administrative de la négociation. Il s'appuie sur le constat de quelqu'un qui pendant treize ans a vu au plus près la négociation de branche et d'entreprise. De ce constat il ressort que l'intervention de l'Etat est plus sollicitée qu'imposée. Pour prendre l'exemple de la restructuration des branches trop nombreuses, ni le code du travail ni l'Etat en sont la cause. Pour autant, c'est en fine à l'Etat que l'on demande d'intervenir en utilisant des outils comme l'extension ou le refus d'extension des accords de branche. Face à la juridictionnalisation de la négociation collective, dont la responsabilité incombe au premier chef à ceux qui saisissent le juge, l'Etat doit, par ailleurs, assurer la sécurité juridique des accords, en organisant et en encadrant le contentieux. S'agissant enfin de ce qu'il est convenu d'appeler la « négociation administrée », c'est-à-dire les cas où l'absence de négociation est sanctionnée par une contribution assise sur la masse salariale, il faut en limiter l'application à quelques domaines caractérisés par d'impératives exigences d'intérêt général et par l'insuffisance de la négociation de droit commun (exemple : l'égalité hommes/femmes).

Quelle refonte du code du travail, par une nouvelle architecture plutôt que d'imposer une série de mesures ponctuelles qui seront rejetées en bloc ?

Par sa précision et par son instabilité législative et réglementaire, le code du travail peut « saturer » le dialogue social. Même les plus grandes entreprises, celles qui disposent des services juridiques les plus affûtés, peinent à s'approprier les réformes législatives successives ainsi que la jurisprudence qui les complète. Il faut donc d'abord réguler le flux législatif

en organisant et en limitant la sortie des textes et appliquant, par exemple, le principe « one in one out » selon lequel tout texte nouveau est gagé par l'abrogation d'un texte devenu obsolète. Il faut ensuite mais en se donnant le temps (quatre ans) réécrire le code non pour le réduire à cent pages mais pour mieux distinguer ce qui relève de l'ordre public, du renvoi à la négociation et des normes supplétives applicables à défaut d'accord. Tant les entreprises que les syndicats doivent connaître les marges de négociation que leur donne le code. Sur le court terme, c'est-à-dire dans le courant de l'année 2016, le rapport prévoit d'adapter les dispositions du code du travail dans le sens d'un développement de la négociation collective sur les sujets les plus importants pour les salariés et les entreprises : les accords sur le temps de travail, les conditions de travail, les emplois et les salaires (les accords dits « ACTES »).

Quelles sont les priorités en matière de champ de la négociation collective : les accords sur les conditions de travail, l'emploi et les salaires (ACTES) ? Quels sont les rapports entre les accords de branche et les accords signés en entreprise (dans le champ des accords ACTES) ?

Le rapport dresse le constat que les relations de travail reposent essentiellement sur ces quatre piliers. Il convient d'établir rapidement pour chacun de ces piliers ce qui relève de l'ordre public et ce qui relève de la négociation. Surtout, il convient de poser la règle selon laquelle, à l'intérieur du champ des accords ACTES, l'accord majoritaire d'entreprise s'applique en priorité. Tant les entreprises que les salariés, je pense notamment aux jeunes générations qui aspirent à la diversité, ne peuvent se satisfaire d'une régulation qui réglerait de façon uniforme les relations du travail pour tout le pays. L'accord

d'entreprise doit assurer cette régulation de proximité, à l'accord de branche de fixer les principes, en nombre limité, qui constituent l'ordre public conventionnel ainsi que les stipulations supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise et, enfin, au code du travail de fixer les grands principes de l'ordre public de nos relations du travail ainsi que les dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

Comment s'articuleront les rapports entre l'accord collectif et le contrat de travail ?

Il convient de s'en tenir à la prééminence du contrat de travail, à l'exclusion des accords qui visent à protéger et à maintenir l'emploi. Ces derniers accords protègent l'intérêt collectif de la communauté des salariés, au sens de la jurisprudence du conseil constitutionnel. Ils doivent donc prévaloir sur le contrat de travail. Si un salarié refusait l'application d'un tel accord il pourrait être licencié pour un motif économique avec un régime indemnitaire spécifique.

Quelles sont les conditions de mise en œuvre concrète des réformes ?

La mise en œuvre concrète des réformes suppose une véritable concertation sur la base des propositions formulées. Le rapport ne s'adresse pas uniquement au Gouvernement. Les syndicats et partenaires sociaux et plus largement à l'ensemble des acteurs du social, les DRH, les chefs d'entreprises, les spécialistes du social ou encore les avocats doivent réfléchir, argumenter, débattre, et formuler des propositions sur ces questions dont dépendent la compétitivité des entreprises, la qualité des relations du travail et l'emploi. Le rapport s'est voulu opérationnel, il propose un chemin pour accomplir ces réformes. Son dernier mot est « maintenant ». ●



PAYS : France

PAGE(S) : 8

SURFACE : 21 %

PERIODICITE : Hebdomadaire

Lettre - EducPros.f

► 19 octobre 2015 - N°1200

Événement **EducPros.fr** by l'Étudiant

Le marché de l'éducation se compte en milliards d'euros. Comment se positionner ?

VENDREDI 20 NOVEMBRE 2015

Le **marché mondial de l'éducation supérieure** se massifie à vive allure et **devient une branche économique à part entière**.

Si l'on comptait 100 millions d'étudiants en 2004, les chiffres triplent en 2015 pour atteindre 300 millions. En Afrique, en Chine ou en Asie du sud-est, la demande est très forte et ne peut être absorbée par le système national. **Les Anglo-Saxons l'ont compris**. L'exportation de leur formation et leur politique de frais d'inscription font rentrer **chaque année 5 milliards d'euros** dans les caisses des écoles britanniques. **Comment se positionner sur ce marché international de plus en plus concurrentiel ?** Quelles sont les stratégies à l'exportation ? Une fois engagé dans une politique internationale, **comment mesurer la valeur ajoutée** en matière de rayonnement, de budget, de retour sur investissement et de qualité des étudiants ?

Parmi les intervenants : Quentin Delpech (France Stratégie), Éric Fouache (Paris Sorbonne Abu Dhabi), Marc Zolver (CentraleSupélec), Thomas Froehlicher (Kedge business school), Pierre Dubuc (OpenClassrooms)...

De 9 h 30 à 16 h 30 à l'Étudiant, 29 rue de Châteaudun, Paris IX. Programme et inscriptions sur www.educpros.fr, rubrique « Événements ».



LE GRAND ENTRETIEN

Myriam EL KHOMRI

Ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue Social et de la Formation Professionnelle

Entretien mené par Edgard Added, Directeur de la Revue RH&M



Les DRH ont un rôle majeur !

Que retenir de l'essentiel du rapport Combrexelle ? Selon vous, dans quelle mesure et jusqu'où devrait-on doper le Dialogue Social pour plus de flexibilité et générer de l'emploi dans les entreprises ? La prédominance des accords d'entreprises sur le temps de travail vous semble-t-elle une mesure majeure de la réforme du droit du travail ?

Le rapport Combrexelle propose une réforme ambitieuse et audacieuse pour faire davantage confiance à la négociation et élargir sa place. Le gouvernement partage cette orientation. Nous devons donner plus de souplesse, enrichir les possibilités données aux partenaires sociaux d'expérimenter, de créer des droits mieux adaptés à chaque situation spécifique, dans l'équilibre d'un accord. Avec un principe : plus de souplesse mais pas moins de protection. Nous devons mieux tenir compte des réalités de terrain. C'est aussi ce que propose le rapport et que je partage. Si toutes les règles s'appliquent de façon indifférenciée, elles s'appliqueront mal : l'environnement des entreprises est différent d'un secteur à l'autre, les attentes des salariés ne sont pas les mêmes d'une entreprise à

une autre, d'une région à une autre. La loi continuera bien sûr à garantir les principes et les droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les salariés – qu'il s'agisse de la durée légale du travail, du CDI et du SMIC notamment. Ce rapport fait actuellement l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux qui me conduira à présenter une loi dès 2016 : une loi de progrès social qui intégrera la création du Compte Personnel d'Activité, une mesure phare du quinquennat.

La digitalisation révolutionne bon nombre de métiers traditionnels : comment comptez-vous anticiper ces mutations et favoriser l'innovation ? Par ailleurs, selon vous, la digitalisation sera-t-elle destructrice ou créatrice d'emploi ? Le numérique est une chance. C'est une opportunité pour améliorer le quotidien du plus grand nombre et c'est aussi une opportunité pour l'emploi. D'ici 4 ans, on estime que 50 000 emplois seront créés dans le secteur numérique. C'est pour cette raison que nous avons lancé le 17 septembre dernier, avec le Président de la République, la Grande Ecole du Numérique. Nous devons former

les jeunes d'aujourd'hui et de demain aux métiers du numérique et notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi – je pense en particulier aux jeunes des quartiers populaires où le taux de chômage atteint parfois près de 40%. Notre offre de formation doit être en phase avec les enjeux contemporains. Et nous devons être en capacité, avec l'ensemble des partenaires, de mieux anticiper les besoins. Le numérique sera au cœur de notre réflexion lors de la Conférence Sociale du 19 octobre prochain. Nous échangerons sur la base du rapport sur le numérique que m'a remis Bruno Mettling. Parce que l'irruption massive du numérique a profondément bouleversé les relations du travail : il brouille les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle. Nous avons là un défi majeur pour mieux accompagner le développement du numérique, tout en sécurisant les salariés. Je pense notamment au droit à la déconnexion. J'y vois d'ailleurs un lien fort avec la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels et le compte personnel d'activité. Nous devons nous adapter à ces évolutions – je dirais même à cette révolution – et anticiper ce que le numérique peut nous apporter de meilleur.



La France est, de notoriété publique, un véritable vivier de talents, mais nos talents sont nombreux à s'expatrier. Quelles propositions ou suggestions, pourriez-vous être amenée à faire pour que la France puisse les retenir ?

Je ne partage pas la vision des adeptes du « french bashing » et encore moins de la théorie du « c'était mieux avant ». C'est une idée reçue à laquelle je n'adhère pas. J'ai parcouru la France tout au long de l'année. La France est pleine d'atouts. Pleine de richesses, de talents, de créativité. Et d'en- vie d'entreprendre. Nous devons mieux accompagner toutes ces énergies qui participent de la richesse, de la diversité et de l'attractivité de notre pays. Nous sommes un pays compétitif. C'est indiscutable. Et il faut savoir le dire. Nous sommes la sixième puissance économique du monde. Il ne s'agit pas de sous-estimer l'ambition de certains jeunes à vouloir conquérir les Etats-Unis ou l'Australie mais cette évolution s'inscrit dans un mouvement de fond, plus global, lié à l'internationalisation du marché du travail et qui n'est pas propre à la France. Par ailleurs, la progression des départs constatés s'inscrit principalement dans une dynamique de rattrapage par rapport à nos voisins européens. L'émigration française progresse mais elle reste inférieure à celles enregistrées en Allemagne ou au Royaume-Uni par exemple. Je vois dans ces échanges, dans ses allers/retours, des expériences de vie positives, une ouverture sur le monde : l'expérience offerte à ces expatriés est une chance pour eux et notre pays. D'autant que l'on observe que les expatriés français sont souvent plus nombreux à revenir que les expatriés des autres pays européens.

Comment expliquez-vous que l'apprentissage a du mal à se développer en France alors qu'ils sont reconnus comme un tremplin formidable de création d'emplois et d'intégration des jeunes ? Quelles sont vos propositions d'optimisation et de relance de ces deux concepts ?

Depuis 2012, nous travaillons à renforcer l'apprentissage, tout en valorisant les métiers manuels et les métiers de l'artisanat par exemple. La campagne démarrée en juin connaît son meilleur résultat depuis 4 ans, avec 48 500 entrées entre juin et août, soit 6,5% de plus dans le secteur privé. Avec les recrutements en cours des apprentis dans le secteur public,

l'évolution du nombre d'entrées sera plus forte. Plus de 1 000 contrats ont déjà été conclus. Le plan relance de l'apprentissage et la création de l'aide aux jeunes apprentis ouverte depuis le 1er juin ont redonné confiance aux entreprises et produisent des résultats encourageants. Par ailleurs, le développement de l'apprentissage a été fortement conforté : 200 millions d'euros de ressources supplémentaires sont disponibles cette année. L'apprentissage est un dispositif efficace de lutte contre le chômage. 70% des jeunes apprentis trouvent un emploi durable à la sortie de leur formation. Nous avons deux leviers d'actions pour aller plus loin et plus vite encore. D'abord nous menons un travail auprès des employeurs pour les inciter davantage à faire confiance dans la jeunesse. C'est une véritable opportunité pour les entreprises de former leurs salariés de demain, de transmettre des savoir-faire. Pour faciliter et simplifier les démarches des employeurs, nous avons déployé une plateforme de services numériques qui comprendra une bourse de l'apprentissage et qui permettra également à moyen terme de dématérialiser les contrats d'apprentissage pour les épargner des lourdeurs administratives qui freinent parfois la démarche volontariste des employeurs. Et puis nous menons aussi un travail de sensibilisation auprès des jeunes : c'est l'enjeu de l'appel à projet « réussite apprentissage » qui doit permettre à 10 000 jeunes de s'insérer dans cette voie professionnelle – et principalement les jeunes issus des quartiers populaires qui rencontrent le plus de difficultés à trouver un emploi. Enfin, le discours sur l'apprentissage doit aussi évoluer. Il faut moderniser la vision de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des acteurs de l'orientation et valoriser la diversité des métiers qui se préparent par apprentissage et notamment des métiers de demain. J'ai commencé à mobiliser l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et du monde économique, en allant les rencontrer au plus près du terrain. Et je continuerai. Parce que la situation de l'emploi dans notre pays nécessite un coup d'accélérateur et de nouvelles dynamiques : nous devons aller plus loin et plus vite, être concrets et efficaces. Je me rendrai sur l'ensemble des territoires au cours de ces prochaines semaines.

Peut-on se contenter plus longtemps de la seule stabilité du chômage ? Mathieu Lane, économiste

à l'OFCE, estime qu'une inversion sensible devrait intervenir au début de l'année 2016. Partagez-vous son analyse ?

Je me garderai bien de faire quelque pronostic que ce soit mais la baisse du chômage est bien l'un des objectifs poursuivis par le Gouvernement. Je constate que les dispositifs que nous avons mis en place nous permettent déjà d'obtenir des résultats concernant le chômage des jeunes qui a reculé ces trois derniers mois – avec plus de 10 000 jeunes qui ont retrouvé un emploi. La montée en charge du Pacte de responsabilité et de solidarité et l'aide à la première embauche pour les TPE notamment commencent également à produire des effets : au 2e trimestre, les créations d'emploi ont atteint leur plus haut niveau depuis quatre ans. Nous avons donc des raisons d'être confiants mais nous savons que cela n'est encore pas suffisant. Le dynamisme de notre population active (plus de 150 000 nouveaux entrants sur le marché du travail chaque année en moyenne) est à la fois une chance et un défi pour notre économie car ce sont autant d'emplois supplémentaires qu'il faut créer pour faire baisser le chômage. Nous restons déterminés à poursuivre nos efforts afin d'accompagner le mouvement de reprise économique et d'accélérer les créations d'emploi.

Madame La Ministre, tous les précédents Ministres du travail ont accepté volontiers que le Ministre du Travail est notre ministre de tutelle. Quels messages souhaiteriez-vous adresser aux DRH qui sont vos ambassadeurs dans les entreprises ?

Ils sont pour moi des interlocuteurs très importants. Ils sont des relais indispensables pour faire le lien entre les dispositifs que nous mettons en place à l'échelle de l'État et des collectivités et les entreprises qui ont des besoins différents, en fonction de la taille de l'entreprise, de sa localisation, du nombre de salariés, de l'état du cahier de commande à un instant T, etc. Si les outils de notre politique ne sont pas connus par les DRH, nous échouons. L'emploi, le travail, le dialogue social, c'est l'affaire de tous. Nous avons tous ensemble une partie de la solution – et les DRH ont un rôle majeur à jouer en la matière. Je compte sur eux. ●



■ **Véronique Deprez** a pris, le 1^{er} septembre, ses fonctions de directrice générale adjointe en charge du Développement des solidarités humaines au conseil départemental des Alpes-Maritimes. Auparavant directrice du Département Travail-Emploi à France Stratégie, organisme de réflexion, d'expertise et de concertation placé auprès du Premier ministre, elle succède à Philippe Bailbé.

**DROIT**

Vers un assouplissement du droit du travail

Le rapport Combrexelle propose plusieurs pistes dont la généralisation du principe d'accord majoritaire d'entreprise.

Les quarante-quatre propositions du rapport Combrexelle sur « La négociation collective, le travail et l'emploi » ont été remises au Premier ministre, Manuel Valls, le 9 septembre dernier. En premier lieu, le rapport suggère, à court terme, de « *développer la négociation collective* » et « *d'adapter, en conséquence, les dispositions du Code du travail.* » Cette négociation porterait sur quatre piliers : temps de travail, salaires, emploi et conditions de travail. Le but est de laisser plus de place aux syndicats dans la définition des règles applicables

aux entreprises. Par ailleurs, Jean-Denis Combrexelle suggère de réduire le nombre de branches, passant de quelque 700 aujourd'hui à une centaine d'ici à cinq ans. Enfin, le rapport recommande une réforme du Code du travail s'appuyant sur « *une nouvelle architecture [...] faisant le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord* ». Il doit servir de base à un projet de loi de réforme du droit du travail à laquelle s'est engagé le président de la République. ■



URL : <http://www.twitter.com>

PAYS : France

TYPE : Médias sociaux



► 22 octobre 2015

[Cliquez ici pour accéder aux données actualisées du tweet](#)



DocSI Paris12

@Fjar75

32418

Tweets

267

Following

617

Followers

Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret - Rapports publics - La Documentation française
<https://t.co/CwBD2VJqfV>

Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret - Rapports publics - La Documentation française <https://t.co/CwBD2VJqfV>



URL : <http://www.twitter.com>

PAYS : France

TYPE : Médias sociaux



► 22 octobre 2015

[Cliquez ici pour accéder aux données actualisées du tweet](#)



Centre Info
@centreinffo

4884
Tweets

237
Following

3443
Followers

Les questions à trancher par les partenaires sociaux pour le [#CPA](#) (Rapport France Stratégie)
<https://t.co/9w1Scawwhq> [#reformeauquotidien](#)

Les questions à trancher par les partenaires sociaux pour le [#CPA](#)
(Rapport France Stratégie) <https://t.co/9w1Scawwhq>
[#reformeauquotidien](#)



Philippe Pihet (2^e à partir de la gauche) a conduit la délégation FO tout au long des négociations sur les retraites.

Conférence sociale, Hollande ouvert au dialogue... à ses conditions

Pour sa 4^e conférence sociale, qui s'est tenue le 15 octobre au Palais d'Iéna à Paris, le gouvernement, face à un chômage en hausse et une croissance nulle au second trimestre, a préféré évoquer les nouvelles technologies et l'environnement plutôt que son bilan social. Quand on a des difficultés avec le présent, on parle avenir...

La conférence a été qualifiée de « petite messe » par Jean-Claude Mailly. Si la confédération avait boycotté la précédente édition, elle a fait le choix de participer à celle-ci, notamment pour y exprimer ses « désaccords ». Et le matin même, devant le président de la République, le secrétaire général de FO était le seul à émettre une voix dissonante et à alerter sur les dangers auxquels la démocratie doit faire face.

Après une première séance plénière consacrée aux questions du travail et du numérique, le

président de la République a prononcé le discours d'ouverture de la conférence. Entre la reprise de poncifs libéraux sur une « illisibilité du Code du travail » et les risques qui pèsent sur le paritarisme, François Hollande s'est prévalu d'un dialogue social qui serait sa marque de fabrique. Mais un dialogue à ses conditions : « *Le statu quo n'est plus possible. L'alternative, c'est la réforme ou la rupture. La rénovation du modèle social ou sa disparition* », a ainsi martelé le chef de l'État. Le président prône donc le dialogue mais sans alternative...

Jean-Claude Mailly lui a, après ce discours, reproché une vision « binaire, caricaturale » du dialogue social, précisant que le syndicalisme « supporte mal l'autoritarisme social ». Le président comme son Premier ministre ont émis le souhait que « le dialogue social se rapproche de l'entreprise » en s'appropriant les conclusions du rapport Combrexelle. Le chef de l'État a précisé que « l'accord majoritaire peut permettre d'aller dans cette voie ». Il a de plus confirmé sa volonté de réduire le nombre de branches de 750 à 50, comme en Allemagne.

ZOOM

Les tables rondes

Le Compte personnel d'activité faisait lui l'objet d'une table ronde, alors que son principe a été arrêté dans la loi Rebsamen du 17 août dernier. Il prévoit de rattacher tous les droits sociaux (formation, pénibilité, Assurance chômage) à l'individu et non plus au contrat ou au statut. L'après-midi, deux autres tables rondes se sont tenues sur la transition énergétique et les enjeux de la transformation numérique. L'occasion pour la confédération, sur chacun de ces sujets, de rappeler ses positions et ses lignes rouges.

Beaucoup de communication, peu de contenu

Tout à ses artifices de communication, Manuel Valls, en conclusion de la conférence, a réinventé le chèque syndical... qui existe depuis vingt-cinq ans chez Axa sans rencontrer un formidable succès. S'il a regretté en des termes mesurés que seules quatorze sur les cinquante plus grandes branches aient signé un accord dans le cadre du pacte de responsabilité, il a longuement « assumé » les



**L'ACCORD FAIT PESER
90% DES EFFORTS SUR LES
SALARIÉS ET SEULEMENT
10% SUR LE PATRONAT.**

reculs sociaux : du travail du dimanche à l'accord minoritaire dans le service public, en passant par celui sur les retraites complémentaires.

Jean-Claude Mailly avait récemment qualifié le Premier ministre de libéral-autoritaire. Si Manuel Valls n'a pas contesté le terme libéral, il est revenu sur le mot autoritaire et a affirmé lors des conclusions de la journée que « *confondre mouvement et autoritarisme, c'est ne plus laisser qu'une option, le conservatisme* ». Réponse qui est une démonstration d'autoritarisme car elle ne laisse aucun choix à son interlocuteur, comme l'a rappelé le secrétaire général de la confédération. ▀

MATHIEU LAPPRAND



“ DONNER À VOIR LES EXCLUSIONS INVISIBLES

Jérôme Vignon

Président de l'ONPES

Président de L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES), Jérôme Vignon revient ici sur les définitions de la pauvreté et de l'exclusion, leurs enjeux et leurs figures contemporaines. Il souligne le rôle de cet observatoire national qui, « à travers des travaux scientifiques et statistiques, entend donner une voix aux personnes qui n'en ont pas afin de leur permettre d'être reconnues et d'apporter une contribution à la société ».

Pouvez-vous préciser les notions d'« exclusion sociale » et de « pauvreté », utilisées dans les travaux de l'ONPES ?

La pauvreté se rapporte à un manque, qu'il s'agisse d'un manque matériel précis ou d'un manque plus général lié à une insuffisance de ressources. La notion de pauvreté évoque la situation des personnes, indépendamment de leur environnement. Elle relève d'un registre descriptif, qui met en avant les manques subis par certaines populations.

Dans les pays développés qui bénéficient d'un système de protection sociale, on utilise plus volontiers le terme d'exclusion sociale, qui désigne la mauvaise qualité ou l'absence de participation à la vie sociale. Être exclu socialement, c'est ne pas être en mesure de participer pleinement à la vie sociale pour différentes raisons, qu'elles soient monétaires, sociales, professionnelles, liées à l'état de santé, etc. La notion d'exclusion sociale met l'accent sur les liens entre les personnes et leur environnement et insiste sur la responsabilité de la société, qui doit lutter contre les situations de pauvreté. Participer à la société signifie à la fois être reconnu (reconnaissance de la

société envers la personne) par celle-ci et y apporter une contribution (participation de la personne à la société).

La pauvreté et l'exclusion sociale sont intimement liées, car le manque de ressources et l'absence d'accès à des biens essentiels sont des causes profondes d'exclusion sociale. Aussi, les politiques de lutte contre la pauvreté sont des politiques de lutte contre l'exclusion sociale.

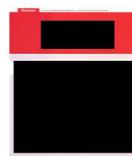
En matière d'accès aux droits fondamentaux, que nous apprennent vos travaux sur les difficultés d'accès aux soins et à l'accompagnement ?

Depuis une vingtaine d'années, la question de la lutte contre l'exclusion sociale est éclairée par la question de l'accès effectif aux droits. Être pauvre, c'est être confronté à un déni de droit à l'accès aux biens essentiels. La santé fait partie de ces biens essentiels. La difficulté d'accès à la santé est probablement une des sources les plus profondes de l'exclusion, dans la mesure où elle peut entraîner des incapacités durables vis-à-vis de l'emploi et de la vie professionnelle, mais aussi parce qu'elle peut compromettre les relations familiales et sociales.

La santé est un élément important de la participation à la vie sociale. C'est pourquoi, dans la foulée de la loi de lutte contre la pauvreté et l'exclusion de 1998, il y a eu d'autres textes, notamment ceux instaurant la couverture maladie universelle (CMU) et l'aide médicale d'État (AME). La CMU étend la protection sociale à des personnes qui n'ont pas ou peu cotisé. L'AME concerne les personnes étrangères en situation irréguli-

« La question de la lutte contre l'exclusion sociale est éclairée par la question de l'accès effectif aux droits. »

lière. Malgré ces deux dispositifs, auxquels s'ajoute l'aide à la complémentaire santé, le renoncement aux soins pour raisons financières continue d'exister de manière significative. Une des explications de ce phénomène est à rechercher du côté des personnes âgées, qui préfèrent consacrer leurs moyens financiers à l'entraide fami-



JÉRÔME VIGNON, ÉCONOMISTE STATISTICIEN ENGAGÉ DANS LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

Polytechnicien, issu de l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE), Jérôme Vignon a débuté sa carrière de haut fonctionnaire au Commissariat général au plan. En 1981, il devient conseiller technique de Jacques Delors, alors Ministre de l'économie et des finances, qui, dit-il, lui « a appris à relier l'économique et le social ». Il le suivra ensuite à la Commission européenne où il deviendra Directeur pour la protection et l'inclusion sociale. C'est cette expérience européenne, au cours de laquelle il a prôné des objectifs de diminution de la pauvreté, qui a conduit Jérôme Vignon jusqu'à l'ONPES, qu'il préside depuis 2010.

liale plutôt qu'à leur propre santé. La CMU et l'AME sont, par ailleurs, des dispositifs complexes auxquels les bénéficiaires potentiels refusent parfois d'accéder parce qu'ils n'ont pas envie de « tendre la main » ou de se reconnaître comme pauvres même si c'est un droit. Mais la question de l'accès au droit, et notamment à la santé, n'est pas seulement une question financière, mais une

D'après l'expertise de l'ONPES, quels sont les visages contemporains de l'exclusion sociale ?

Les chiffres ont tendance à déshumaniser la question de la pauvreté et de l'exclusion sociale. L'un des rôles de l'ONPES est de donner un visage à ces chiffres en précisant les situations ou les populations qui concentrent le plus de risques en matière

questionnement pour l'ONPES dans la recherche d'une société plus solidaire.

PROPOS RECUEILLIS PAR
JEANNE CHABBAL

Responsable des publications

« Les professionnels de santé ne sont pas suffisamment informés ou formés sur la dimension sociale de leur travail. »

question relationnelle de mise en confiance entre les travailleurs sociaux, les professionnels soignants et les personnes. Les professionnels de santé ne sont pas suffisamment informés ou formés sur la dimension sociale de leur travail. D'où le problème délicat du refus de soins manifesté par des professionnels qui ne souhaitent pas prendre en charge sans avance de frais des personnes titulaires de la CMU ou de l'AME. Ces refus sont minoritaires mais ils existent. Le refus de soins est illégal mais il est justifié par ses tenants au nom de la liberté de l'exercice libéral qui veut que patients et médecins se choisissent mutuellement. Un travail de dialogue est nécessaire entre les associations accompagnant les familles en difficultés et les professionnels soignants afin de prévenir ce type de situation. La formation initiale ou continue des soignants pourrait, par ailleurs, intégrer la dimension sociale de leurs métiers.

de pauvreté et d'exclusion sociale. Trois figures ont été clairement identifiées : celle des familles monoparentales, celle des familles au sein desquelles aucun adulte ne travaille de manière régulière ou significative (10% des familles), et celle des personnes isolées, souvent âgées de plus de 75 ans. Le risque est également très important chez les migrants, et notamment chez les personnes qui ont obtenu le droit d'asile. L'obtention de cette protection ne garantit pas l'intégration dans la société française. L'ONPES s'efforce de faire découvrir ces situations méconnues en rendant visibles les pauvretés et les exclusions invisibles. L'invisibilité peut-être choisie, par exemple par des populations qui ne souhaitent pas être stigmatisées. Mais l'invisibilité peut également être subie comme c'est le cas de populations rurales, à l'écart des centres urbains et de l'attention du public. Il s'agit là d'un véritable champ de recherche et de

QU'EST-CE QUE L'ONPES ?

L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) a été créé par la loi d'orientation du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions.

Sa mission consiste à rassembler les données relatives aux situations de pauvreté, de précarité et d'exclusion, à contribuer au développement de la connaissance de ces phénomènes, à faire réaliser des travaux d'études, de recherche et d'évaluation, en lien étroit avec le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE), et à diffuser l'ensemble des informations recueillies sous la forme de rapports annuels sur la pauvreté et ses évolutions.



L'arnaque du dialogue social

Deux semaines après le « déchemisage » de deux cadres à l'occasion de la tenue du comité central d'entreprise d'Air France, et une semaine après l'arrestation puis la mise en examen de cinq salariés-otages, Hollande a tiré ses enseignements de la séquence : pas d'autre choix que le dialogue social, opposé au chaos, à la violence sociale.

C'est lors de la quatrième conférence sociale de lundi que Hollande a une nouvelle fois tenté de convaincre qu'il est indispensable de se mettre d'accord entre « partenaires sociaux » sur les reculs exigés par patrons et actionnaires. Devant le faible écho rencontré par le matraquage médiatique visant à diaboliser les « voyous » commettant des « actes stupides » et les pilotes responsables des turbulences que traverserait Air France, le gouvernement tente de déplacer l'axe de sa politique.

Dialoguez, c'est un ordre !

Appliquant la méthode Coué, Hollande a défendu le Pacte de responsabilité, le Crédit d'impôt pour l'emploi et la compétitivité et les lois Macron et Rebsamen qui auraient permis des avancées pour les salariéEs et de sauver des emplois. Oublié le Parcours professionnel carrières emplois (PPCR), imposé malgré son rejet par une majorité d'organisations syndicales. Car l'une des impostures gouvernementales se situe bien là : le dialogue social ne vaut que si on en accepte non seulement ses règles... mais aussi les exigences patronales et gouvernementales qu'il cherche à faire entériner.

Fort d'une sélection de statistiques, le pouvoir tente d'isoler les « mauvais » syndicalistes. Les 85% de signatures d'accord pour la CGT (93% pour la CFDT) sont des accords d'entreprise, dont près d'un quart sont des accords quasi contraints sur l'épargne salariale ou l'intéressement. Au niveau des branches, la signature de la CGT « tombe » à 33% (78% pour la CFDT). Ainsi, on comprend mieux l'acharnement patronal à ramener les négociations au niveau de l'entreprise, là où la pression, le chantage patronal, sont les plus forts.

LA CGT BOYCOTTE LA CONFÉRENCE SOCIALE



Ceci s'explique aussi l'offensive contre les « rebelles » menée par Hollande : « Il est [...] commode de ne jamais s'engager à signer le moindre accord, en espérant d'ailleurs que d'autres le feront à leur place, tout en dénonçant, dans le même mouvement, les insuffisances du dialogue social », de même que pour Valls : « Abîmer le dialogue social, c'est quand on s'enferme dans les postures, quand l'enjeu interne l'emporte sur l'intérêt général ». Des discours que tout militant syndical d'entreprise a l'habitude d'entendre dans la bouche de son patron. L'autre angle d'attaque consiste à reprocher à Martinez de répondre aux pressions des militantEs de la CGT (manipulés bien entendu par l'extrême gauche...). Gonflé de la part de deux dirigeants

d'un parti politique dont tout le monde s'accorde à reconnaître qu'il a tourné le dos aux promesses faites à ses électeurs.

De toute façon, je continue...

Les réformes annoncées vont dans le même sens. Après s'être félicité du nouveau recul sur les retraites complémentaires, Hollande a confirmé la simplification du droit du travail qui ne vise qu'à donner plus de pouvoir aux employeurs, si possible avec la complicité des organisations syndicales ou par chantage à l'emploi pour les salariéEs. Enfumage autour du compte personnel d'activité qui vise à individualiser des droits collectifs, ou développement de l'apprentissage, dont le seul objectif est de faire

baïsser artificiellement le nombre de chômeurs en précarisant toujours plus l'emploi. Discours creux sur le numérique et la transition écologique qui sonnent comme un appel à investir dans le capitalisme vert et le numérique, avec la sollicitude et l'aide financière du gouvernement. En fait de dialogue, il s'agit d'une dictature, celle du fric, d'une violence patronale et gouvernementale, avec un Valls solidaire de la direction d'Air France et un ministère du Travail, une police, une justice qui réprime aussi un médecin du travail chez PSA ou une inspectrice du travail à Annecy qui ont simplement osé mettre en cause la dictature patronale.

Notre réponse : mobilisation !

De la résistance des salariéEs d'Air France, Hollande ne tire qu'une leçon : dialoguez entre représentants d'intérêts différents. Nous en tirons une autre, radicalement opposée : la nécessité d'un affrontement pour arracher nos moyens d'existence à ceux qui détiennent tous les pouvoirs sur notre travail et notre vie.

Face aux violences sociale, politique, policière, celle des salariéEs est toujours, non seulement légitime mais le plus souvent la seule méthode pour faire reculer le patronat, le gouvernement. C'est pourquoi, avant comme après cette conférence sociale, notre objectif – celui des organisations syndicales, politiques, associatives qui refusent la régression sociale – est celui de la mobilisation. Mobilisation au côté de ceux d'Air France, tout d'abord ce jeudi 22 octobre devant l'Assemblée nationale, puis le 2 décembre lors du procès des salariéEs véritablement pris en otage. Et la construction d'une mobilisation large, unitaire, contre le projet de démolition du code du travail, d'affaiblissement du droit du travail au détriment des salariéEs.

Robert Pelletier



CONFERENCE SOCIALE RISQUE DE LA « DISPARITION » DU MODÈLE FRANÇAIS

Plaidoyer de Hollande et Valls

A un an et demi de la présidentielle, François Hollande et Manuel Valls se sont livrés hier à un plaidoyer en faveur du « dialogue social », seule méthode pour réformer, et ont prévenu du risque de la « disparition » du modèle social français, « une vieille lune » pour la droite.

C'est dans un climat social dégradé, après l'affaire Air France, que s'est tenue hier la 4^e conférence sociale du quinquennat au palais d'Iéna à Paris, réunissant autour du chef de l'Etat et du Premier ministre patronat et syndicats.

Mais la première organisation syndicale, la CGT, a boycotté ce rendez-vous cher à François Hollande, comme elle l'avait fait en 2014, dénonçant une « continuité sur le plan social » avec Nicolas Sarkozy, selon son leader.

« Le statu quo n'est plus possible. L'alternative, c'est la réforme ou la rupture. La rénovation du modèle social ou sa disparition », a averti le chef de l'Etat. Il s'est donné pour mission de « rassembler » et de réformer « jusqu'à la dernière minute » de son mandat.

Défendant « une démocratie apaisée », il a mis « les présents, comme les absents » devant leurs responsabilités.

Le chef de l'Etat rappelé que « certains », à droite, remettent en cause la légitimité des corps intermédiaires, et considèrent le paritarisme comme « une vieille lune de l'Après-guerre ».

A l'adresse de la CGT, qu'il n'a pas nommément citée, il a lancé : « Il est commode de ne jamais s'engager à signer le moindre accord en espérant que d'autres le feront à leur place ».

La première centrale syndicale n'a signé aucune des grandes réformes de son mandat, même si dans les entreprises, elle signe à 85 %.

Le chef de l'Etat a salué en revanche les signataires de l'accord sur les retraites complémentaires (CFDT, CFTC, CFE-CGC), qui ont fait « preuve de responsabilité ».

Clôurant la rencontre, le Premier ministre a abondé dans le même sens : « l'immobilisme » condamnerait notre « modèle social à terme ».

Il s'en est pris à ceux qui

veulent « saper les fondements de la démocratie sociale », pointant du doigt à la fois ceux à droite qui « dénoncent les syndicats » et ceux qui « s'enferment dans des postures », en visant la CGT.

« Le dialogue social est le pire des systèmes, à l'exception de tous les autres », a-t-il dit en paraphrasant Winston Churchill.

« Enième conférence pour rien »

A l'issue de la rencontre, le numéro un de FO a maintenu ses critiques sur « l'autoritarisme social » du gouvernement et dénoncé « l'imprécision » des annonces. Pour son homologue de la FSU, le « dialogue social est à bout de souffle ».

Dans le camp réformiste, Laurent Berger (CFDT), défenseur

du dialogue social, estime avoir été entendu par le gouvernement et s'est félicité d'« avancées concrètes ».

Son homologue de la CFE-CGC s'est elle inquiétée du calendrier : « attention à ne pas surcharger la barque ».

Côté patronal, la tonalité était positive, le président du Medef a proposé la mise en place d'un « agenda social pour la croissance et l'emploi ».

Mais Manuel Valls lui a reproché une insuffisance d'engagements des entreprises en échange des aides reçues dans le cadre du Pacte de responsabilité.

Le Premier ministre a dressé la feuille de route des futures réformes menées en concertation avec les partenaires sociaux, mais aucune négociation n'a été annoncée.

Sur la réforme épineuse du Code du travail, il s'agit de « donner plus de souplesse » aux entreprises, a-t-il expliqué,

sans autre précisions. Il attend des propositions de la ministre Myriam El Khomri le 28 octobre, avant une seconde phase de concertation.

Dans cette réforme, la durée légale du travail, le Smic et le contrat de travail seront préservés, a promis M. Hollande.

Autre innovation : la mise en place d'un compte personnel d'activité (CPA), qui regroupera pour chaque salarié l'ensemble de ses droits – épargne-temps, pénibilité, formation, congés. Le dispositif « entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 », a affirmé M. Valls. Il sera abondé pour les jeunes sans qualification.

Sur le front de l'emploi, le chef de l'Etat a annoncé le renouvellement en 2016 d'un plan de formations prioritaires à destination de 150 000 chômeurs.

Le parti Les Républicains a dénoncé « une énième conférence pour rien », tandis que le Parti de gauche y a vu « une mascarade ».

Les principaux points du discours de François Hollande

Réforme du Code du travail préservant le Smic et la durée légale du travail, réponse au boycott de la CGT, renouvellement du plan de formations prioritaires, extension de la garantie jeune : voici les principaux points de ce qu'a dit François Hollande lors du lancement de la conférence sociale hier.

■ **Dialogue social** : « Le statu quo n'est plus possible. Et l'alternative, c'est la réforme ou la rupture, la rénovation du modèle social ou sa disparition (...) Le dialogue social est donc, non pas une formalité, non pas une obligation, mais une condition du progrès ».

« Je crois au dialogue social et je n'accepterai jamais, que des violences inexcusables, qui

ont été commises à Air France, puissent être l'occasion de s'en prendre au syndicalisme dans son ensemble. »

■ **CGT** : « Il est également commode, pour d'autres, de ne jamais s'engager à signer le moindre accord, en espérant d'ailleurs que d'autres le feront à leur place, tout en dénonçant dans le même mouvement les insuffisances du dialogue social. »

■ **Compte personnel d'activité** : La ministre du travail, Myriam El Khomri, « présentera à la fin du mois aux partenaires sociaux un document d'orientation » afin « qu'un accord ou une position commune puisse intervenir mi-décembre. Ce texte précisera les éléments clefs de la réforme ».

« L'objectif, c'est que le projet de loi puisse être soumis au Parlement dès le début de l'année prochaine. »

■ **Réforme du Code du travail** : « Il ne s'agit évidemment pas de toucher au principe du Code du travail, à la durée légale du travail, au Smic, au contrat de travail (...) L'objectif, ce n'est pas d'inverser la hiérarchie des normes, c'est de faire le pari de la confiance. »

« Notre législation du travail est devenue, avec le temps, illisible (...) Il y aura donc une clarification du Code du travail, elle sera lancée sans tarder et le Premier ministre en précisera la méthode et le calendrier. »

Ceux qui défendent l'idée de « faire table rase » du Code du travail lui « rappellent les te-

nant du grand soir, même s'ils venaient d'un tout autre camp et avaient une toute autre vision de la société. »

■ **Conférence climat COP21** : « Nous avons une certaine confiance dans le résultat de cette conférence, dès lors que les Etats se sont engagés, les contributions ont été portées, il y aura un accord à Paris. Toute la question est de savoir à quel niveau sera l'accord et si nous pourrions régulièrement le réviser, c'est ça l'enjeu de la négociation. »

■ **Formations** : « Je souhaite le renouvellement pour 2016 du plan relatif aux formations prioritaires », qui « sera porté l'an prochain à 150 000 et encore davantage tourné vers les chômeurs de longue durée,

vers les seniors et vers les jeunes. »

« Le problème que nous avons, en France, ce n'est pas seulement, c'est déjà considérable, d'avoir 3,5 millions de chômeurs et beaucoup de précaires. Le problème que nous avons, c'est d'avoir des emplois qui ne sont pas pourvus (...) non pas à cause des demandeurs d'emploi ou des chômeurs, mais à cause d'un système de formation défaillant. »

■ **Jeunes sans qualification** : « Je souhaite notamment que le compte personnel de formation – qui deviendra donc le compte personnel d'activité – de ces jeunes, soit crédité d'un nombre d'heures suffisant pour atteindre un premier niveau de qualification. »



► 20 octobre 2015 - N°12752



François Hollande et Manuel Valls ont prévenu hier du risque de la « disparition » du modèle social français.



Pour Hollande et Valls, la réalité du "dialogue social", c'est les retraites complémentaires et Air France

DÉBUT OCTOBRE

Tout avait été prévu...

Cela fait des semaines que le gouvernement annonce sa conférence sociale. Tous les efforts sont faits pour déminer le terrain et faire oublier le boycott de la précédente conférence, en juillet 2014, par la CGT et FO, avec la FSU et Solidaires.

Ces mêmes organisations ont combattu le pacte de responsabilité, l'accord PPCR dans la fonction publique et, avant cela, l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013, facilitant les licenciements, ou encore la réforme des retraites de 2012, allongeant la durée de cotisation.

Le gouvernement promet qu'il retirera de l'ordre du jour de cette quatrième conférence sociale la « réforme » du Code du travail (il vient de recevoir le rapport Combexelle, qui ouvre sur une explosion de toute l'architecture de la réglementation du travail) et autres sujets qui fâchent...

9 OCTOBRE

Un rapport pour l'ordre du jour de la conférence sociale

France Stratégie, un organisme officiel placé auprès du Premier ministre, remet son rapport sur le « compte personnel d'activité » (CPA). François Hollande y voit « la grande réforme sociale du quinquennat », qui sera à l'ordre du jour de la conférence sociale prévue dix jours plus tard. Un rapport bien dans l'air du temps de la déréglementation, qui propose d'adapter le système de protection sociale aux nouvelles formes d'activité (contrats précaires, auto-entrepreneuriat, etc.) (nous y reviendrons).

12 OCTOBRE

«Des propositions communes pour la conférence sociale»

Le journal *Le Monde* (20 octobre) rappelle que « le 12 octobre, la CGT discutait avec la CFDT pour présenter, à la conférence sociale du 19 octobre, des propositions communes sur le compte personnel d'activité qui répond à sa vieille revendication sur la sécurité sociale professionnelle ». Mais, poursuit immédiatement le journal, « le 14 octobre, M. Martinez, quitte à surprendre certains responsables de la CGT, annonçait le boycottage de la conférence. »



«Je souhaite que nous avançons avec les partenaires sociaux réformistes»

(le président du Medef, Pierre Gattaz)

13 OCTOBRE

L'intersyndicale d'Air France appelle à manifester le 22 octobre près de l'Assemblée nationale

Les syndicats d'Air France, toute catégories de personnels confondus, lancent un appel commun. Tous les syndicats, sauf deux : la CFDT et la CGC, les mêmes qui signeront, trois jours plus tard, l'accord avec le Medef contre les retraites complémentaires.

Unis, les syndicats d'Air France « dénoncent les méthodes d'interpellation de salariés Air France, suite aux événements survenus lors du CCE du 5 octobre 2015 ». Ces méthodes, s'insurgent-ils, « apparaissent plus proches de celles employées pour interpeller de potentiels terroristes que des salariés déses-

pérés, victimes eux aussi de la violence sociale dans laquelle ils sont plongés ».

Ils exigent « la levée des poursuites et des procédures disciplinaires engagées contre tous les salariés » et s'insurgent contre « les licenciements envisagés par la direction d'Air France », qu'ils qualifient de « faute majeure ». Sur ces revendications, ils appellent « à la mobilisation l'ensemble des salariés, le 22 octobre prochain », à un rassemblement à proximité de l'Assemblée nationale et du siège de la compagnie.

La répression s'est abattue sur six agents d'Air France, menacés de poursuites judiciaires, et dix-huit autres sont menacés de sanctions disciplinaires. Elle suscite en retour un mouvement massif de soutien parmi les syndicats de toutes corporations. Des syndicats FO, CGT, Solidaires, les unions départementales et régionales de la région parisienne appellent à se joindre au rassemblement des salariés d'Air France, le 22 octobre.

14 OCTOBRE

La confédération CGT annonce qu'elle ne participera pas à la conférence sociale du gouvernement

La commission exécutive confédérale de la CGT, réunie ce jour, « au vu du traitement qui est réservé aux salariés d'Air France », décide finalement « de ne pas participer à la prochaine conférence sociale qui se tiendra le lundi 19 octobre ». Et faisant référence aux injures proférées par le Premier ministre à l'encontre de salariés d'Air France, le 6 octobre, le communiqué ajoute : « Lorsque l'on qualifie des salariés de voyous, de quel côté se situe-t-on ? >>>



La conférence sociale a fait flop

La conférence sociale organisée par le gouvernement a fait flop. La situation à Air France a bouleversé la donne. Hollande avait voulu, depuis le début du quinquennat, faire du « dialogue social » (en fait, l'intégration des syndicats à sa politique) sa marque de fabrique, sans parvenir, depuis 2012, à l'imposer à la CGT et à FO. Mais qu'il s'agisse des retraites complémentaires ou du dynamitage annoncé du Code du travail, il déclare qu'il avancera de toute façon. Cette situation explosive, contradictoire, alarme des commentateurs avisés de la presse bourgeoise. Pour les militants ouvriers, tous les travailleurs, cela pose avec urgence la question des voies et des moyens, du « tous ensemble », pour stopper ce gouvernement. C'est ce qui a été débattu lors de la réunion du 17 octobre à l'initiative d'*Informatins ouvrières*.



Hollande et Macron après le discours d'ouverture de la conférence sociale, le 19 octobre.

Lu dans la presse...

Une chroniqueuse du "Figaro" sonne l'alarme

Sous le titre « Cette violence qui monte inexorablement », Natacha Polowny, chroniqueuse au *Figaro* (18 octobre), lance un avertissement à ses lecteurs, parmi lesquels une partie de la bourgeoisie française, menacée, selon elle de « tout perdre ».

« Faut-il en rajouter dans les condamnations grandiloquentes qui évitent de comprendre réellement ce qui se joue ? Et de refuser de voir que 2 900 licenciements (à Air France) constituent, dans le contexte de crise qui met la France à terre, une violence terrible ? (...) La colère des salariés d'Air France se résume-t-elle à l'intolérable conservatisme de salariés protégés ? Mais alors, que dire de la colère des "bonnets rouges", largement constitués de petits patrons, et qui s'étaient rendus coupables d'exactions diverses, dégradations de bien publics et autres ? (...) Intolérable aussi ? Ou bien n'y aurait-il que les employés et les ouvriers, dont la violence traduirait un refus de s'adapter aux réalités d'un monde ouvert ? (...) La colère, bien sûr, est mauvaise conseillère. Mais le mépris ou la hautaine condamnation ne conduiront qu'à la transformer en haine (...). Alors, nous aurons tout perdu. » ■

LIGNE 16 DU MÉTRO Pas de conducteur et déjà un milliard de passagers (Gérald Carlier)

75

Le Parisien

POLICIERS, AIR FRANCE, MÉDECINS, PROF...
ÇA GROGNE

A l'image des policiers venus nombreux. Hier sous les fenêtres du ministère de la Justice, le dialogue social semble rompu entre le patronat et les Français. (Pages 2 et 3.)

Mais si on peut bien vivre en Ile-de-France

APPAREIL D'EMBALLAGE La guerre reprend chez les Républicains (Page 4)

SÉCURITÉ ROUTIÈRE Un Français sur quatre stressé au volant (Page 12)

CRÈSES Une bande agresse un ado de 14 ans en plein centre commercial (Page 14)

EXCLUSIF Joey Starr rejoint « Nouvelle Star » sur D 8 (Page 11)

1,900 €
2,000 €



► 22 octobre 2015 - N°374

»»» *Lorsqu'on les cueille tôt le matin devant femmes et enfants comme des criminels ? Quel dialogue pense-t-on instaurer ?*
Pour *Le Républicain lorrain* (19 octobre), « plus qu'un simple mouvement d'humeur, c'est l'éclatante confirmation d'une rupture entre le mouvement ouvrier et la gauche de gouvernement ».

16 OCTOBRE CGT et FO rejettent l'accord scélérat Medef-CFDT contre les retraites complémentaires

L'AFP explique le contenu de l'accord : « Le grand perdant sera le salarié qui, bien qu'ayant atteint l'âge légal de la retraite (62 ans), avec toutes ses annuités (41,5 ans), verra sa retraite complémentaire amputée de 10 % pendant au moins deux ans. Pour ne pas pâtir de ces malus et conserver un taux plein, il devra travailler un an de plus et ainsi partir à 63 ans. Ce "coefficient de solidarité" est applicable pendant les trois premières années de retraite et "au maximum jusqu'à 67 ans". »

En prime, de 2016 à 2019, les montants des retraites complémentaires seront évalués un point en dessous du montant de l'inflation. Sur France Inter, le lendemain, le numéro un de la CFDT, Laurent Berger, signataire de l'accord, déclare : « C'est le début de la retraite à la carte que la CFDT a souvent poussée, avec un libre choix » de départ à la retraite.

Un « libre choix », une retraite amputée de 10 % ou le report d'un an au moins de l'âge de départ !

Le Figaro se félicite de ce « report implicite à 63 ans de l'âge de départ à la retraite ». Même satisfaction du quotidien financier *Les Echos* : « Les retraités et les actifs sont lourdement mis à contribution, tandis que les employeurs s'en tirent plutôt bien. »

Mais ce journal constate aussi : « Le compromis arraché vendredi creuse un peu plus le fossé entre syndicats réformistes et contestataires. »

Le gouvernement y voit un modèle pour toutes les « réformes » à venir : « Cet accord apporte la preuve de la capacité du dialogue social dans notre pays à élaborer les compromis équilibrés nécessaires à la réforme et à la consolidation de notre modèle social », déclare Manuel Valls dans un communiqué.

Mais la CGT et FO ont claqué la porte des négociations en dénonçant l'accord.

18 OCTOBRE La direction d'Air France précise son plan de licenciements

Le P-DG d'Air France-KLM, Alexandre de Juniac, confirme sur RTL qu'Air France va supprimer près d'un millier d'emplois en 2016. « 2016 est lancé », et seule la seconde partie, pour 2017, du « plan B » annoncé par la direction le 5 octobre est encore négociable, a expliqué le patron du groupe qui confirme les sanctions engagées contre dix-huit salariés. Voici donc les termes du « dialogue social » : dans tous les cas, mille suppressions d'emplois au moins dès l'an prochain ! Et pour 2017, ça dépendra des « sacrifices » (en temps de travail non payé) que la direction pourra arracher aux syndicats !

19 OCTOBRE La conférence sociale "manque sa cible"

Plus encore qu'aux chaises vides de sa conférence sociale, François Hollande est confronté à une colère syndicale croissante de la part de la CGT et de FO », constate l'éditorialiste de *La Charente libre* (19 octobre) avant même le début de la conférence.

Le gouvernement tente de croire jusqu'au bout que les ponts ne sont pas coupés. La veille, *Le Journal du Dimanche*, qui consacre sa une aux déclarations de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT (« Attention, ça va exploser »), transcrit les propos d'un « intime » de François Hollande : « Il ne s'agit pas de mettre hors jeu la CGT, il faut la remettre dans le jeu, mais on ne peut pas attendre éternellement. Elle reste la première organisation, mais hésite. » De quel « jeu » parle-t-il ? De la tentative constante de ce gouvernement d'intégrer les organisations syndicales à la mise en œuvre de ses contre-réformes, comme Hollande et Valls vont l'expliquer eux-mêmes à la conférence sociale.

Hollande y déclare : « Mon objectif, celui du gouvernement, c'est la réforme, et ma méthode, celle du gouvernement, c'est le dialogue social. » Et il précise ce qu'il entend par là, prenant exemple sur l'accord conclu entre la CFDT

et le patronat trois jours plus tôt sur les retraites complémentaires : « L'accord de principe conclu le 16 octobre entre le patronat et plusieurs organisations syndicales est à mes yeux une preuve de responsabilité ». Une baisse de 10 % des retraites, ou le report d'un an de l'âge de départ ! Mais ce n'est pas tout. Hollande annonce également une « réforme » du Code du travail, sur la base du rapport Combrexelle.

"PAS DE TEMPS À PERDRE", DIT VALLS, ANNONÇANT UNE "ACCELERATION" DU DYNAMITAGE DU CODE DU TRAVAIL

Valls en donne le contenu en concluant la conférence sociale : « Repenser la façon dont nous concevons dans notre pays les normes sociales en donnant plus de libertés à l'accord d'entreprise (...). Notre droit du travail est devenu trop complexe et donc illisible. (...) Nous voulons pour cela donner plus de souplesse aux acteurs de terrain dans les entreprises et dans les branches. »

« Pas de temps à perdre, dit Valls, il faut engager ce chantier dès maintenant. Je souhaite que nous mettions en œuvre cette nouvelle architecture dès la loi de 2016 dans certains domaines essentiels de notre Code du travail (...). Le 28 octobre prochain, la ministre du Travail me remettra en effet ses propositions et nous indiquerons alors les orientations du projet de loi. Une seconde phase de concertation s'engagera à partir de là sur le projet de loi lui-même. »

Et il martèle : « Le mouvement des réformes se poursuit, la situation de notre pays nous commande même de l'accélérer. »

"Le grand perdant sera le salarié qui (...) verra sa retraite complémentaire amputée de 10 % pendant au moins deux ans"

(AFP)

La presse tire le lendemain le bilan. « Hollande met la CGT et FO sur la touche », titre *Le Parisien*. « La quatrième conférence sociale du quinquennat a été le théâtre d'un divorce officiel, constate ce journal. Rien ne va plus entre l'exécutif et les syndicats contestataires ou dits de lutte. Boycottée par une CGT

braquée par l'affaire des salariés d'Air France, François Hollande a été sévèrement critiquée par FO (...) qui accuse le locataire de l'Elysée d'une "vision caricaturale" du dialogue social. Ce grand raout a donc manqué sa cible cette année : réunir tout le monde autour de la table. Seuls les syndicats estampillés réformistes – la CFDT, le CFTC, la CGC – et le patronat ont renouvelé hier leur confiance dans la méthode, du dialogue, marqueur du quinquennat de François Hollande. »

Le gouvernement veut appliquer coûte que coûte ses contre-réformes, mais le « grand raout » visant à y associer toutes les organisations syndicales n'a pas réussi. C'est bien toute la contradiction, explosive, dans laquelle il est placé. ■



Région : la gauche va-t-elle perdre parce que le PS se soucie de compétitivité ?

Selon les sondages, la liste socialiste menée par Carole Delga sera largement dominée, au premier tour des élections régionales, par le Front national et par la liste de la Droite républicaine. Elle l'emportera (peut-être !) au second tour, si toutes les listes de gauche se rassemblent. N'attribuez surtout pas au narcissisme "duflomélanchonien" l'émiettement de la gauche ! Selon les narcisses, il ne serait dû qu'à la "trahison" de François Hollande, sa "politique économique libérale" et son "austérité". Centrons-nous sur les reproches les plus entendus.

Chômage. Effectivement, la courbe des demandeurs d'emploi ne s'est pas retournée fin 2013. Depuis mai 2012, 800 000 demandeurs d'emplois de plus. Mais, face à une augmentation de 600 000 nouveaux jeunes actifs, et une croissance quasi-nulle (2 % en trois ans), comme dans toute la zone euro, impossible de tenir cette imprudente promesse. François Hollande aurait-il choisi comme objectif le taux de chômage qu'il aurait gagné son pari : il est stable à 10,3 % depuis 2014.

Finance. "Mon ennemi, c'est la finance !" Au Bourget, le candidat visait clairement la spéculation. Elle est encadrée avec l'obligation pour les banques de ne spéculer que sur fonds propres.

"Trahir", en menant une politique

"libérale" ? Dans la tête des opposants de gauche, sont visées les baisses directes et indirectes des charges sociales. Thérapie pourtant vitale pour arrêter une hémorragie industrielle mortelle : la marge brute de nos PME pour investir était de 29 % contre 40 % en moyenne européenne. "Trahir", ce serait aussi l'effort de redressement des finances publiques, promis au Bourget. Pouvions-nous creuser encore plus les déficits ? Est-ce une austérité insupportable quand le déficit du budget est encore prévu à 72 milliards en 2016 ?

En face, oubliés, passés à la trappe du TCH "tous contre Hollande" : la hausse dès 2012 de la prime de rentrée scolaire, le retour de la retraite à 60 ans pour les carrières longues, la généralisation du tiers-payant, les complémentaires-santé pour tous, le compte individuel de formation, la suppression de la première tranche de l'IRPP, le compte personnel d'activité.

Dans la tête de trop de socialistes, c'est la droite qui a vocation à gouverner. La gauche, quand elle gagne, a pour devoir de distribuer, quitte à augmenter la dette publique, mais surtout pas de s'occuper de produire ce qu'on distribue. Probablement battus au terme de cinq ans, parce que les citoyens ont les pieds sur terre, les élus de

gauche vont se réinstaller dans le confort de l'opposition systématique et du "socialisme municipal". L'actuel Président et son gouvernement ne jouent plus ce jeu. L'intérêt national de notre économie avant le socialisme municipal !

Et notre "Occitanie" ? Pour que la gauche la conserve cette future grande région, encore faudrait-il au moins que les députés des deux anciennes régions soient plus vaillants dans la défense et l'illustration de la politique économique nationale - dont je dis, non sans savoir la critiquer quand il le faut, qu'elle va dans le bon sens. Et que les candidats PS se préoccupent un peu moins des places (et cumuls !) que d'un vrai programme attractif et populaire pour ce nouvel ensemble de près de six millions d'habitants.

Jean Matouk., Jean Matouk,
économiste



« Le compte personnel d'activité peut offrir une deuxième chance au compte personnel de formation » (Unsa)

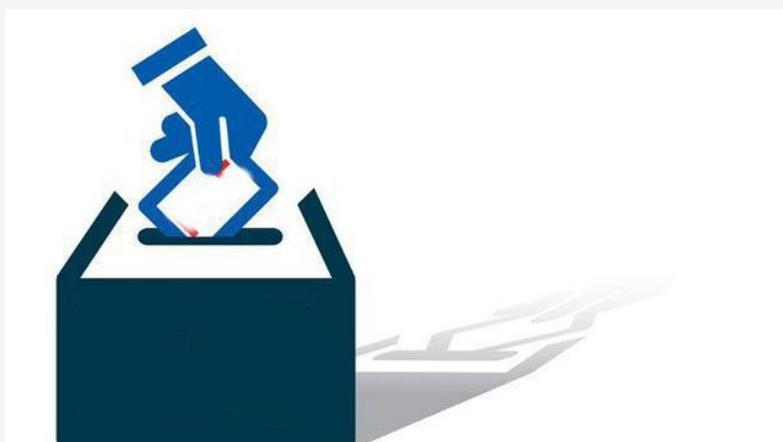
Ce site utilise Google Analytics. En continuant à naviguer, vous nous autorisez à déposer des cookies à des fins de mesure d'audience.

Bien que non-représentative au plan interprofessionnel, l'Unsa était conviée aux tables rondes de la conférence sociale du 19 octobre. Et si l'Union nationale des syndicats autonomes sera absente de la future négociation entre partenaires sociaux sur la mise en place du compte personnel d'activité, (...) Article réservé aux abonnés du "Quotidien de la formation" Vous êtes abonné? Connectez-vous Mis en ligne le 23 octobre 2015



Accord d'entreprise: pourquoi le référendum ne sera pas une alternative aux syndicats

Entreprise RH / Management Droit du travail Par Marianne Rey, publié le 22/10/2015 à 12:56, mis à jour à 12:57



François Hollande estime qu'il ne faut pas encourager la multiplication des référendums d'entreprise, comme celui organisé dernièrement chez Smart. Y a-t-il vraiment des risques à consulter directement les salariés? Eclairage avec un spécialiste de la question.

Comment multiplier les accords collectifs dans les entreprises ? A cette question qui anime tous les débats actuels autour de la réforme du droit du travail, d'aucuns répondent : par la consultation directe des salariés, évidemment. C'est le cas de la CGPME, par exemple, pour qui le référendum est un outil idéal, dans les établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel (IRP).

Pas de chance, d'autres se montrent plus sceptiques, au premier rang desquels... François Hollande, qui s'est exprimé sur le sujet en marge de la conférence sociale du début de semaine. Pour le président de la République, la méthode utilisée par exemple chez Smart dernièrement, pour sonder les salariés sur un retour provisoire aux 39h en échange d'un maintien de l'emploi, ne peut pas "être répétée autant que certains le voudraient". La ministre du Travail Myriam El Khomri, sans surprise, lui a emboité le pas. "Le référendum d'entreprise, je n'y crois pas", "je n'y suis pas favorable, je crois aux syndicats dans notre pays. Pour moi les corps intermédiaires sont importants, ils représentent les salariés, ils ont été élus pour", a-t-elle indiqué. Le rapport Combrexelle, qui doit inspirer le gouvernement dans ses travaux de refonte, ne laisse aucune place au référendum non plus. Les petites entreprises doivent plutôt pouvoir s'appuyer sur des accords-type concoctés par les branches, expose-t-il.

Mais que craignent vraiment les détracteurs du référendum ? En quoi sonder les salariés, sans intermédiaire, peut-il se révéler dangereux ? Est-ce uniquement parce que cela ne peut que fragiliser encore un peu plus les syndicats, parfois décriés pour leur manque de légitimité ? Le point avec Christophe Teissier, qui a coordonné au sein du think tank Astrees l'étude "La place des représentants élus du personnel, des pratiques référendaires et des formes de médiation dans la négociation collective d'entreprise". Ce rapport avait donné lieu à une note de **France stratégie**

sur les processus "atypiques" de négociation collective en entreprise, en août 2014.

Paprec pour faire valider une charte de la laïcité, Sephora pour le travail de nuit, Smart pour un retour aux 39h... On a l'impression que les référendums se multiplient. Pouvez-vous nous expliquer dans quel cadre ils sont aujourd'hui autorisés ?

Il faut distinguer les référendums prévus par la loi, et les référendums purement consultatifs, qui n'ont aucune valeur juridique. Dans les années 80, le référendum a été instauré légalement comme outil de ratification d'accords dans des domaines précis : les horaires individualisés, les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance et l'épargne salariale. A la fin des années 90 et pendant les années 2000, il y a eu encore divers ajustements, mais étendant le référendum toujours dans ces mêmes trois domaines. Il y a enfin eu la loi Rebsamen votée dernièrement, qui a élargi les cas légaux de recours. Elle permet ainsi à des élus du personnel mandatés par une organisation syndicale de conclure seuls un accord avec la direction, accord qui doit ensuite être légitimé par un référendum. Elle a aussi consacré le système du mandatement du salarié, par lequel une organisation syndicale donne mandat à un salarié pour négocier un accord (notamment dans les entreprises où il n'y a pas d'élus du personnel). Dans la foulée de cette négociation, un référendum s'impose pour "légitimer" l'accord. Voilà pour les cas légaux.

>> lire aussi: Paprec: une charte de la laïcité abusive?

A côté il y a donc des référendums consultatifs qui s'organisent. Qu'avez-vous pu observer à leur sujet ?

Il y a, grosso modo, deux types de référendums. D'abord celui vraiment conçu comme une façon de légitimer un processus de décision, notamment quand les salariés sont invités à renoncer à certaines choses, par exemple dans un accord de restructuration ou pour le maintien de l'emploi. C'est une manière pour les syndicats, qui ne sont pas forcément légitimes par nature, du fait du faible taux de syndicalisation, de faire de la démocratie participative. C'est plutôt une bonne chose, si le référendum est précédé d'un vrai travail en amont, autrement dit que le projet de négociation, avant d'être soumis aux salariés, est bien expliqué, que les délégués syndicaux s'organisent avec les élus du personnel pour bien expliciter le message, et que les questions posées aux salariés sont intelligentes. J'entends par là qu'on pose une ou deux questions bien ciblées.

Et le second type de référendum consultatif?

C'est ce que nous appelons le référendum "passage en force". Notez que ce n'est pas forcément l'employeur qui cherche à s'imposer sur les organisations syndicales, cela peut être une organisation syndicale qui veut s'imposer sur une autre organisation syndicale. Dans ce type de référendum, on feint de vouloir conférer à l'accord un caractère plus démocratique, en procédant à la consultation directe des salariés. Le problème, c'est que les questions ne sont pas forcément bien posées et le travail d'explicitation en amont, nécessaire pour que les salariés votent en toute connaissance de cause, pas ou mal réalisé. On obtient ainsi la "voix du peuple" et on se targue de cette "légitimité" populaire pour affirmer que la mesure que l'on propose est la bonne. Il n'y a pas qu'en politique, où le référendum est un outil qui peut être dévoyé pour servir des fins particulières...

C'est le principal danger ?

Le grand danger - mais ce n'est visiblement pas cela qui se profile -, serait d'instaurer le référendum comme alternative à la négociation syndicale, en créant donc une concurrence entre les deux. Dans un tel système où on donnerait le choix, la forme dérogatoire qu'est le référendum invaliderait en quelque sorte les acteurs syndicaux. Or, à mon sens, on a absolument besoin de représentants armés.

Dans les PME dépourvues de délégués syndicaux, estimez-vous que le délégué du personnel est assez armé pour négocier un accord ?

Je me souviens du cas d'une PME de 38 salariés, dans laquelle il y avait un délégué du personnel, qui, en vertu de la loi de 2008, avait négocié un accord d'aménagement du temps de travail. Il nous expliquait que cela n'avait pas soulevé de difficultés, car, dans l'entreprise, tout le monde

était sur la même longueur d'onde et les rapports avec l'employeur étaient bons. Il ajoutait cependant que lui et ses collègues s'étaient concertés en permanence, car lui, disait-il, 'ne se sentait pas légitime pour parler en leur nom'. Dans le cas de cette entreprise, les choses se sont bien déroulées. Mais la situation n'est pas toujours si idyllique. L'attitude de cet homme, qui avait un besoin irrépressible de l'aval de ses camarades, prouve à mon sens qu'un délégué du personnel n'est pas une personne suffisamment armée, dissociée de la collectivité des salariés, pour aller négocier seul un accord.

Et dans les petites entreprises où il n'y a ni délégués syndicaux, ni institutions représentatives du personnel, le référendum n'est-il pas la solution la plus simple ?

Laisser les salariés seuls face au dirigeant, c'est compliqué. On est quand même souvent dans des domaines où il n'est pas évident de peser les impacts réels d'un accord collectif. Idéalement, dans les petites entreprises, il faudrait que les dirigeants acceptent d'ouvrir leurs portes à un soutien extérieur, pour garantir un dialogue social équilibré. Mais ils refusent catégoriquement. On a vu encore leur hostilité face aux commissions régionales prévues dans la loi Rebsamen. Dans ce contexte, l'application directe d'accords-types de branche, telle qu'envisagée dans le rapport Combrexelle, me semble être une meilleure solution que le référendum.

Dans quel cas de figure serait-il judicieux selon vous d'élargir le référendum à valeur légale ?

Le rapport Combrexelle évoque la possibilité de faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail quand il s'agit de préserver directement l'emploi des salariés. Si l'on prive ainsi le salarié de son droit individuel à refuser une mesure en vertu de son contrat de travail, il serait bien d'effectuer au préalable un référendum, pour qu'il y ait au moins un contrôle collectif sur cet abandon de droit.



Agnès Sinaï (dir.), Économie de l'après-croissance. Politiques de l'Anthropocène II

Agnès Sinaï (dir.), Économie de l'après-croissance. Politiques de l'Anthropocène II, Les Presses de Sciences Po, coll. « Nouveaux débats », 2015, 260 p., ISBN: 978-2-7246-1755-9.

Cet ouvrage constitue le deuxième volet de la série Politiques de l'Anthropocène, publiée sous la direction d'Agnès Sinaï¹. Les dix contributeurs étudient les théories économiques qui ont alimenté l'idée d'une croissance économique indéfinie ainsi que les nouvelles « utopies » que sont censées représenter la croissance verte ou l'économie circulaire. Tous nous mettent en garde face aux « mirages » de la théorie économique dominante et nous invitent à explorer les pistes d'une économie biophysique. Intitulée « Mirages », la première partie de l'ouvrage est consacrée aux représentations sociales qui sous-tendent « l'idéologie croissanciste », dont les auteurs entendent montrer les limites. Dans le prolongement de son ouvrage sur la « mystique de la croissance »², Dominique Méda (chapitre 1) rappelle la multiplication des travaux s'accordant sur l'obsolescence de l'indicateur PIB dans la période récente : du Rapport sur la mesure des performances économiques et du progrès social³ en 2009 au « Tableau de bord pour la France »⁴ publié par **France Stratégie** en juin 2015, il semble en effet confirmé que l'on a assisté ces dernières années à une prise de conscience des limites du PIB dans la communauté scientifique et les médias. Mais comment se fait-il que cette prise de conscience ne se soit pas accompagnée d'une érosion de la croyance dans le caractère fondamental de la croissance économique pour nos sociétés ? Convoquant les théories d'auteurs néo-institutionnalistes, Dominique Méda montre que la persistance du paradigme croissanciste s'explique par l'absence d'une « prospective intégrée nous permettant de nous projeter dans une société post-croissance » (p. 45) et emportant une large adhésion. Selon elle, ce constat s'explique notamment par la prédominance des catégories de pensée économiques dans ce débat. La contribution de Christophe Bonneuil (chapitre 3) étudie justement comment l'évolution de la pensée économique depuis les économistes classiques a conduit à un déni des limites naturelles, rendant plausible l'idée d'une croissance indéfinie. L'auteur rappelle que l'avènement de la modernité industrielle marque le basculement de nos sociétés des énergies de flux vers des énergies de stock. Selon lui, ce « basculement fossile de l'économie » (p. 79) est concomitant d'une coupure entre sciences de la nature et sciences de la société : ce grand partage des objets de connaissances aux temporalités supposées différentes a favorisé le développement des métaphores économiques percevant la nature comme un « stock », un « magasin », ainsi que la croyance dans l'extériorité des activités économiques aux métabolismes socio-économiques⁵. Bonneuil analyse enfin les développements plus récents de l'économie de l'environnement mainstream comme une modalité renouvelée du déni des limites terrestres : à travers le concept de « capital naturel », ce déni ne passe simplement plus par une externalisation et une négation de la nature, mais par son internalisation radicale à la pensée économique. Dans les débats relatifs à la prise en compte des limites environnementales, les innovations technologiques sont souvent présentées comme la solution à tous les maux : en permettant de découpler croissance du PIB, émissions de gaz à effets de serre et extraction de matières premières, ces innovations permettraient de maintenir une croissance économique indéfinie⁶. Toutefois, l'idée d'une baisse de l'intensité énergétique du PIB, de son intensité carbone ou encore de notre « empreinte matière » semble se heurter à deux phénomènes développés par Thierry Caminel (chapitre 4) : l'effet-rebond, et la baisse de l'énergie nette, qui rendent illusoire la perspective d'un découplage, et inéluctable la décroissance du PIB. Reprenant l'expression de Freud, l'auteur va jusqu'à affirmer que l'impossibilité de découpler l'activité économique des flux de matière et d'énergie représente une « quatrième blessure narcissique » (p. 114) pour nos sociétés. Le dernier chapitre de cette première partie, rédigé par Agnès Sinaï (chapitre 5), s'attache à présenter la théorie bioéconomique développée par l'économiste Nicholas

Georgescu-Roegen⁷ : pour prendre en compte les interactions entre production économique et processus biosphériques, Georgescu-Roegen s'appuie sur les principes de la thermodynamique et montre que le propre du processus économique est d'absorber des ressources naturelles de valeur, puis rejeter des déchets sans valeur. Dans cette perspective, le principal problème de l'économie réside dans l'arbitrage entre deux sources d'énergie de basse entropie : l'une facile d'accès mais polluante et en quantité limitée (énergies fossiles) ; l'autre moins facilement exploitable et plus intermittente, mais moins polluante (énergie solaire). Pour Agnès Sinai, prendre au sérieux les conclusions de la thermodynamique et de la bioéconomie doit nous conduire à renoncer aux fausses solutions de « l'économie circulaire », fondée sur le découplage et le recyclage : intellectuellement séduisant, ce schéma d'une économie stationnaire et circulaire est toutefois irréaliste puisqu'il passe sous silence la déplétion d'énergie et de matière dans le processus économique. La seconde partie de l'ouvrage (« Réorientations ») étudie les pistes de refondation d'une science économique décentrée de la seule approche monétaire pour prendre en compte les dimensions éthiques et énergétiques. Yves Cochet (chapitre 6) propose tout d'abord une comparaison entre l'économie néoclassique, l'économie écologique et l'économie biophysique. Évoquant des auteurs comme René Passet⁸ ou Charles Hall⁹, Cochet présente l'économie biophysique comme une économie politique hétérodoxe, dont le point de départ serait la gestion du « surplus énergétique » : dès lors, la baisse continue du taux de retour énergétique de nos économies depuis plusieurs décennies rend inéluctable la décroissance du PIB. L'auteur propose enfin une « relecture » de la crise de 2008, dont les origines se trouvent selon lui dans l'augmentation de la dépense énergétique, causée par la fin du pétrole bon marché. Les deux chapitres suivants s'intéressent aux questions monétaires. Virginie Maris (chapitre 7) décrit l'évolution des justifications de conservation de la biodiversité : la promotion des « services écosystémiques » ainsi que leur évaluation monétaire depuis une vingtaine d'années¹⁰ témoignent selon elle d'une double réduction, instrumentaliste et economiciste, de la nature¹¹. Après avoir présenté les principales méthodes d'évaluation monétaire des services rendus par la nature, l'auteure questionne le présupposé implicite de ces démarches : celui de la commensurabilité de « valeurs » hétérogènes. Prenant le contrepied de cette approche, Maris plaide au contraire pour une conception pragmatiste, dans laquelle les « valeurs » accordées à la nature résultent d'une délibération complexe et ne sauraient se prêter à un exercice réducteur de calcul et de quantification. Paul Jorion (chapitre 8) s'interroge quant à lui sur le rôle de la monnaie dans une économie de croissance : après avoir évoqué les différentes formes et fonction de la monnaie, l'auteur affirme que la monnaie est neutre et que les maux qui nous intéressent ici sont imputables à d'autres institutions : la propriété privée, le prêt à intérêt et la spéculation. Pour Jorion, ce sont ces trois « machines à concentrer la richesse » (p. 186) qui rendent nécessaire la croissance du produit intérieur brut : c'est parce que le producteur doit s'acquitter d'une rente et verser des intérêts qu'il est obligé de produire davantage que ce que nécessitent ses besoins. À son tour, Philippe Bihouix¹² (chapitre 9) nous met en garde contre les fausses bonnes solutions de « l'économie circulaire » : la raréfaction des métaux et l'impossibilité de recycler totalement les produits high-tech nous forcent à nous tourner vers des productions low-tech (réparables, modulaires, etc.) et à modifier notre demande plutôt que l'offre dans notre économie. Ce scénario de décroissance s'oppose toutefois à une crainte majeure dans l'opinion : celui de la destruction d'emplois. Face à cette inquiétude, Bihouix relativise le supposé « âge d'or » du plein-emploi des Trente Glorieuses et préconise de jouer sur deux leviers de maintien de l'emploi dans une économie de décroissance : un moindre niveau de mécanisation et un partage du temps de travail. Rédigé par l'astrophysicien François Roddier, le chapitre 10 s'avère être le plus « technique ». Filant la métaphore organiciste, l'auteur expose les liens entre croissance des organismes et dissipation d'énergie : comme toute structure, notre société tend à s'organiser pour maximiser le flux d'énergie qu'elle dissipe, à travers le processus économique. Toutefois, ce comportement de maximisation se heurte aux capacités d'évacuation d'entropie de la Terre : lorsque les flux produits sont supérieurs à l'évacuation, il en résulte des « embouteillages » et une « augmentation de la température » susceptibles de conduire notre société à l'effondrement. Le « tableau de bord de l'Anthropocène » présenté en introduction de cet ouvrage montre la nécessité et l'urgence de ré-encadrer la pensée économique dans les processus biophysiques qui rendent possibles la production et la satisfaction des besoins humains. Comme l'illustrent bien les

contributeurs de cet ouvrage (seul Paul Jorion est économiste), la redéfinition des objets et méthodes de la discipline économique ne pourra se faire qu'en prenant en compte l'apport d'autres disciplines.



Compte personnel d'activité : quelle négociation pour la fonction publique ?



Abordé à la Conférence sociale pour l'emploi, lundi 19 octobre, au Palais d'Iéna au cours de la table ronde sur la sécurisation des parcours professionnels, la création d'un compte personnel d'activité (CPA) fait suite au rapport remis sur le sujet à Manuel Valls le 9 octobre par **France Stratégie**.

Annoncé en avril comme la « grande réforme sociale du quinquennat » par le président de la république François Hollande, il s'agit de favoriser la mobilité et d'assurer la continuité des droits sociaux et leur personnalisation.

Un compte pour tous les actifs

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit que le CPA concerne l'ensemble des actifs des secteurs privé et public, des titulaires et non titulaires pour la fonction publique mais aussi les indépendants et demandeurs d'emploi.

Créé pour tous à partir de 16 ans au 1er janvier 2017, il suivra l'ensemble des actifs. Les droits seront capitalisés en points, ce qui permettrait de convertir des droits au chômage, par exemple, en heures de formation. A plus longue échéance, ce sont les systèmes de protection sociale et de retraite qui pourraient être rapprochés.

Personnalisation des droits

Pour l'instant, le CPA devrait s'appuyer sur les comptes personnels déjà existants (compte personnel de formation et compte personnel de prévention de la pénibilité pour les salariés du secteur privé, compte épargne temps quand il existe) et serait complété de droits nouveaux.

Ainsi, les jeunes sortis sans qualification du système scolaire verraient leur compte abondé afin de pouvoir se former pour obtenir un premier niveau de qualification. L'accompagnement des transitions professionnelles et des mobilités entre entreprises mais aussi entre secteurs devrait en sortir renforcé. L'ouverture d'un portail des droits numérique complétera cette nouvelle architecture de la sécurisation des parcours professionnels.

Accord de méthode et agenda social

Pour mettre en place ce CPA, le calendrier est serré : le gouvernement compte remettre un document avant fin octobre aux partenaires sociaux avec lesquels un accord de méthode sera négocié avant la fin 2015. Un projet de loi sera ensuite présenté pour adoption au premier

semestre 2016. En novembre 2015, un dialogue « quadripartite » devrait associer l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.

Pour la fonction publique, c'est dans le cadre de l'agenda social que les discussions seront menées pour appliquer le CPA aux agents publics.

Le secteur public à la traîne ?

« On ne peut laisser les discussions se dérouler seulement dans le secteur privé sans le secteur public », estime Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, qui s'interroge sur une harmonisation qui ne remettrait pas en cause le statut.

« On est très intéressés, mais on déplore que cela ne se passe pas ensemble », lui fait écho Claire Le Calonnec, secrétaire nationale de l'Interco-CFDT, qui estime que les fonctionnaires peuvent être eux aussi intéressés pour avoir des garanties pour bouger avec plus de sécurité, mais regrette le fait qu'il y ait deux agendas sociaux, celui du ministère du Travail et celui de la Fonction publique.

« Le CPA ouvre beaucoup de champs. Il permettra des discussions larges mais il va sûrement tarder à se concrétiser. »

Une inquiétude légitime. Alors que le compte personnel de formation a été mis en place pour les salariés du secteur privé le 1er janvier 2015, les discussions n'ont pas encore commencé dans la fonction publique.



Compte personnel d'activité, ça vous parle ?

Actualité social-rh Publié le 22/10/2015 RH



Après le Compte personnel de formation, le Compte de prévention de la pénibilité, voici le Compte personnel d'activité, annoncé pour 2017. Compte à rebours ...

Faire le compte des parcours

Alors que les mobilités professionnelles se sont fortement accélérées, avec des actifs qui changent plus souvent d'emploi et de région, il est apparu nécessaire de sécuriser les données liées à ces parcours professionnels de moins en moins linéaires : c'est une des vocations de ce futur Compte personnel d'activité.

Droits à la formation, points acquis au titre de la pénibilité, droits rechargeables à l'assurance chômage, ... tous ces acquis du parcours professionnels sont destinés à être regroupés au sein du Compte personnel d'activité, afin d'assurer leur continuité en cas de changement de situation.

« Insiders » et « outsiders »

Ces termes sont issus des constats d'un rapport d'expertise qui doit être présenté en marge de l'élaboration du Compte personnel de formation.

Les « insiders » (« inclus ») sont les salariés en CDI qui jouissent en règle générale d'une protection sociale qui ne cesse de s'améliorer, au contraire des « outsiders » (« exclus » pourrait-on dire, mais c'est un terme qui fâche ...) que sont les CDD et intérimaires, dont la protection sociale serait plutôt en train de se détériorer.

Dans ce sens, regrouper, sur un seul compte ouvert dès l'âge de 16 ans, les droits acquis au cours de la carrière d'un actif, que ce soit en matière de formation ou de protection sociale, afin de les préserver en cas de chômage ou de reconversion, est un enjeu de plus pour le Compte personnel d'activité.

Quelle mise en place ?

Afin de devenir un dispositif unique et consensuel, le fonctionnement de ce futur Compte personnel d'activité se doit d'être défini en concertation avec les partenaires sociaux (organisations d'employeurs, organisations syndicales de salariés, organismes interprofessionnels).

Une rencontre entre les échelons nationaux des différentes parties prenantes est d'ores et déjà prévue pour le 1er décembre prochain.

Cette concertation doit aboutir aux contours d'une loi qui sera votée courant 2016.

Une alimentation selon 3 scénarii

Une commission d'experts a planché sur le principe d'alimentation du Compte personnel d'activité.

Selon le premier scénario, les droits acquis au titre de la formation, de la pénibilité et aussi de l'épargne-temps (compte épargne temps) pourraient être « recyclés » en jours de formation dans le but de faciliter une reconversion ou d'améliorer l'employabilité.

Le deuxième scénario, comptabilisé en points, ouvre la possibilité à l'individualisation du temps

de travail. Des points acquis permettraient aux salariés de disposer de temps non travaillé pour s'occuper d'un proche, monter un projet de création d'entreprise ou encore exercer des activités d'ordre civique ou caritatif.

Le troisième scénario, plus ambitieux, englobe tous les droits sociaux : santé, prévoyance, retraite, maladie, assurance chômage, avec un système de passerelles dont les principes seraient consultables à tout moment sur internet.

Question : est-il plausible que tout ceci soit fonctionnel au 1er janvier 2017 ? Les experts n'ont a priori pas répondu à cette question, qui, d'ailleurs ne leur a sans doute pas été posée ...

Fonctionnement du compte épargne temps Contrat de génération : jeunes et seniors concernés Le coût de l'absentéisme



Conférence sociale : ALERTE obtient trois avancées

Lors de son discours de clôture de la conférence sociale du 19 octobre, qui marque un moment important pour le dialogue social dans notre pays, le Premier ministre a, parmi ses annonces, fait siennes trois propositions que le Collectif ALERTE avait auparavant présentées aux partenaires sociaux et au gouvernement.

Le Premier ministre, se référant expressément à ALERTE, a proposé que le compte personnel d'activité soit abondé pour les personnes moins qualifiées. Sur ce terrain, il invite les partenaires sociaux à engager rapidement des discussions interprofessionnelles pour définir le calendrier et la méthode de mise en place de ce compte. La deuxième proposition d'ALERTE reprise par le Premier ministre, en citant le courrier reçu du Collectif, est l'abondement du compte personnel de formation des demandeurs d'emploi longue durée au-delà des 100 heures mobilisables aujourd'hui. La troisième proposition retenue est la pérennisation en 2016, à l'issue de l'expérimentation qui doit être lancée, de la nouvelle prestation de « suivi dans l'emploi » mise en œuvre par Pôle emploi pour ce public. ALERTE se félicite de ces trois avancées et continuera à travailler sur ces propositions au sein de son groupe de travail « ALERTE-Partenaires sociaux ». Vous avez apprécié cet article? Soutenez Ressources Solidaires:



Conférence sociale : où est passé l'emploi ?

La conférence sociale du 19 octobre n'était pas achevée que paraissait la « feuille de route sociale

Emploi et politiques sociales

Feuille de route sociale : plus d'interventionnisme, plus de réglementation.

22 octobre 2015 • Bertrand Nouel

Réagir Partager

Twitter Facebook Google+

Lecture confort Lecture confort Imprimer



La conférence sociale du 19 octobre n'était pas achevée que paraissait la « feuille de route sociale », destinée à guider le programme du gouvernement et des partenaires sociaux pour l'année à venir – donc en pratique pour la fin du quinquennat. Un document de 28 pages sur lequel il est donc important de se pencher malgré son caractère quelque peu rébarbatif. La feuille de route est publiée sous le logo de la « conférence sociale pour l'emploi ». Sans aller trop loin dans le détail de ce qui y est prévu, nous nous interrogeons sur les mesures « pour l'emploi » que ces 28 pages sont donc censées contenir. Nous y trouvons surtout l'interventionnisme généralisé de l'État, davantage de réglementation du droit du travail, et le renouvellement de dispositifs de politique de l'emploi qui n'ont pour le moins pas fait preuve de leur efficacité. Et nous n'y trouvons pas les simplifications du droit du travail qu'on espérait, et bien au contraire on nous avertit que durée du travail, contrat de travail et Smic continueront de faire partie du socle intangible de ce droit du travail.

L'introduction du document donne la ligne directrice des réformes : « L'urgence sociale, celle du chômage et de la précarité, impose des réponses immédiates. Mais nous devons aussi nous projeter vers l'avenir et repenser notre modèle social, afin qu'il apporte des protections et des droits adaptés au monde nouveau ». Un modèle social qui « doit reposer sur deux bases : des protections mieux adaptées, par la création du CPA (compte personnel d'activité,[...] Le CPA sera un atout pour nos entreprises en encourageant la mobilité et la prise de risque et en favorisant la montée en compétitivité de notre économie, et un droit du travail accordant une plus grande place à la négociation collective... ». On voit tout de suite comment on demande au train de la lutte contre le chômage de prendre l'aiguillage de la protection du salarié et du développement du dialogue social.

Le document développe successivement quatre thèmes de réflexion :

- « **Agir pour l'accès et le retour à l'emploi, en priorité pour les jeunes et les chômeurs de longue durée** »

Il s'agit là de la création ou de l'intensification des nombreux dispositifs du volet « demande » de la politique de l'emploi, dispositifs qui sont, selon l'économiste Yannick l'Horty citant le ministère du travail, au nombre de 73.

La feuille de route évoque maintenant le « droit à la nouvelle chance » des jeunes, avec l'abondement spécial de leur CPA, la garantie jeunes, les actions particulières de retour en formation et le parrainage vers l'emploi, un redéploiement de l'apprentissage, des nouveaux contrats de professionnalisation pour les chômeurs de longue durée, le renforcement de Pôle emploi...

En d'autres termes, un activisme toutes directions tendant à renforcer et renouveler des politiques de l'emploi tournées vers l'employabilité, et dont le rendement marginal est très douteux. Comme le remarque Yannick L'Horty, il manque d'abord à cette politique d'être évaluée du point de vue de son efficacité[1].

- **Stimuler la croissance, créer les emplois de demain, monter en compétence : le renouveau de notre modèle productif**

Le gouvernement insiste sur ses initiatives pour soutenir les innovateurs : ouverture des données publiques (les textes ne sont pas encore passés...), plan très haut débit (couverture du territoire d'ici 2022), le rôle de la BPI, les PIA, la Nouvelle France Industrielle... Concernant la transition énergétique, le CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, organisme créé fin 2014, et dont la composition, publiée par arrêté, comporte pas moins de 121 membres !!) « sera chargé d'établir les besoins en emploi et en compétences » grâce à des études d'impact « permettant à l'ensemble des partenaires d'anticiper les mutations en cours et à venir ». On retiendra que la « plateforme RSE » de **France Stratégie**, commissariat placé auprès du Premier ministre, assurera le suivi des engagements pris par les entreprises dans le cadre de la conférence COP 21, et préparera la conférence internationale sur la responsabilité des donneurs d'ordre. Nous avons aussi une politique industrielle qui s'articule autour du conseil national de l'industrie (CNI) et d'Industrie du futur, qui ont vocation à s'occuper de la formation, notamment dans le cadre des filières.

Sous cette tête de chapitre, est aussi mentionné le volet « offre » de la politique de l'emploi, avec les allègements fiscaux et parafiscaux du pacte de responsabilité et de solidarité (33 milliards en 2016 et 41 milliards en 2017). Ce que la feuille de route en retient, c'est l'insuffisance des accords de contreparties conclus dans les branches, qui ne couvrent actuellement que 4,7 millions de salariés. On y trouve là une claire menace adressée aux partenaires sociaux : « Dans les branches où les négociations n'auront pas suffisamment avancé, l'État pourra décider de la mise en place d'une commission mixte paritaire sous l'autorité d'un de ses représentants, assurant la présidence des séances de négociation ». Immixtion de l'État sur le sujet des contreparties, dont les partenaires ont toujours souligné la non-pertinence.

- **Sécuriser les parcours professionnels autour du compte personnel d'activité**

Le gouvernement transmettra à la fin d'octobre un document d'orientation aux partenaires sociaux, dans le cadre du dialogue social imposé par l'article 1 du code du travail, en vue d'une loi qui doit être adoptée au premier semestre 2016, avec un imposant agenda de réformes tout au long de l'année.

Il est donc trop tôt pour commenter ce futur CPA, qui soulève à deux titres l'inquiétude des entreprises : Quel en sera le coût d'abord, et quels bouleversements cela entraînera-t-il dans les rapports sociaux ? Avec le compte pénibilité, cette nouvelle initiative du gouvernement n'est certainement pas de nature à rassurer les entreprises sur ce à quoi elles s'engagent en embauchant.

- **Construire le droit du travail de demain**

C'est le thème le plus médiatisé. Manuel Valls en a dessiné les contours lors de son intervention à l'issue de la conférence sociale. La feuille de route souligne le peu de lisibilité du droit du travail,

ainsi que son inadaptation aux nouvelles formes de travail. On ne peut qu'applaudir.

Mais le document en conclut que « Le défi est triple : assurer aujourd'hui l'égalité des salariés (lutte contre les discriminations, couverture conventionnelle, etc.) ; donner à l'entreprise la souplesse nécessaire pour s'adapter ; créer les protections de demain ». Suivent plusieurs pages ayant traité la lutte contre les discriminations, réduction forcée du nombre de branches en assurant une « régulation de la concurrence entre les entreprises » (?), en luttant contre le « recours abusif au détachement », en remédiant aux « inégalités en matière de santé et d'espérance de vie à travers le compte de prévention de la pénibilité, et la réforme de la médecine du travail et en privilégiant la prévention », en promouvant la qualité de vie au travail à l'ère du numérique (revoir le régime du télétravail, codifier la jurisprudence pour sécuriser la mise en œuvre du forfait-jours, créer un droit à la déconnexion), en créant et en faisant respecter les normes internationales du travail (référence à l'effondrement du Rana Plaza en Inde).

À ceux qui se demandent où figurent les efforts de simplification et de lisibilité du droit, et qui seraient tentés de voir dans cette énumération la promesse de nouvelles réglementations venant encore alourdir le code du travail, on dira que se prépare effectivement une nouvelle articulation de ce code : « le socle des droits et des principes fondamentaux garantis par la loi et auxquels il ne peut être dérogé ; des dispositions relevant des accords collectifs ; les règles qui viennent suppléer l'absence d'accord ». Mais « il ne s'agit pas d'inverser la hiérarchie des normes, ni de remettre en cause la durée légale du travail, le CDI ou le Smic ». Autrement dit, il s'agit de principes auxquels on ne pourra déroger, même avec l'accord des partenaires sociaux. Quelle sera en fin de compte le spectre des dérogations permises ? « Une concertation sera engagée entre les partenaires sociaux » en 2016, nous dit-on. Partenaires dont on connaît, en tout cas pour deux d'entre eux, l'aversion totale à l'égard de toute flexibilité de la loi, laquelle doit être « la même pour tous », comme le soutient le leader de la CGT.

Conclusion

Les 28 pages de la feuille de route détaillent des réformes dont les deux maîtres mots sont interventionnisme et réglementation (« réglementationnisme », si l'on pardonne ce néologisme) à tous les étages. Surtout, en quoi cette feuille de route s'intéresse-t-elle à l'emploi, qui est censée être sa priorité affichée ?

On trouve certes des dispositifs nouveaux ou réitérés d'une politique de l'emploi tournée vers la demande, dont l'efficacité n'a jamais été établie et dont le rendement marginal est de plus en plus restreint au fur et à mesure de leur multiplication. À quand une sérieuse évaluation de ces dispositifs ?

On trouve par ailleurs un développement d'initiatives dirigistes à base d'organismes censés déterminer où sont les besoins d'innovation, besoins que les entreprises privées ne seraient pas capables de définir par elles-mêmes. Ce genre de planification n'a que rarement été suivi de succès. On sourit à l'évocation des 121 membres du CNEFOP dont on se demande à quel résultat il pourra parvenir.

On trouve encore une longue litanie de protections et droits nouveaux accordés aux salariés, qui devront être définis dans des textes d'application nécessairement impérative (sans dérogation possible), venant inévitablement allonger et alourdir le Code du travail.

On trouve enfin des menaces lourdes exercées sur les entreprises, comme l'intervention de l'État dans la détermination des contreparties au CICE, dont on croyait s'être débarrassé, ou les dépenses supplémentaires que ne manqueront pas d'entraîner le CPA ou le compte pénibilité.

Mais on ne trouve pas de mesure susceptible de favoriser le développement des entreprises et leur décision d'embaucher, outre le pacte de responsabilité sur lequel pèsent malheureusement de nouvelles menaces. On sait en revanche que durée du travail, contrat de travail et Smic ne pourront pas faire l'objet de flexibilité, et que la simplification du droit du travail n'est pas à l'ordre du jour.

[1] : « Sans doute faut-il redire en premier lieu que chaque nouvelle réforme est coûteuse. Une réforme nouvelle est toujours un constat d'échec sur l'ensemble des réformes antérieures. Son

premier effet est d'ajouter de l'instabilité et de l'illisibilité, là où les acteurs du marché du travail ont besoin de stabilité pour asseoir leurs anticipations. Réformer, c'est accepter de payer un coût réel et immédiat pour un gain hypothétique et différé. Il est donc important de réfléchir aux conditions de soutenabilité et de pérennité des réformes afin de privilégier des réformes durables, que beaucoup d'experts qualifient de structurelles. À défaut, le risque est de mal réformer, d'introduire de faux changements qui laissent intacts les vrais problèmes et la nécessité ultérieure de conduire des vraies réformes. Dans le domaine de l'emploi comme dans d'autres domaines de l'action publique, par exemple la fiscalité ou la protection sociale, la quantité de réformes peut paraître numériquement impressionnante alors que sur le fond les choses changent peu. C'est sans doute le pire des scénarios ». In Débats du LIEPP, octobre 2015.

Réagir

* Mentions obligatoires. Votre adresse email ne sera pas affichée sur notre site Internet.



Déclaration de M. François Hollande, Président de la République, sur le chantier naval de STX France, à Saint-Nazaire le 13 octobre 2015.



Vous êtes ici: Accueil

Discours publics

Les discours dans l'actualité

-
-
-
-

Personnalité, fonction : HOLLANDE François.

FRANCE. Président de la République

Circonstances : Visite du chantier naval de STX France, à Saint-Nazaire (Loire-Atlantique) le 13 octobre 2015

Monsieur le Premier ministre, cher Jean-Marc AYRAULT ;
Mesdames, messieurs les parlementaires ;
Monsieur le président du Conseil régional ;
Monsieur le maire ;
Monsieur le président du Conseil départemental ;
Monsieur le président directeur général ;

Et vous salariés de STX, sous-traitants qui réalisez ici le plus grand paquebot du monde, vous êtes une fierté pour notre pays. Et c'est ce que j'étais venu ici vous dire.

Vous pouvez être satisfaits d'abord de vous, de ce que vous avez été capables de faire, même si ce n'était pas terminé. Parce que la France, grâce à vous, est l'un des pays, sans doute l'un des trois au monde, capable de réaliser des paquebots de cette dimension et de cette qualité.

D'autres peuvent avoir des talents différents, mais nous nous savons construire des bateaux ; enfin vous. Vous êtes capables de le faire dans des délais qui vous rendent également très compétitifs. Tout à l'heure, j'étais avec l'un de vos responsables qui me montrait presque jour par jour ce que vous aviez à faire, car il faut fournir le bateau à la demande de l'armateur, à la date fixée. C'est l'exécution même du contrat. C'est ce que vous faites à chaque instant pour être les meilleurs et les plus ponctuels.

Il y a près de 4 ans, j'étais venu ici, j'étais candidat, sur les chantiers de Saint-Nazaire. L'ambiance était très différente d'aujourd'hui. Elle était lourde, elle était inquiète. Beaucoup se posaient la question : est-ce qu'il y aura encore des commandes ? Est-ce qu'il y aura encore un chantier. Est-ce qu'il y a encore un actionnaire ?

C'étaient les questions qui venaient spontanément dans les échanges que nous pouvions avoir, et c'étaient des questions légitimes.

Puis, aujourd'hui, je reviens. Il y a encore des questions qui sont posées, toujours les mêmes : est-ce qu'il y aura un actionnaire ? Est-ce qu'il y aura d'un avenir pour le chantier ? Mais elles se posent dans un contexte très différent parce qu'il y a eu des commandes très importantes qui ont été passées. Votre carnet d'activité, je crois, est plein jusqu'en 2020. Certains sont plus interrogatifs que d'autres : mais qu'est-ce qui va se passer après 2020 ?

Je sais que des négociations sont en cours pour vous commander d'autres navires. Vous avez aussi réussi à non seulement avoir un carnet de commandes garni, mais à faire vivre beaucoup de sous-traitants, car ici il y a le chantier et il y a toutes les entreprises qui vivent du chantier à Saint-Nazaire, à Nantes et même beaucoup plus loin que la seule région, qui veulent travailler avec vous parce qu'ils savent que vous êtes une référence.

Ce bateau, puisque vous m'y avez invité, même s'il n'est pas complètement terminé j'ai pu deviner quels en étaient les agencements - et ils sont considérables - c'est l'un des bateaux les plus lourds que nous avons été capables de construire jusqu'alors, plus long que le France, pour ceux qui ont des références historiques, 362 mètres, 2700 cabines. Vous accueillerez 6400 passagers bientôt, sur l'Harmonie des mers.

Ce bateau, c'est aussi un client qui l'a commandé, et je voudrais le saluer, parce que s'il n'y a pas le client, il n'y a pas la commande, et il n'y a pas le chantier. Nous avons besoin d'armateurs qui font en sorte qu'il puisse y avoir des produits exceptionnels qui puissent être proposés à une clientèle ; en l'occurrence ici ce sont des touristes. J'étais au Havre il y a une semaine, c'était un porte-conteneurs. Il était aussi l'un des plus longs du monde. Il avait un défaut, c'est qu'il n'avait pas été fabriqué aux chantiers de Saint-Nazaire. Mais pour le reste, c'était aussi une fierté que de savoir qu'il avait un armateur français, lui, qui était capable de faire construire le plus gros porte-conteneurs battant pavillon français.

Parce que nous avons une force en France, c'est l'industrie navale. C'est la navale. C'est d'avoir un espace maritime qui est le deuxième au monde et qui nous permet donc de pouvoir utiliser toute notre technologie, tout notre savoir-faire pour permettre que ce potentiel d'avoir un espace maritime puisse être au service de la croissance, qu'on appelle « bleue », de l'activité, de l'emploi, et de la recherche française.

Je le disais en 2012, les Chantiers de l'Atlantique traversaient une crise, et c'est le gouvernement de Jean-Marc AYRAULT qui avait alors pris l'engagement - et il vous connaissait bien - de sauver les Chantiers de l'Atlantique. Aujourd'hui c'est le cas, tous les efforts ont été engagés et les résultats sont là. Ces résultats, c'est-à-dire ce carnet de commandes, cette activité, l'emploi qui a été de nouveau créé. Ce résultat c'est d'abord le votre, vous les travailleurs, les techniciens, les opérateurs de STX, j'ai évoqué aussi des sous-traitants. Ce résultat, c'est aussi une stratégie, celle de la direction qui a fait en sorte que vous puissiez être à l'exportation parmi les plus compétitifs. C'est également la qualité du dialogue social. Tout à l'heure j'ai rencontré vos représentants, pas forcément d'accord sur tous les sujets, j'imagine avec la direction ce n'est pas toujours simple. Mais ces représentants syndicaux ont pris aussi leurs responsabilités. Certains ont signé l'accord de compétitivité, d'autres ne l'ont pas signé. C'est le dialogue social qui a permis d'avoir cette performance.

On s'interroge sur le dialogue social : est-ce utile ? Il y en a même qui se posent la question : faut-il garder les syndicats ? Faut-il garder des instances représentatives du personnel ? Faut-il avoir le souci de la concertation avant de faire une loi ? Faut-il chercher le compromis ?

Je réponds oui à toutes ces questions, parce que s'il n'y a pas de dialogue social, il n'y a pas à ce moment-là de progrès. Cela ne veut pas dire qu'il soit toujours facile de trouver l'accord final qui va permettre d'unir toutes les forces pour aller dans la même direction. Mais nous avons besoin de partenaires. Vous, vous avez besoin de représentants. Du côté des employeurs, c'est aussi nécessaire qu'ils se parlent pour arriver à des accords. Certains sont aujourd'hui en train d'être discutés, sur les retraites complémentaires notamment, puis demain sur l'UNEDIC, et puis ceux à la Sécurité sociale - on vient d'en fêter le 70e anniversaire - et s'il n'y avait pas le dialogue social, comment aurait-on fait pour garder le progrès ?

Je voulais aussi dire que c'est le dialogue social, l'accord de compétitivité qui a été trouvé qui a permis de mettre le chantier dans la bonne direction.

Le résultat, c'est aussi dû aux pouvoirs publics. L'Etat a fait en sorte que vous puissiez disposer des meilleurs soutiens pour l'exportation, pour le financement de l'exportation.

Je vais vous parler d'expérience. Quelquefois on peut avoir deux produits de la même qualité et

même un produit français de meilleure qualité. Mais s'il n'y a pas le crédit à l'exportation, on ne peut pas le vendre ou plus exactement on n'a pas la capacité d'être choisi par le client. Face à cette situation où lorsqu'on avait un meilleur produit français et on pouvait ne pas être choisi, le gouvernement a mis en place des financements qui permettent justement à des chantiers comme le vôtre de pouvoir être en capacité de prendre les commandes. C'est ce qui s'est passé.

Nous avons aussi eu des embauches dans cette entreprise, STX. Pas suffisamment, mais 400 personnes sur les trois dernières années sont venues vous renforcer. Je souhaite qu'il y en ait d'autres. Je sais qu'il y a aussi des intérimaires liés à une activité qui n'est pas toujours continue. Je sais qu'il y a aussi, sur le bassin d'emploi de Saint-Nazaire, de Nantes, des demandeurs d'emploi qui voudraient être embauchés. Je sais aussi qu'il y a des sous-traitants avec ce qu'on appelle des travailleurs détachés.

C'est une situation que j'ai rencontrée dès que j'ai été élu, c'est-à-dire qu'il est légitime d'accueillir des Européens qui veulent travailler ici, parce que nous sommes un pays ouvert ; mais il n'est pas acceptable que ce soit avec des conditions de concurrence qui puissent ne pas être loyales. Cela n'a rien à voir avec ces travailleurs. Ils ne sont pas en cause. Et ce serait grave de les mettre en accusation. Ce serait une rupture de tout ce qu'on a comme tradition d'accueil et de respect. Mais nous devons obtenir que ce soit avec les mêmes conditions pour les employeurs qui les emploient. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a engagé une négociation pour la directive sur les travailleurs détachés de manière à ce qu'il puisse toujours y avoir des travailleurs mais que ce soit payé dans les mêmes conditions que pour toutes les entreprises qui ici sont représentées.

Voilà ce que vous et nous avons été capables de faire. Remettre un chantier dans une direction qui lui donne confiance et avenir.

Etre capable de disposer des meilleures technologies, pouvoir convaincre des clients qui sont les plus grands armateurs, les plus grands transporteurs, de vous faire confiance.

Capable aussi de faire que sur le site de Saint-Nazaire, il y ait de nouveau cette fierté quand on regarde le chantier, et il y a de quoi. Moi je l'ai vu, puisque je suis arrivé en avion, je l'ai vu, ce qu'il représente ici, et c'est considérable. Chaque fois que le chantier connaît - comme c'est le cas aujourd'hui - une nouvelle prospérité et un dynamisme, c'est pour toute la ville, j'en suis sûr Monsieur le maire, une vraie satisfaction, un vrai bonheur que vous donnez à beaucoup d'autres.

L'industrie néanmoins suppose qu'on investisse. C'est la condition pour réussir et pour embaucher. Des investissements ont été réalisées sur l'outil de production, et j'ai vu ce portique géant, d'une capacité de levage de 1400 tonnes, ces machines de découpe qu'on m'a présentées également, ses robots de triage, et c'est cette technologie-là avec vous qui les employez, qui les utilisez, qui nous permet d'être les meilleurs.

Vous avez également investi et c'est très important dans la diversification des énergies marines renouvelables. J'ai vu le bâtiment qui a été financé aussi par la région, et je voudrais vraiment la féliciter parce que c'est dans ce bâtiment qu'on prépare l'avenir, avec ces énergies qui vont être - puisqu'on va bientôt avoir la Conférence sur le climat à Paris - qui vont être vraiment promues, stimulées par les décisions que nous allons prendre. C'est ici que ça se prépare. C'est ici qu'on est en train d'inventer les nouvelles technologies pour les énergies renouvelables.

Puis il y a aussi l'industrie du futur, c'est-à-dire que vous êtes capables de travailler dans les meilleurs ateliers qui vont utiliser la réalité virtuelle, la robotique, les objets connectés ; et c'est une grande confiance qu'on doit avoir à l'égard de l'industrie de demain. Beaucoup se posent la question : est-ce qu'il va encore y avoir une industrie ? Est-ce qu'il va y avoir encore des ouvriers, des travailleurs, des opérateurs, les chaudronniers, des soudeurs ? Oui.

Nous devons faire en sorte qu'il y en ait encore davantage, qu'on puisse être formé pour être employé, car il n'y a rien de pire que de savoir qu'il y a des offres d'emploi qui ne sont pas satisfaites, parce qu'il n'y a pas eu la formation, quand tant de jeunes se retrouvent en situation difficile, en quête d'un emploi ; et parce qu'ils n'ont pas été bien orientés, parce qu'ils n'ont pas été bien formés, on ne peut pas leur offrir une solution alors qu'elle existe.

Alors, nous voulons faire de cette région un modèle de développement industriel. Et je suis très

heureux par exemple des succès de cette région sur l'aéronautique, sur les énergies nouvelles, mais aussi sur l'industrie du raffinage, et que précisément TOTAL puisse s'engager à faire 400 millions d'euros d'investissement sur le site de Donges. Je crois que cela va être aussi pour l'ensemble de la région une très grande satisfaction, un très grand signe de confiance.

Il faut que se poursuive cette croissance, cette activité, que vous ayez nouveaux clients. Je vous le disais je sais qu'il y en a qui, j'espère, grâce à ma visite pourront encore donner leur confiance au site de Saint-Nazaire.

Je sais aussi qu'il va y avoir de nouveaux investissements puisque le Commissariat général à l'investissement va donner une aide de 4 millions d'euros à STX sur le projet Genesis + pour encourager encore la recherche et le développement sur le chantier. Il y a aussi ce que le maire de Saint-Nazaire et les élus souhaitent c'est-à-dire qu'il puisse y avoir un aménagement de la ville pour permettre au port et à tout ce qui est généré par le port d'être mieux traité.

On m'a dit qu'il fallait même déplacer le boulevard des apprentis. On déplacera le boulevard des apprentis, à condition qu'il y ait toujours des apprentis qui viennent sur le chantier. Je sais aussi que vous voulez agrandir la forme de pré-montage du chantier. Bref, tous ces investissements, je voulais vous l'annoncer, seront soutenus par l'Etat parce que c'est très important que nous soyons toujours les meilleurs, ici, à Saint Nazaire.

Voilà, je voulais terminer pour vous parler d'un sujet qui a beaucoup alimenté l'actualité. Vous savez les BPC, les navires Mistral que nous devons vendre à la Russie et que finalement nous avons vendus à l'Egypte. Je sais que les élus - c'était légitime - les représentants syndicaux - c'était nécessaire - et puis vous qui travaillez sur ce chantier, vous vous êtes posés des questions, vous vous êtes dits mais est-ce qu'on ne va pas être obligé de garder ces bateaux-là, à quai, d'être contraints d'assurer leur maintenance, de perdre de l'argent alors que c'était aussi une très grande fierté de les avoir réalisés, parce que ce sont de bons bateaux, même si ce sont des bateaux qui sont à usage militaire ! Mais faut-il aussi que nous puissions les vendre à des pays qui nous permettent d'être sûrs qu'ils en feront le meilleur usage ! C'est le sens de ce que j'ai pris comme décision. Je ne pouvais pas les vendre à un pays qui était en guerre. Je devais les vendre, puisqu'ils étaient 2, à un pays qui devait assurer sa propre sécurité mais qui ne menaçait personne. C'est la raison pour laquelle nous l'avons fait. Cela s'est bien passé avec la Russie et elle a accepté de dénouer le contrat. Je pense, même, que nous aurons des partenariats pour de nouveaux bateaux. Mais il était très important que je puisse assurer la revente de ces bateaux.

Je sais qu'il y a toujours les esprits qui sont très pessimistes, qui pensaient que l'on devait les couler en mer, les bateaux. Il y a même des gens qui ont pensé cela. Comme si on pouvait couler un bateau de cette qualité technologique. Enfin, c'était aberrant ! Mais vous savez on entend des choses aberrantes même dans des bouches très responsables.

Il n'était donc pas question que l'on mette en cause cette fabrication, et nous les avons revendus ces bateaux au même prix que ce qui avait été convenu initialement.

Je voulais vous en rendre compte, parce que je sais que vous vous étiez exprimés, en tout cas vos représentants, pour vous demander qu'est-ce qui était devenu ce que vous aviez construit ici sur ce chantier. Je remercie vraiment le directeur du chantier parce qu'il avait aussi assuré la bonne exécution de ce contrat sans être sûr que ces bateaux finiraient par quitter Saint-Nazaire. Ils vont finir par quitter Saint-Nazaire. Il va falloir encore un certain temps parce qu'il va falloir former non plus les Russes - que vous aviez vus peut-être - mais les Égyptiens. Ce qui permet à Saint-Nazaire d'être connu maintenant partout dans le monde.

Mais si la direction n'avait pas aussi été vigilante pour ce que les intérêts de STX soient bien défendus, il n'y aurait pas eu cette conclusion. STX ne perdra donc pas un centime d'euros sur cette opération.

Voilà ce que je voulais aussi vous dire sur votre intervention. Vous, chacune et chacun d'entre vous - je vois qu'il y en a qui travaille en ce moment. Pourquoi ? Parce que c'est le produit des ouvriers, des techniciens, des ingénieurs, des chercheurs, des dirigeants de l'entreprise qui permettent d'avoir des bateaux comme cela. Vous êtes dans une lutte permanente pour être les

meilleurs, une espèce de compétition à l'échelle du monde pour savoir qu'à Saint-Nazaire c'est là que l'on construit les plus beaux bateaux, les plus grands bateaux, et les mieux équipés. Moi-même, je ne pouvais pas me rendre compte, c'est pour cela que je remercie les élus de m'y avoir invité et la direction de m'avoir permis de visiter ce chantier. Je ne pouvais même pas imaginer que sur un bateau il y avait autant de technologies, autant d'agencements, autant de métiers, tous ceux que vous représentez, pour faire un bateau d'une exceptionnelle qualité, d'une singularité, avec des pièces de réception, des salles de spectacles, des restaurants, des bars - on me dit même une piste de jogging, je ne l'ai pas encore vue - une patinoire, une piscine, des piscines et c'est tous ensemble que vous êtes capables de faire cela, avec cette diversité de compétences et cette pluralité de métiers.

Alors il faut que nous puissions vous donner toutes les chances pour gagner. J'ai évoqué les accords de compétitivité, je pourrais évoquer aussi ce que nous pouvons faire pour alléger le coût du travail, permettre qu'il y ait davantage d'emplois. C'est l'idée du Pacte de responsabilité. Les employeurs demandent de la souplesse, mais les salariés eux ils demandent la stabilité, ils demandent de la confiance. C'est la raison pour laquelle on va introduire un compte personnel d'activité pour chaque travailleur qui disposera d'une espèce de patrimoine à partir duquel il pourra construire sa vie, à partir de sa formation, à partir de sa retraite, s'il a eu des métiers pénibles - et c'est le cas de beaucoup d'entre vous - de manière à pouvoir être libre de ses choix et de son existence.

Je voulais finir sur le nom-même de ce bateau, l'Harmonie des Mers. On a besoin d'harmonie dans un pays comme le nôtre. L'harmonie pour vivre ensemble ; l'harmonie pour être capable de se comprendre ; l'harmonie pour être une grande Nation où l'on peut se parler, où l'on peut dialoguer, où l'on peut être les meilleurs, où l'on n'a pas besoin d'être les uns contre les autres, c'est ce que certains n'ont pas compris. Il y en a qui veulent écarter une partie de la Nation, il y en a qui veulent pointer du doigt une autre partie de la Nation. Nous, on a besoin d'être ensemble. C'est parce que vous êtes ensemble dans ce chantier, dans cette entreprise, que vous gagnez. C'est parce que les Français seront ensemble qu'ils gagneront eux-aussi à être l'une des plus grandes Nations du monde comme vous vous êtes capables de faire le plus grand paquebot du monde. Merci.



Dialogue social : André Chassaigne interpelle Manuel Valls

Le 21 octobre 2015, à l'Assemblée nationale, André Chassaigne, député du Front de gauche, a interpellé le premier ministre sur le dialogue social (Lire aussi la réponse de Manuel Valls ci-dessous).

André Chassaigne :

Monsieur le Premier ministre, permettez-moi de rendre hommage aux trente-trois femmes députées, dont dix-sept communistes élues le 21 octobre 1945.

Parmi elles, Raymonde Nédelec-Tillon, dernière députée survivante de cette assemblée. Elle fêtera demain ses cent ans. Nous lui souhaitons un bel anniversaire !

C'est au nom des valeurs de justice et de liberté qu'elle a défendues au cours de son mandat que nous interrogeons le Gouvernement.

La violence sociale subie par les salariés d'Air France, qui seront demain devant notre assemblée, est symptomatique de la rupture avec le monde du travail, une rupture installée malgré la conférence sociale qui se tenait ce lundi et les efforts de mise en scène du dialogue social qu'on y a déployés.

Monsieur le Premier ministre, pour qu'il y ait dialogue social, une exigence s'impose : un respect mutuel des parties prenantes.

Faut-il rappeler la loi Macron, qui généralise le travail dominical et renforce les pouvoirs patronaux en matière de licenciements économiques – loi qui revient sur le devant de la scène avec un projet de décret complexifiant l'accès à la justice prud'homale ?

Faut-il rappeler la loi Rebsamen, inspirée du texte rédigé par le MEDEF après son rejet par les organisations syndicales ?

Faut-il rappeler la signature récente de l'accord sur les retraites complémentaires, qui coûtera 300 millions d'euros au patronat mais 5,7 milliards aux salariés et retraités, et qui repousse de fait l'âge du départ à la retraite à 63 ans ?

Le dialogue social nécessite que le Gouvernement permette l'émergence d'un compromis. Pour cela, il ne faut pas prendre systématiquement le parti des employeurs.

N'est-il pas urgent que le Gouvernement prenne – enfin ! – en compte les revendications du monde du travail pour renouer avec le progrès social ?

Réponse de Manuel Valls :

Vous avez eu raison, monsieur le président Chassaigne, de rendre hommage aux premières femmes élues dans cette assemblée, dont vous partagez, je n'en doute pas, l'exigence de justice sociale et de vérité.

Avec le Président de la République, avec Mme Myriam El Khomri, la ministre du travail, et plusieurs membres du Gouvernement, nous avons tenu la conférence sociale au début de cette semaine. Cette conférence a permis de bien travailler sur des sujets qui concernent d'abord les salariés, mais aussi les entrepreneurs, notamment la préparation de ce rendez-vous essentiel pour la France et pour l'humanité qu'est la COP 21, et la réflexion que nous devons mener ensemble, dans l'intérêt des salariés eux-mêmes, sur les changements profonds introduits par le numérique dans le travail et dans l'entreprise et sur la nouvelle France industrielle que nous devons bâtir pour apporter compétitivité et richesse à nos entreprises.

Surtout, nous avons évoqué le compte personnel d'activité, que Myriam El Khomri a présenté et qui vise, peut-être l'avez-vous oublié, à ouvrir de nouveaux droits aux salariés. L'idée d'une sécurité sociale professionnelle est d'ailleurs une vieille idée soutenue par le monde syndical.

Il est à cet égard assez étonnant – mais n’y voyez aucune allusion à la question que vous venez de poser – que l’organisation qui a beaucoup défendu cette idée ait été absente de la conférence sociale.

L’accord sur les retraites complémentaires que vous évoquez est un accord entre partenaires sociaux. S’il n’était pas intervenu, nous aurions été plongés dans une très grande difficulté non seulement pour assurer l’avenir des retraites complémentaires, mais aussi, du point de vue juridique, pour savoir quelle autre réponse apporter. Je rappelle qu’il a été conclu entre, d’un côté, le patronat, le MEDEF, et, de l’autre, des organisations syndicales.

Puisque vous parlez de respect, permettez-moi de vous inviter à respecter, comme nous nous employons tous à le faire, à respecter l’ensemble des organisations syndicales.

Car il n’y a pas une seule organisation syndicale, il y en a plusieurs ! Alors oui : respect, vérité et responsabilité, monsieur le président Chassaigne ! Dans ce moment que nous décrivons tous comme difficile pour le pays et qui exige du dialogue, de l’écoute, du respect pour les salariés, il est essentiel que les partenaires sociaux se respectent mais assument aussi leurs responsabilités en signant des accords. C’est le seul moyen d’avancer, et d’ailleurs on en signe beaucoup dans les branches et dans les entreprises. Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas avancer aussi au niveau interprofessionnel.

Oui, respect, écoute des directions comme des salariés, respect de ceux qui les représentent, respect du dialogue social.

C’est le seul message que je veux vous faire passer : à un moment où certains mettent profondément en cause le pacte social, veulent en finir avec le paritarisme, contestent les syndicats et le dialogue social, il est essentiel que tous ensemble, notamment les forces de gauche et de progrès, nous fassions vivre le dialogue social.

Le respect de tous, c’est le meilleur moyen pour avancer ; c’est le meilleur vecteur de justice sociale.



Du côté de chez Smart

À l'occasion de l'affaire Smart, réflexions sur le référendum préalable à la négociation d'un accord collectif, négation du dialogue social et débat sur l'articulation entre l'individuel et le collectif.



Entretien avec Frédéric Géa, Professeur à la Faculté de droit de Nancy, Université de Lorraine

Semaine sociale Lamy : Les salariés de l'usine Smart France à Hambach, en Moselle, ont été consultés le 11 septembre sur l'hypothèse d'un retour provisoire aux 39 heures en contrepartie d'un engagement de maintien de l'emploi. Dans quel contexte cette consultation est-elle intervenue ?

Frédéric Géa : Cette initiative s'inscrit dans une démarche engagée depuis le début de l'année 2015 par la direction de Smart France ayant pour objet de consolider sa position au sein du groupe Daimler, dans un contexte industriel qui a vu la production de la troisième génération de Smart accompagner puis, plus récemment, se substituer à celle du précédent modèle. Sous l'angle économique, l'objectif affiché par la direction est d'augmenter la compétitivité de l'entreprise en optimisant les coûts salariaux, et ce, afin de garantir la pérennité du site de Hambach et des emplois. Mais le contexte était également juridique, car le processus de négociation annuelle obligatoire était engagé. Si bien que le scrutin consistait en une consultation des salariés sur une hypothèse censée se traduire dans la foulée, en cas de résultats favorables, par un accord collectif de travail.

Dans ces conditions, était-il envisageable, juridiquement, d'organiser un tel référendum ?

F. G. : C'est une vraie question. Le référendum renvoie à des réalités extrêmement hétérogènes que le droit du travail n'appréhende pas de façon identique. Consulter la base, organiser un référendum spontané, n'est pas une pratique récente : elle semble même avoir partie liée avec l'histoire du mouvement ouvrier, qui en offre des illustrations avec des grèves datant de la fin du XIX^e siècle. Les textes légiférés ne réservent cependant qu'une place limitée à cette technique référendaire, en prenant d'ailleurs soin de définir son rôle par rapport à la négociation collective. Ainsi la consultation directe des salariés est-elle envisagée tantôt comme une ratification, d'un projet d'accord ou d'un projet de contrat proposé par l'employeur, comme en matière d'intéressement ou de participation (C. trav., art. L. 3312-6, L. 3322-6, L. 3322-7, sous réserve d'une majorité des deux tiers du personnel), ou en matière de prévoyance complémentaire (CSS, art. L. 911-1), tantôt comme une approbation qui conditionne la validité d'un accord collectif négocié et conclu dans des conditions dérogatoires, que ce soit par un représentant de la section syndicale (C. trav., art. L. 2232-14), par un élu du personnel (C. trav., art. L. 2232-21-1) ou par un salarié mandaté (C. trav., art. L. 2232-27), ou lorsqu'un accord de maintien de l'emploi est conclu avec un représentant élu du personnel ou par un salarié mandaté (C. trav., art. L. 5125-4). C'est encore d'approbation par les salariés voire de référendum qu'il est question, s'agissant des dérogations au repos dominical autorisées par le préfet ou, pour les entreprises de moins de onze salariés uniquement, en l'absence d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, de celles accordées aux établissements de vente au détail établis dans certaines zones géographiques – étant entendu que la loi Macron du 6 août 2015 a restreint la possibilité, à ce sujet, de soumettre au suffrage des salariés une décision unilatérale de l'employeur. On observera que, dans toutes ces hypothèses, la consultation directe des salariés parachève, y compris au plan juridique en jouant comme condition de validité des actes en cause, un processus, le plus souvent négocié, afin d'en renforcer ou d'en garantir la légitimité. Le chiffre – mis en avant dans le bilan annuel de la négociation collective – de 11 453 accords d'entreprise, soit 18,7 % de l'ensemble des accords, ayant donné lieu en 2014 à un référendum (voir Bilans & Rapports, La négociation collective en

2014, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 2015, p. 526 et 527), correspond à des ratifications intervenant en aval du processus de négociation.

Chez Smart, le référendum a précédé la négociation de l'accord collectif.

F. G. : En effet. C'est une tout autre configuration qui se présente lorsque le référendum se situe en amont des négociations, à l'instar de ce qui s'est passé au sein de la société Smart France comme de tant d'autres auparavant – notamment chez Continental et General Motors en 2010 ou chez Michelin en 2001. En marge de la loi, la consultation organisée sur le site de Hambach précède la négociation et a même pour objet – plus ou moins affiché – de l'orienter. De peser sur elle. Entre le référendum « passage en force », qui vise à faire basculer le rapport de force entre les représentants des salariés et la direction, et le référendum « participatif », destiné à conforter un processus de négociation et à légitimer la stratégie collaborative des acteurs collectifs engagés – pour reprendre la distinction proposée dans l'étude réalisée par l'Association Travail Emploi Europe Société (ASTREES), à la demande du Centre d'Analyse Stratégique¹ (cf., en particulier, la note d'analyse de A. Naboulet, Les processus « atypiques » de négociation collective en entreprise, **France Stratégie**, août 2014, n° 14, spéc. p. 6 – note reproduite dans La négociation collective en 2014, op. cit., spéc. p. 637 et s.), la frontière paraît ténue. Car, si certaines organisations syndicales sont, dans une entreprise donnée, « demandeuses » d'une telle consultation, d'autres peuvent y être réticentes. Il me semble que nous étions dans ce cas de figure pour le scrutin organisé au sein de l'usine Smart. Et ce, je le répète, en pleine négociation annuelle obligatoire. Il est, dès lors, permis de s'interroger sur la licéité du recours à un référendum en pareilles circonstances. Le référendum peut-il être compris – sous l'angle, non pas sociologique, mais juridique – comme une étape, un moment, de la « négociation » que prescrit la norme issue de l'article L. 2242-1 du Code du travail ? À solliciter directement, fût-ce dans un premier temps, les salariés, l'employeur ne risque-t-il pas de se voir reprocher une entrave à la négociation collective en application de l'article L. 2243-1 ? Pour la chambre criminelle de la Cour de cassation, ce délit est constitué lorsque l'employeur conclut avec des instances représentatives du personnel distinctes des organisations syndicales un accord ayant « pour objet ou pour effet de porter atteinte au monopole que la loi confère aux organisations syndicales pour représenter les intérêts des salariés dans la négociation collective » (Cass. crim., 18 nov. 1997, Bull. crim., n° 390). Une consultation des salariés n'est certes pas assimilable à un accord. Mais n'est-ce pas l'interdiction de « pouvoir choisir un autre partenaire » que les organisations syndicales représentatives de l'entreprise – pour reprendre la formule de Renaud Salomon et Agnès Martinel (voir Droit pénal social. Droit pénal du travail et de la sécurité sociale, Corpus droit privé, Economica, 2014, n° 356, p. 186) – qu'incrimine ce texte légal ? Or n'est-ce pas ce que fait l'employeur lorsqu'il organise la consultation des salariés avant de conclure un accord avec les organisations syndicales représentatives ? À ces questions, les réponses demeurent pour l'heure incertaines. Cette pratique ne s'accompagne pas moins, pour cette raison, d'un risque juridique bien réel...

Pour lire l'intégralité de l'interview, souscrivez à une formule abonnement



La formation au cœur de l'action sociale



La quatrième conférence sociale a ouvert trois chantiers gouvernementaux reprenant les thématiques des trois tables rondes qui ont réuni lundi 19 octobre au palais de Iéna à Paris les partenaires sociaux : transition énergétique, transition numérique et sécurisation des parcours. Au cœur de ces problématiques la formation joue un rôle majeur pour lutter contre le chômage de longue durée et le chômage des jeunes et pour permettre aux salariés et aux demandeurs d'emplois de monter en compétences.

« Tous les acteurs emploi-formation sont prêts à se mobiliser » sur les enjeux de la transition énergétique et de la COP 21 (la Conférence des Nations unies sur les

changements climatiques qui se tiendra à Paris du 30 novembre au 11 décembre 2015) pour l'emploi, la croissance verte et la formation affirme Yves Barou, président de l'Afpa et facilitateur de la table ronde « transition énergétique » à la Conférence sociale du 19 octobre 2015. « Les sujets de l'emploi ne sont pas abordés avec peur, au contraire, ils sont vus comme une opportunité à condition d'anticiper les questions de compétences et de formation » poursuit Yves Barou. La feuille de route sociale établie par le gouvernement à l'issue de la Conférence prévoit ainsi que, conformément à la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 18 août 2015, l'État élaborera en concertation avec les partenaires sociaux et les collectivités territoriales, un plan de programmation de l'emploi et des compétences tenant compte des orientations fixées par la programmation pluriannuelle de l'énergie. A cette fin et dans la continuité de ses travaux rendus en février 2015, le Cnefop (conseil national, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) sera chargé d'établir les besoins nationaux en emplois et en compétences en commanditant et en coordonnant des études d'impact à l'échelle des branches et des territoires. Ce travail permettra à l'ensemble des partenaires d'anticiper les mutations en cours et à venir. Le gouvernement saisira le Cnefop sur ce sujet avant la fin du mois de novembre, et un point d'étape sera réalisé à la fin du premier semestre 2016. En outre, l'État, les régions et les branches professionnelles devront poursuivre l'intégration des enjeux de la transition énergétique dans les offres de formation et dans les politiques de certification professionnelle pour adapter l'offre de formation aux enjeux environnementaux et climatiques. « Les métiers changent, les processus de formation doivent radicalement changer » confirme Yves Barou. A charge pour les branches professionnelles de réviser la liste des formations éligibles au CPF (compte personnel de formation) pour l'actualiser en fonction des enjeux de la transition énergétique. Des projets de formation innovante (en termes d'ingénierie, de thème traité ou de gouvernance) dans des filières de la transition énergétique et de la croissance verte seront identifiés et valorisés dans le cadre des travaux menés par le ministère du Travail en lien avec le ministère de l'Écologie. Une attention prioritaire devra également être portée aux besoins de formation des formateurs, dans les secteurs les plus concernés par les enjeux d'efficacité énergétique, tels que le bâtiment.

Mobilisation numérique

L'accompagnement de la transformation numérique suppose également la mise en œuvre de diverses actions comme l'établissement de cartographies, par branche et par filière, des besoins en emplois et en compétences de l'industrie, afin d'identifier les nouveaux besoins liés au numérique. Ces cartographies seront régulièrement mises à jour. La feuille de route du gouvernement prévoit également d'accélérer l'inscription des formations en lien avec le numérique sur les listes de formation éligibles au CPF, et de recenser les certifications intégrant des compétences numériques au sein du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le plan 150 000 formations prioritaires (lire ci dessus) sera notamment tourné vers ce

secteur.

Consensus sur le CPA

« Le CPA (compte personnel d'activité, N.D.L.R.) a fait largement consensus parmi les participants de la table ronde » sur le sujet soulignait Jean-Marie Marx, président du Cnefop à l'issue de la Conférence sociale. Le directeur général de l'Aphec avait joué le rôle de « facilitateur » de cette table ronde « Sécurisation des parcours professionnels et la création du compte personnel d'activité » présidée par Myriam El Khomri, la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Un CPA, annoncé un peu plus tôt par le Président de la République François Hollande comme « la grande réforme du quinquennat », et présenté en fin de journée par le Premier ministre Manuel Valls comme « l'outil de la sécurisation des parcours, au bénéfice des salariés, des entreprises et de la collectivité ».

La mise en œuvre du CPA qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 prendra « sans doute des années », a averti le chef de l'État qui a rappelé que ce dispositif s'appuiera sur « les comptes personnels existants : Compte personnel de formation (CPF), Compte personnel de prévention de la pénibilité, le cas échéant Compte épargne temps (CET) pour les personnes qui en sont dotées ». Il sera complété par l'élaboration d'un portail numérique qui permettra aux actifs d'accéder à tous leurs droits sociaux.

Un CPA par étapes

Un document d'orientation sera adressé aux partenaires sociaux avant la fin du mois d'octobre. Sur cette base, ceux-ci engageront, d'ici la fin de l'année, la négociation d'un accord (ou d'une délibération commune) « relatif aux principes et à la méthode de la construction du CPA et de la sécurisation des parcours professionnels » précise la feuille de route sociale du gouvernement. Cet accord devra fixer un calendrier et des points d'étape pour chacun des thèmes. Dans le même temps, une concertation quadripartite (État, Régions, patronat, syndicats) débutera à la mi-novembre, qui précisera notamment les modalités de l'abondement du CPA pour les jeunes sortis du système de formation initiale sans qualification, à hauteur « des heures nécessaires à l'obtention d'un premier niveau de qualification » (CAP, Bac pro...). Cette concertation permettra à la ministre du travail Myriam El Khomri de présenter début 2016 un projet de loi qui pourrait être adopté par le Parlement au premier semestre. Le futur compte personnel d'activité permettra « aux actifs de mieux connaître leurs droits pour mieux les mobiliser » a affirmé le Premier ministre Manuel Valls en conclusion de la conférence sociale, en soulignant qu'il faudra pour cela « avancer par étapes pour construire une réforme audacieuse » et ensuite « accompagner les actifs » dans l'utilisation de ce compte en s'appuyant sur les Missions locales et Pôle emploi, mais aussi sur l'Afpa, amenée selon lui à jouer un « rôle essentiel. « Si des besoins complémentaires se faisaient sentir, nous serons prêts à les déployer » a ajouté le chef du gouvernement. De son côté, Yves Barou, président de l'Afpa confirmait à l'issue de la conférence que « l'avance prise par l'Afpa dans la mise en œuvre du CPF, la modularisation de ses formations qualifiantes ainsi que ses capacités d'hébergement pourront être des atouts » dans l'accompagnement des actifs dans la mise en œuvre du CPA.

Le gouvernement souligne par ailleurs dans sa feuille de route sociale que « l'Afpa est un acteur majeur de la formation professionnelle » et que « son maillage territorial et ses capacités d'hébergement et de restauration représentent un atout pour favoriser la mobilité des demandeurs d'emploi ». Une capacité mobilisée en 2016 pour amplifier l'accompagnement des chômeurs de longue durée : le plan « Nouvelles solutions face au chômage de longue durée » lancé le 9 février 2015 sera évalué fin 2015 et de nouvelles discussions engagées avec le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour financer la formation des demandeurs d'emploi pour laquelle l'Afpa sera en première ligne. Une Afpa dont le gouvernement rappelle qu'elle sera transformée en 2016 en établissement public industriel et commercial (Epic), ce qui devrait « garantir sa pérennité » et lui permettre de « poursuivre une offre répondant mieux aux attentes des stagiaires et des employeurs, d'améliorer la gestion de son patrimoine immobilier et de développer des actions à destination des publics les plus fragiles ».

Philippe Flamand et Valérie Grasset-Morel

Loi Rebsamen : Ce qui va changer !

Fin juillet 2015, le Parlement a adopté définitivement le projet de loi sur le dialogue social, un texte de simplification des règles, accueilli de façon mitigée par patronat et syndicats.

Revue des principales dispositions du texte :

Des commissions régionales de dialogue social dans les TPE

Chacune des futures treize régions de France comptera une commission paritaire régionale composée de dix représentants syndicaux (ils auront cinq heures de délégation par mois) et dix patronaux, issus de TPE et désignés par les partenaires sociaux. Ces commissions auront un rôle d'information et de conseil, en particulier en matière du droit du travail. Elles se veulent aussi un lieu de débat sur toutes les problématiques de ressources humaines (emploi, formation, conditions de travail, égalité professionnelle, etc.), mais elles n'auront aucun pouvoir formel. Elles pourront servir d'espace de médiation en cas de conflit dans des entreprises. Ses membres ne pourront avoir accès aux entreprises que sur autorisation de l'employeur. Leur création assure une forme de représentation syndicale à un public qui n'en bénéficiait pas du tout jusqu'ici.

Des administrateurs salariés plus nombreux

Le seuil à partir duquel les entreprises doivent avoir des administrateurs salariés au sein de leur conseil d'administration a été abaissé de 5 000 à 1000 salariés. Seules les entreprises ayant leur siège social en France et plus de 1000 salariés dans l'hexagone sont concernées. En revanche, la disposition s'applique aussi bien aux entreprises cotées que non cotées. Environ 400 entreprises (contre 900 aujourd'hui), selon le Ministère du Travail, pourraient être concernées.

Un compte personnel d'activité prévu pour 2017



François Hollande a annoncé cet hiver la création d'un compte personnel d'activité (CPA) qui regroupera les droits sociaux d'un salarié (formation, compte pénibilité, compte épargne temps, etc.), qui seront attachés à la personne et non plus à son statut professionnel, dans une logique de sécurisation des parcours. La loi indique que chaque personne devra en disposer au « 1er janvier 2017 » et qu'une concertation avec les partenaires sociaux sur ses contours précis et son fonctionnement sera engagée « avant le 1er décembre 2015 ». L'exécutif en tirera un rapport qui sera présenté avant le 1er juillet 2016.

Une prime d'activité pour les bas revenus

Cette mesure de soutien aux travailleurs pauvres offre un complément de rémunération mensuel pour les salaires allant jusqu'à 1,3 SMIC. C'est en fait un super-RSA, après l'absorption d'un autre dispositif, la prime pour l'emploi (PPE). La prime d'activité a été conçue pour répondre au défaut majeur du RSA : seul un tiers des bénéficiaires potentiels le demande. Le taux de recours visé est désormais de 50%, soit 4,5 millions de ménages. Les jeunes de 18 à 25 ans qui travaillent vont

pouvoir demander la prime d'activité - ils pourraient être 180 000 à le faire. En dépit de ces améliorations, la fusion du RSA et de la PPE se fera à coût constant, 4 milliards d'euros la première année, puis 4,2 milliards en 2017. Cela s'explique par le fait que certains travailleurs pauvres qui touchaient le PPE n'y auront plus droit si leur conjoint a des revenus conséquents : la prime d'activité sera calculée en fonction des revenus et de la composition de la famille. La réforme devrait accroître les revenus de 1,2 millions de ménages et réduire ceux de 800 000 autres.

Un pas vers la reconnaissance du burn-out

En dépit de sa surexposition médiatique, l'exécutif a refusé d'inscrire ce syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles, au titre que ses causes ne sont pas forcément liées au seul travail.



Article provenant du magazine REFERENCE N°56.
Auteur : SYNAMAP.



Pour moderniser le dialogue social, évitons les excès

Le Premier ministre a demandé à Jean-Denis Combrexelle de réfléchir à la façon de faire une plus grande place à la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales, pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

Le rapport de l'ancien directeur général du travail a été précédé des rapports produits par l'Institut Montaigne et Terra Nova, à l'inspiration largement commune et qui préconisent clairement une inversion de la hiérarchie des normes. Il a le mérite, même si l'on n'en partage pas toutes les conclusions, d'éviter les angles d'attaque faciles de la simplification du Code du travail et de l'inversion des normes et de fuir les poncifs qui, sous prétexte de renforcer la légitimité des syndicats, contribueraient sans doute à les affaiblir davantage.

Que la négociation d'entreprise se développe au plus près du terrain sur lequel s'expriment les besoins des salariés comme des entreprises n'a rien de choquant en soi. Cela rejoint la position commune adoptée, en 2008, par les deux principales organisations syndicales et les deux plus importantes organisations d'employeurs, mettant l'entreprise au coeur de la mesure de la représentativité et de l'organisation de nos relations sociales.

Est-il besoin, pour cela, d'invoquer une nécessaire inversion des normes, comme s'il fallait enlever à l'Etat et au Parlement le pouvoir de déterminer ce qu'il convient de faire en matière de revenu minimum ou d'encadrement de la durée du travail, en l'occurrence de se mêler de ce qui relève de l'intérêt général ? Il appartient en permanence aux représentants du peuple de préciser, sans excès de zèle, ce qui relève de l'ordre public social, avec, dans la mesure du possible, l'appui d'une majorité qualifiée des partenaires sociaux, pour assurer un bon équilibre entre démocratie politique et démocratie sociale.

Est-il nécessaire également de faire de l'allègement du Code du travail, de façon naïve ou intéressée, le moyen essentiel de la relance de l'économie et de l'embauche ? Bien sûr qu'il faut simplifier le Code du travail. Mais on voit bien que, derrière cet objectif, se dressent des approches très contradictoires. La complexité n'est pas toujours une bonne chose pour les salariés dans la mesure où elle permet le contournement des lois qui les protègent ; elle ne facilite pas la vie des entreprises et, notamment, celle des plus petites. Mais, il y a aussi une approche de la simplification bien libérale qui vise plus à une déréglementation débridée qu'à un développement du dialogue et de la négociation dans l'entreprise.

Pour que la négociation aboutisse à un compromis satisfaisant encore faut-il qu'elle se situe au bon niveau et dans le cadre de rapports de forces équilibrés. La revitalisation de la négociation de branche est indispensable, ce qui implique la disparition de certaines d'entre elles où rien ne se passe. Ce sas entre la loi et l'entreprise est nécessaire dans les TPE et les PME, mais il peut être aussi structurant pour les plus grandes entreprises.

Ce rééquilibrage requiert des syndicats puissants, dont le rôle n'a nul besoin d'être systématiquement contesté, y compris à l'occasion d'événements aussi regrettables qu'exceptionnels. La focalisation sur le taux de syndicalisation, certes très faible, est excessive : en Allemagne, ce taux n'est pas très éloigné du nôtre, et les élections professionnelles donnent une légitimité forte à nos syndicats sans qu'il soit utile d'élire les délégués syndicaux, au mépris de leurs conditions réelles d'exercice. Remet-on en cause le bien-fondé de la nomination d'un dirigeant par des actionnaires lointains ? Que dire aussi d'un recours systématique au référendum, porteur de défiance vis-à-vis des corps intermédiaires ?

Mais la force des syndicats dépend aussi de leur prise de conscience. Comment ne pas profiter des exigeantes transformations qui les attendent pour éclaircir le paysage, sans tout attendre de l'Etat. Une seule confédération, demain, c'est illusoire compte tenu de notre histoire sociale. Mais entre une et huit, il y a de la marge.

Pierre Ferracci

Pierre Ferracci est président du Groupe Alpha.



Pourquoi le référendum en entreprise ne sera pas une alternative aux syndicats

Entreprise RH / Management Droit du travail Par Marianne Rey, publié le 22/10/2015 à 12:56, mis à jour à 12:59



François Hollande estime qu'il ne faut pas encourager la multiplication des référendums d'entreprise, comme celui organisé dernièrement chez Smart. Y a-t-il vraiment des risques à consulter directement les salariés? Eclairage avec un spécialiste de la question.

Comment multiplier les accords collectifs dans les entreprises ? A cette question qui anime tous les débats actuels autour de la réforme du droit du travail, d'aucuns répondent : par la consultation directe des salariés, évidemment. C'est le cas de la CGPME, par exemple, pour qui le référendum est un outil idéal, dans les établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel (IRP).

Pas de chance, d'autres se montrent plus sceptiques, au premier rang desquels... François Hollande, qui s'est exprimé sur le sujet en marge de la conférence sociale du début de semaine. Pour le président de la République, la méthode utilisée par exemple chez Smart dernièrement, pour sonder les salariés sur un retour provisoire aux 39h en échange d'un maintien de l'emploi, ne peut pas "être répétée autant que certains le voudraient". La ministre du Travail Myriam El Khomri, sans surprise, lui a emboité le pas. "Le référendum d'entreprise, je n'y crois pas", "je n'y suis pas favorable, je crois aux syndicats dans notre pays. Pour moi les corps intermédiaires sont importants, ils représentent les salariés, ils ont été élus pour", a-t-elle indiqué. Le rapport Combrexelle, qui doit inspirer le gouvernement dans ses travaux de refonte, ne laisse aucune place au référendum non plus. Les petites entreprises doivent plutôt pouvoir s'appuyer sur des accords-type concoctés par les branches, expose-t-il.

Mais que craignent vraiment les détracteurs du référendum ? En quoi sonder les salariés, sans intermédiaire, peut-il se révéler dangereux ? Est-ce uniquement parce que cela ne peut que fragiliser encore un peu plus les syndicats, parfois décriés pour leur manque de légitimité ? Le point avec Christophe Teissier, qui a coordonné au sein du think tank Astrees l'étude "La place des représentants élus du personnel, des pratiques référendaires et des formes de médiation dans la négociation collective d'entreprise". Ce rapport avait donné lieu à une note de **France stratégie**

sur les processus "atypiques" de négociation collective en entreprise, en août 2014.

Paprec pour faire valider une charte de la laïcité, Sephora pour le travail de nuit, Smart pour un retour aux 39h... On a l'impression que les référendums se multiplient. Pouvez-vous nous expliquer dans quel cadre ils sont aujourd'hui autorisés ?

Il faut distinguer les référendums prévus par la loi, et les référendums purement consultatifs, qui n'ont aucune valeur juridique. Dans les années 80, le référendum a été instauré légalement comme outil de ratification d'accords dans des domaines précis : les horaires individualisés, les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance et l'épargne salariale. A la fin des années 90 et pendant les années 2000, il y a eu encore divers ajustements, mais étendant le référendum toujours dans ces mêmes trois domaines. Il y a enfin eu la loi Rebsamen votée dernièrement, qui a élargi les cas légaux de recours. Elle permet ainsi à des élus du personnel mandatés par une organisation syndicale de conclure seuls un accord avec la direction, accord qui doit ensuite être légitimé par un référendum. Elle a aussi consacré le système du mandatement du salarié, par lequel une organisation syndicale donne mandat à un salarié pour négocier un accord (notamment dans les entreprises où il n'y a pas d' élu du personnel). Dans la foulée de cette négociation, un référendum s'impose pour "légitimer" l'accord. Voilà pour les cas légaux.

>> lire aussi: Paprec: une charte de la laïcité abusive?

A côté il y a donc des référendums consultatifs qui s'organisent. Qu'avez-vous pu observer à leur sujet ?

Il y a, grosso modo, deux types de référendums. D'abord celui vraiment conçu comme une façon de légitimer un processus de décision, notamment quand les salariés sont invités à renoncer à certaines choses, par exemple dans un accord de restructuration ou pour le maintien de l'emploi. C'est une manière pour les syndicats, qui ne sont pas forcément légitimes par nature, du fait du faible taux de syndicalisation, de faire de la démocratie participative. C'est plutôt une bonne chose, si le référendum est précédé d'un vrai travail en amont, autrement dit que le projet de négociation, avant d'être soumis aux salariés, est bien expliqué, que les délégués syndicaux s'organisent avec les élus du personnel pour bien expliciter le message, et que les questions posées aux salariés sont intelligentes. J'entends par là qu'on pose une ou deux questions bien ciblées.

Et le second type de référendum consultatif?

C'est ce que nous appelons le référendum "passage en force". Notez que ce n'est pas forcément l'employeur qui cherche à s'imposer sur les organisations syndicales, cela peut être une organisation syndicale qui veut s'imposer sur une autre organisation syndicale. Dans ce type de référendum, on feint de vouloir conférer à l'accord un caractère plus démocratique, en procédant à la consultation directe des salariés. Le problème, c'est que les questions ne sont pas forcément bien posées et le travail d'explicitation en amont, nécessaire pour que les salariés votent en toute connaissance de cause, pas ou mal réalisé. On obtient ainsi la "voix du peuple" et on se targue de cette "légitimité" populaire pour affirmer que la mesure que l'on propose est la bonne. Il n'y a pas qu'en politique, où le référendum est un outil qui peut être dévoyé pour servir des fins particulières...

C'est le principal danger ?

Le grand danger - mais ce n'est visiblement pas cela qui se profile -, serait d'instaurer le référendum comme alternative à la négociation syndicale, en créant donc une concurrence entre les deux. Dans un tel système où on donnerait le choix, la forme dérogatoire qu'est le référendum invaliderait en quelque sorte les acteurs syndicaux. Or, à mon sens, on a absolument besoin de représentants armés.

Dans les PME dépourvues de délégués syndicaux, estimez-vous que le délégué du personnel est assez armé pour négocier un accord ?

Je me souviens du cas d'une PME de 38 salariés, dans laquelle il y avait un délégué du personnel, qui, en vertu de la loi de 2008, avait négocié un accord d'aménagement du temps de travail. Il nous expliquait que cela n'avait pas soulevé de difficultés, car, dans l'entreprise, tout le monde

était sur la même longueur d'onde et les rapports avec l'employeur étaient bons. Il ajoutait cependant que lui et ses collègues s'étaient concertés en permanence, car lui, disait-il, 'ne se sentait pas légitime pour parler en leur nom'. Dans le cas de cette entreprise, les choses se sont bien déroulées. Mais la situation n'est pas toujours si idyllique. L'attitude de cet homme, qui avait un besoin irrépressible de l'aval de ses camarades, prouve à mon sens qu'un délégué du personnel n'est pas une personne suffisamment armée, dissociée de la collectivité des salariés, pour aller négocier seul un accord.

Et dans les petites entreprises où il n'y a ni délégués syndicaux, ni institutions représentatives du personnel, le référendum n'est-il pas la solution la plus simple ?

Laisser les salariés seuls face au dirigeant, c'est compliqué. On est quand même souvent dans des domaines où il n'est pas évident de peser les impacts réels d'un accord collectif. Idéalement, dans les petites entreprises, il faudrait que les dirigeants acceptent d'ouvrir leurs portes à un soutien extérieur, pour garantir un dialogue social équilibré. Mais ils refusent catégoriquement. On a vu encore leur hostilité face aux commissions régionales prévues dans la loi Rebsamen. Dans ce contexte, l'application directe d'accords-types de branche, telle qu'envisagée dans le rapport Combrexelle, me semble être une meilleure solution que le référendum.

Dans quel cas de figure serait-il judicieux selon vous d'élargir le référendum à valeur légale ?

Le rapport Combrexelle évoque la possibilité de faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail quand il s'agit de préserver directement l'emploi des salariés. Si l'on prive ainsi le salarié de son droit individuel à refuser une mesure en vertu de son contrat de travail, il serait bien d'effectuer au préalable un référendum, pour qu'il y ait au moins un contrôle collectif sur cet abandon de droit.



Une Conférence sociale centrée sur le travail et la formation



Le sommet social du 19 octobre a entériné la présentation au Parlement d'un projet de loi « travail » début 2016 pour mettre en œuvre le Compte personnel d'activité (Cpa) et réformer le code du travail. Le Président de la République a par ailleurs annoncé le renouvellement en 2016 du plan relatif aux formations prioritaires avec la création de 150 000 formations pour les chômeurs de longue durée, les seniors et les jeunes.

Le gouvernement a mis le cap sur plusieurs réformes d'importance en affichant sa feuille de route au lendemain de la quatrième conférence sociale qui s'est tenue lundi 19 octobre au Palais d'Iéna à Paris. Reprenant les grands axes tracés par le Premier ministre, Manuel Valls, en

clôture de la conférence, cette feuille de route énumère quatre dossiers majeurs – CPA (compte personnel d'activité), droit du travail, transition énergétique et transformation numérique – qui alimenteront le programme de travail du gouvernement pour l'année à venir.

Premier chantier, le CPA, dont chef de l'État qui s'exprimait en ouverture de la conférence veut accélérer la mise en place. La nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, présentera ainsi à la fin du mois aux partenaires sociaux « un document d'orientation précisant les éléments clefs de la réforme » avec l'objectif de soumettre un projet de loi « travail » au Parlement dès le début de l'année prochaine pour une entrée en vigueur du CPA début 2017.

François Hollande a rappelé que le CPA qui permettra « aux actifs de se former, de disposer de nouveaux droits », prévoit de « rattacher tous les droits sociaux (formation, pénibilité, épargne temps, assurance chômage N.D.L.R.) à la personne et non plus au contrat de travail ». Le CPA devrait en particulier bénéficier aux jeunes sans qualification en étant « crédité d'un nombre d'heures suffisant pour atteindre un premier niveau de qualification » a affirmé le chef de l'État.

Des jeunes dont l'accompagnement vers l'emploi sera par ailleurs renforcé avec l'annonce de la « montée en charge » de la garantie jeunes. Ce dispositif d'accompagnement des jeunes de 18-25 ans sans emploi ni formation expérimenté depuis septembre 2013 dans dix territoires pilotes (stages en entreprise et allocation mensuelle de 450 euros) « offrira 100 000 places en 2017 et sera étendue à l'ensemble des territoires volontaires dès mars 2016, c'est-à-dire, je l'espère, à la totalité du territoire » a déclaré François Hollande.

Projet de loi travail début 2016

Autre chantier : la réforme du droit du travail pour laquelle la ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, remettra au Premier ministre des propositions le 28 octobre prochain avant d'entamer la concertation avec les partenaires sociaux pour alimenter le projet de loi « travail » prévu pour 2016. Un projet de loi qui devrait aux dires du Premier ministre Manuel Valls « donner plus de souplesse aux acteurs de terrain dans les entreprises et dans les branches » et articulant le code du travail sur trois niveaux : le socle des droits et principes fondamentaux garantis par la loi et auxquels il ne peut être dérogé ; les dispositions relevant des accords collectifs et enfin les règles qui viennent suppléer l'absence d'accord. Le gouvernement entend également accélérer le rythme de restructuration des branches professionnelles pour les ramener à 200 branches (contre 942 aujourd'hui), d'ici deux ans avec l'ambition de diviser ce nombre par dix en dix ans.

La conférence sociale a également abordé le thème de la transition numérique – pour lequel le Premier ministre souhaite « établir une cartographie de l'évolution des métiers qui permettrait de

mieux anticiper les mutations de notre industrie » – et de la transition énergétique pour laquelle le gouvernement adressera avant la fin du mois de novembre une lettre de mission au président du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, Jean-Marie Marx.

Philippe Flamand

150 000 formations prioritaires en 2016

« Je souhaite le renouvellement pour 2016 du plan relatif aux formations prioritaires ; cela vaut pour les jeunes comme pour les moins jeunes. 100 000 ont été réalisées en 2015 avec un très beau succès puisque l'on pense que 60 % de ces formations ont débouché sur un emploi » a affirmé le Président de la République François Hollande en ouverture de la Conférence sociale.

« Ce potentiel sera porté l'an prochain à 150 000, et encore d'avantage tourné vers les chômeurs de longue durée, vers les seniors et vers les jeunes. »

Une annonce saluée comme « une bonne chose » par Laurent Berger le secrétaire général de la CFDT. En 2015, 100 000 formations prioritaires avaient été dégagées pour les demandeurs d'emploi (60 000 par la mobilisation du CPF et 40 000 pour la formation des demandeurs d'emploi dans les petites entreprises). « Au total les plans successifs de formations prioritaires pour les demandeurs d'emplois (30 000 en 2013 et 100 000 en 2014) mis en place par l'État, les Régions et les partenaires sociaux ont produit des résultats encourageants avec une augmentation de 14 % de l'accès à la formation des demandeurs d'emplois et un taux d'insertion dans l'emploi de 57 % » écrit le gouvernement dans sa feuille de route sociale dévoilée à l'issue de la Conférence. Le Gouvernement veut amplifier ce mouvement de formations prioritaires orientées vers les secteurs d'avenir et les besoins des territoires. En 2016, 150 000 formations prioritaires devraient être financées et des discussions seront engagées par les partenaires sociaux et les régions pour définir les modalités de financement de ce plan dont une partie sera apportée sous forme d'un abondement au Compte personnel de formation.



Une stratégie globale pour l'enfance

En proposant une stratégie visant le « développement complet » de tous les enfants, ce rapport de la commission Enfance et adolescence, réalisé dans le cadre de **France Stratégie** et remis au Président de la République, invite à un objectif ambitieux et global. Plutôt que de partir des politiques publiques existantes et de leurs objectifs nécessairement partiels et compartimentés, il suggère de centrer l'attention sur les jeunes et les adolescents.

Pour un développement complet de l'enfant et de l'adolescent. F. de Singly, V. Wisnia-Weill, Rapport, **France stratégie**, septembre 2015, à télécharger sur