FO FAGE

Revue de Presse

Revue de Presse du 26 au 30 juin 2017.

Les Echos.fr du 29/06/2017

Darmanin acte le gel du point d'indice des fonctionnaires

C'était une mesure proposée par la Cour des comptes dans son rapport alarmiste sur la situation budgétaire de la France.

A peine remis, le rapport alarmiste de la Cour des comptes sur la situation budgétaire de la France est déjà en partie suivi. Le ministre des Comptes publics Gérald Darmanin a annoncé ce jeudi soir sur France 2 qu'il n'y aura "pas d'augmentation du point d'indice".
PUBLICITÉ

"Le président de la République et le Premier ministre m'ont demandé de travailler à des propositions sans augmentation d'impôt" pour boucler le prochain budget, a-t-il indiqué en donnant pour seule indication qu'"il n'y aurait pas d'augmentation de point d'indice pour les agents de la fonction publique".

Six années de gel entre 2010 et 2016

Ce gel du point de l'indice fait partie des pistes proposées par la Cour dans le cadre de son audit révélé ce jeudi, selon lequel la France doit prendre des mesures d'économies pour contenir son déficit à 3% du PIB cette année afin de respecter les traités européens.

Le Huffingtonpost.fr du 30/06/2017

Le gouvernement officialise le gel du point d'indice des fonctionnaires pour combler le déficit

La nouvelle va faire grincer des dents les concernés.

FINANCES - Il n'y aura "pas d'augmentation du point d'indice" pour les fonctionnaires, a annoncé jeudi 29 juin le ministre des Comptes publics Gérald Darmanin sur *France 2*, après le rapport alarmiste de la Cour des comptes sur la situation budgétaire de la France.

Ce gel du point de l'indice fait partie des pistes proposées par la Cour dans le cadre de son audit révélé jeudi, selon lequel la France doit prendre des mesures d'économies pour contenir son déficit à 3% du PIB cette année afin de respecter les traités européens.

Nous tiendrons toutes les promesses du président de la République et nous n'augmenterons pas les impôts", a souligné le ministre. "Le président de la République et le Premier ministre m'ont demandé de travailler à des propositions sans augmentation d'impôt" pour boucler le prochain budget, a-t-il indiqué, donnant pour seule indication qu'"il n'y aura pas d'augmentation de point d'indice pour les agents de la fonction publique".

Après une période de gel depuis le 1er juillet 2010, la valeur du point a été augmentée de 0,6% en juillet 2016 et de nouveau de 0,6% en février 2017.

Cette mesure, tout comme la suppression de 120.000 postes, faisait partie des premières discussions entre les syndicats de la fonction publique et leur ministre le 23 mai dernier. "Les grandes orientations, nous les contestons, et nous n'avons pas eu d'éléments qui précisent les choses", avait à l'époque déjà déclaré à l'AFP Jean-Marc Canon, représentant de la CGT fonction publique.

"La baisse des effectifs, comme (le fait) de scinder la valeur du point d'indice en fonction des versants de la fonction publique, font partie des actes qui, s'ils sont posés, constitueront un recul majeur et un point de rupture pour la CGT", avait-il averti.

Acteurs Publics du 29/06/2017

La Cour des comptes pointe la dérive budgétaire de l'État

L'objectif d'un déficit public à 2,8 % du PIB en 2017 est jugé *"hors d'atteinte"* par la Cour des comptes dans son rapport d'audit des finances publiques, remis jeudi 29 juin au Premier ministre. La Rue Cambon suggère au gouvernement de réformer certains outils afin de sortir de cette spirale.

Le Premier ministre, Édouard Philippe, ne cachait pas son pessimisme, il y a deux semaines. Il évoquait un *"risque extrêmement fort"* que l'objectif de 2,8 % de déficit public prévu pour 2017 soit dépassé. Des inquiétudes aujourd'hui confirmées par la Cour des comptes dans son audit des finances publiques, remis au chef du gouvernement jeudi 29 juin.
Même s'il subsiste *"encore des incertitudes"*, la Rue Cambon constate de *"forts risques de dérapage"* par rapport aux trajectoires fixées par le précédent gouvernement, jugées *"hors d'atteinte"*. Dans leur rapport, les Sages tablent ainsi sur un déficit public en hausse de 0,4 point de PIB cette année, se situant à 3,2 points. Une trajectoire bien différente de celle prévue par le gouvernement socialiste sortant.

Avant de quitter Bercy, le ministre de l'Économie et des Finances Michel Sapin avait assuré que la France repasserait sous la barre des 3 % en 2017, comme l'exigent les critères européens dits de Maastricht. Après 3,4 % en 2016, la cible de déficit public pour 2017 avait été fixée à 2,7 point de PIB en loi de finances initiales, puis relevée à 2,8 points par le programme de stabilité français transmis aux instances européennes. Des promesses non respectées, donc.

Déficit à la hausse

Le dérapage anticipé par la Cour des comptes est du même ordre que celui mis en évidence lors de l'audit des finances publiques de 2012, lors de la prise de fonction du Président François Hollande. Néanmoins, ses origines *"sont très différentes"*, analyse la juridiction financière. *"Alors que l'écart relevé en 2012 provenait d'une révision à la baisse des hypothèses de croissance économique et d'une surestimation du rendement de certains impôts, il résulte en 2017 quasi exclusivement d'une sous-estimation des dépenses de l'État"*, précise-t-elle dans son rapport.

Ainsi, pour 2017, les recettes publiques ont été *"un peu surestimées"*, de l'ordre de 2 milliards d'euros, et surtout des dépenses de l'État ont été *"manifestement sous-évaluées"*. Des risques de dépassement des dépenses sont identifiés à hauteur de 5,6 milliards d'euros par rapport à la loi de finances initiale et à 7,3 milliards d'euros par rapport au programme de stabilité (étant donné que la cible de dépenses y a été réduite de 1,7 milliard d'euros).

L'occasion pour la juridiction de pointer du doigt les textes financiers *"entachés d'insincérités"* du gouvernement précédent, et notamment des sous-budgétisations *"importantes"* dans les documents budgétaires soumis à l'approbation du Parlement, dans les lois de finances, et des autorités européennes. Les constats de la Cour étaient *"identifiés par les administrations et donc connus par le gouvernement dès l'automne 2016 et de manière plus précise encore, en avril dernier, lors de la transmission à la Commission européenne du programme de stabilité"*, ajoute le rapport. Ces documents présentaient des *"biais de construction qui en affectent la sincérité"*, assène la Cour.

Poids des dépenses

Côté dépenses, les dépassements sont particulièrement importants du fait de sous-budgétisations initiales *"plus élevées encore que les années précédentes"*. Quatre missions du budget général sont en particulier concernées par ces dépassements. Tout d'abord, l'agriculture, l'alimentation, la forêt et les affaires rurales avec une sous-budgétisation de l'ordre de 1,6 milliard d'euros, du fait du *"refus d'apurement vis-à-vis de la Communauté européenne, de compensation d'exonération de charges sociales ou de crises sanitaires"*. La mission "Travail et emploi" ensuite, sous-budgétisée de 1,05 milliard d'euros, conséquence du plan de formation "500 000 formations" dont le dépassement est estimé à 0,6 milliard d'euros, ou encore du coût des contrats aidés.

Viennent ensuite la mission "Défense", sous-estimée de 0,8 milliard d'euros en raison notamment de la sous-budgétisation des opérations extérieures et intérieures, et enfin la mission "Solidarité, insertion, égalité des chances", compte tenu de la sous-budgétisation de l'allocation adultes handicapés et de la prime activité, d'un montant total de 0,7 milliard d'euros.

Risque de dépassement de 5,9 milliards d'euros

En sens inverse, des économies *"pourraient être constatées"* en 2017, par rapport au programme de stabilité, sur les prélèvements sur recettes et sur la charge d'intérêts au profit de l'Union européenne pour un montant évalué à 1,2 milliard d'euros et *"des redéploiements de crédits, sans reports de charge sur les exercices suivants pourraient permettre d'absorber une partie des dépassements"*, estime la Cour. L'annulation de ces crédits en cours de gestion serait égale à 2,5 milliards d'euros.

Néanmoins, la recapitalisation programmée d'Areva par l'État pour un coût total de 2,3 milliards d'euros pourrait noircir le tableau et *"dégrader"* les comptes des administrations publiques. Au total, le *"risque net de dépassement sur les dépenses de l'État par rapport au programme de stabilité peut être évalué à 5,9 milliards"*, conclut la Rue Cambon.

Mesures *"rigoureuses"* à mettre en œuvre

Pour redresser la barre du déficit public et contenir le risque de dérapage budgétaire, des *"mesures de gestion rigoureuses doivent être prises dès le second semestre"*, notamment par l'annulation de crédits ou de mesures d'accroissement des dépenses publiques, mais aussi dans les années à venir, ajoutent les juges financiers. Et ce

afin d'atteindre la cible de 2,3 points de déficit public en 2018, comme le prévoit le programme de stabilité de la France.

"Atteindre l'objectif de réduction du déficit de 0,5 point de PIB (en 2018 par rapport à la cible de 2017 de 2,8 %) imposerait de stabiliser en volume les dépenses des administrations publiques alors qu'elles ont crû de 0,9 % en moyenne entre 2011 et 2016", souligne la Cour.

À en croire les sages de la Rue Cambon, l'équation budgétaire de 2018 risque d'être d'autant *"plus difficile à résoudre que plusieurs facteurs devraient pousser à la hausse des dépenses"*. C'est le cas, notamment, de la remontée prévue du prélèvement sur recette en faveur de l'Union européenne, mais aussi de la montée en puissance des engagements pris par l'État en matière de revalorisation salariale avec en particulier le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des fonctionnaires (PPCR)... Ces facteurs impacteront également la trajectoire *"très ambitieuse"* du déficit prévue pour 2019 et 2020, soit respectivement 1,6 % et 1,3 %.

Renouvellement des méthodes

Bien plus que de s'engager dans des chantiers court-termistes pour réduire le déficit public, la Cour des comptes appelle à renouveler *"profondément"* les méthodes de maîtrise des dépenses publiques. *"Le niveau élevé des dépenses publiques laisse d'importantes marges de manœuvre qu'un réexamen des missions des administrations publiques et une analyse de l'efficience des politiques publiques doivent permettre de mobiliser"*, précise le rapport, citant notamment les politiques sociales, l'éducation ou le logement.

Le moyen aussi pour la juridiction de pointer du doigt les *"leçons"* et *"lacunes des méthodes passées"*. *"Faute d'une action conduite dans la durée, d'une stabilité suffisante des méthodes et de leur évaluation régulière, les résultats n'ont pas été à la hauteur des attentes"*, précise la Rue Cambon. Elle se base en particulier sur la Révision générale des politiques publiques (RGPP) intervenue de 2007 à 2012 et le *"peu de réformes structurelles"* l'accompagnant ou sur la modernisation de l'action publique (MAP) engagée à l'été 2012, aux objectifs budgétaires *"secondaires"* et au pilotage *"insuffisant"*. Les revues des dépenses réalisées dans le cadre de la préparation des projets de loi de finances sont des outils *"pertinents"*, mais leurs orientations *"sont très peu mises en œuvre"*, pointe en outre la Cour.

L'efficience de la maîtrise des dépenses dans la durée doit aussi s'accompagner *"d'outils rénovés"* et *"d'une implication et d'une responsabilisation de tous les acteurs"*, poursuit le rapport. Sur ce point, les juges estiment *"nécessaire"* de renforcer la *"cohérence"* des textes financiers, qu'il s'agisse des lois de finances, de programmation budgétaire ou du programme de stabilité, mais aussi de fixer un objectif pluriannuel en euros de dépenses des administrations publiques *"établi en cohérence avec une cible de baisse du poids de la dépenses publique"*. En somme, éviter les tours de passe-passe budgétaires auxquels le précédent gouvernement a pu se prêter et empêcher toute récidive de ce genre.

Bastien Scordia

Acteurs Publics du 27/06/2017

La justice prépare sa révolution algorithmique

Avec l'avènement de la justice prédictive, le juge ne peut plus se considérer comme un professionnel isolé. Mais faut-il vraiment tendre vers l'harmonisation des décisions de justice ? C'est l'une des questions, nombreuses, évoquées lors d'un colloque sur le défi des algorithmes dans la justice, le 27 juin.

Libérer la justice de ses flux industriels de dossiers. Savoir comment d'autres juges ont appréhendé une affaire. En tirer des enseignements sur ses propres pratiques et tendre vers une harmonisation des décisions d'une juridiction à l'autre. Pour les professionnels du droit aussi, les algorithmes marquent un changement de paradigme total, dont il reste à cadrer les contours, comme a tenté de le faire l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ), lors d'un colloque le 27 juin.

Depuis la loi pour une République numérique d'octobre 2016 (dont on attend encore quelques décrets d'application), les juridictions des ordres judicaire et administratif sont confrontées à l'obligation d'ouvrir leurs données pour les mettre gratuitement à disposition du public. Est née alors une nouvelle discipline – autant qu'un nouveau marché : la justice prédictive. Autrement dit, *"la rencontre de la justice et de l'*open data, *par l'exploitation de l'ensemble des décisions du passé"*, expose Éloi Buat Menard, magistrat, adjoint de la sous-directrice de l'organisation judiciaire et de l'innovation au ministère de la Justice.

Paramètres multiples

"On peut ainsi apprécier la probabilité d'un fait futur, ce qui ne signifie pas qu'on puisse annoncer à l'avance une décision", poursuit, pesant chacun de ses mots, le magistrat, qui rappelle qu'une décision de justice n'est en aucun cas la seule résultante des décisions passées.

L'algorithme doit donc être capable d'embrasser l'ensemble des causalités d'une décision : *"Il y a certes le contexte jurisprudentiel, mais aussi le contexte normatif, le contexte social, professionnel, médiatique, affectif, horaire, climatique (comment le juge décide-t-il en période de canicule ou d'orage ? Ce sont des questions posées)*, illustre Éloi Buat Menard. *Il faut écarter à tout prix l'image du juge robot."*

Influence de la norme

Alors, comment la justice prédictive va-t-elle influencer la matière première du juge que constitue la décision ? La première des influences viendra de *"la jurisprudence concrète"*, qui prendra soudainement plus de relief que la jurisprudence verticale

(cours d'appel, Cour de cassation, Cour européenne…). *"Je serai instruit de ce que font mes pairs. On n'est plus dans le déductif mais dans la corrélation des décisions et cela va m'apprendre énormément sur mes pratiques : est-ce que je me situe à la marge ou au contraire dans la norme des décisions prises par mes pairs ?"* analyse le magistrat Éloi Buat Menard.

Au-delà de l'attrait que peut représenter ce genre de comparaisons, apparaît pourtant une forme de *"contrainte"*. *"Car l'objectivation tend nécessairement vers l'harmonisation, et donc, vers une plus grande prévisibilité de la décision, car c'est bien connu, le juriste est plus conformiste que révolutionnaire…"* note l'adjoint de la sous-directrice de l'organisation judiciaire et de l'innovation au ministère de la Justice.

Risque de standardisation

En découlent ainsi un certain nombre d'écueils potentiels, au premier rang desquels "la performativité", qui verrait la jurisprudence prisonnière du passé. Mais aussi l'illusion d'une sécurité juridique avancée comme une évidence, ce qui peut au contraire aboutir à la négation même de l'idée de justice, qui reste une décision humaine. Ou encore un raisonnement en termes de coûts/avantages en matière de justice pénale. Enfin, l'utilisation des noms figurant sur les décisions de justice pourrait amener l'algorithme à objectiver une influence spécifique des jurés sur les juges.

"La bonne réponse se situe dans un équilibre entre harmonisation et individualisation qui permette à l'algorithme d'être juste une aide à la décision. Cela demandera un effort de motivation aux juges afin qu'ils ne tombent pas dans la standardisation", conclut le magistrat.

Futur *soft power* français ?

Affichant une vigilance certaine, Hélène Cazaux-Charles, magistrate et directrice de l'INHESJ, prévient : *"Attention à ce que le scientisme ne vienne pas nous égarer et subvertir les progrès portés par l'intelligence artificielle."* Il ne faudrait pas, en effet, qu'une probabilité devienne une certitude et qu'un soupçon fasse office de preuve. *"Le procureur, qui est le garant de la preuve, doit pouvoir avoir la possibilité d'auditer l'algorithme"*, souligne-t-elle.

Le ton de Louis Larret-Chahine, directeur commercial de Predictice, est bien plus confiant. Le cofondateur de cette "legaltech" fondée en janvier 2016, qui se présente comme *"la première plate-forme de justice prédictive en Europe"* et avec laquelle les cours d'appel de Rennes et de Douai ont noué un partenariat, invite même à ne point trop réglementer le recours aux algorithmes afin de ne pas faire perdre à notre pays *"une opportunité unique"*. Selon lui, avec l'*open data* des données judiciaires, la France est à même de *"renouveler le* soft power *qu'elle a perdu sur le terrain technologique, en produisant les futurs champions de l'analyse juridique"*.

Soazig Le Nevé

Acteurs Publics du 28/06/2017

Le Conseil d'Etat rejette une requête sur l'indépendance des magistrats

Le Conseil d'Etat a rejeté le recours de l'Union syndicale des magistrats (USM) sur la réforme du secrétariat général du ministère de la Justice et décidé de ne pas statuer sur sa question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur l'indépendance des magistrats du parquet, mardi 27 juin. Le syndicat compte saisir de nouveau le Conseil d'Etat.

De l'aveu de Benjamin Blanchet, membre du conseil national de l'Union syndicale des magistrats (USM), c'est une *« nouvelle occasion manquée pour l'indépendance des magistrats »*. Le Conseil d'Etat a rejeté, mardi 27 juin, une requête du syndicat, qui avait demandé au juge des référés de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur l'indépendance statutaire des magistrats du parquet.

La question soulevée par cette organisation majoritaire dans la magistrature s'inscrivait dans le cadre de son recours en référé-suspension contre la réforme du secrétariat général du ministère de Justice. En mai dernier, l'USM avait, en effet, attaqué un décret et un arrêté, parus au Journal officiel du 27 avril, réorganisant et renforcement le fonctionnement de ce secrétariat *[cliquez ici pour consulter notre article : « Des magistrats attaquent la réforme de l'administration du ministère de la Justice »]*.

Dans son mémoire, l'USM soutenait que la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) ne pouvait simultanément assurer le suivi et l'exécution des décisions de justice impliquant des mineurs et contrôler l'action du ministère public en matière de protection de l'enfance, *« sans gravement porter atteinte à la cohérence de la politique pénale »*, comme le prévoyaient les textes. Les magistrats craignaient en somme que la DPJJ soit autorisée à contrôler le parquet, si celui-ci engageait des poursuites pour délinquance juvénile.

« Pas lieu de statuer »

Dans sa décision, qu'*Acteurs publics* a consulté, le Conseil d'Etat a jugé que la condition d'urgence requise par l'USM pour justifier la suspension de ces dispositions (appliquées depuis le 1er mai) ne pouvait *« être regardée comme remplie »* et ne portaient pas d'atteinte immédiate à la cohérence de la politique pénale.

A la suite de cette décision, les Sages ont ainsi estimé qu'il n'y avait *« pas lieu de statuer »* sur la demande de renvoi au Conseil constitutionnel de la question prioritaire de constitutionnalité, soulevée par l'USM sur l'indépendance des

magistrats et intégrée dans cette même requête. L'organisation syndicale y questionnait la conformité d'une ordonnance de 1958 avec les principes constitutionnels d'indépendance de l'autorité judicaire et de séparation des pouvoirs. Cette ordonnance dispose que les magistrats du parquet (les procureurs) sont placés sous l'autorité du garde des Sceaux, ministre de la Justice.

Nouvelle QPC

Néanmoins, l'Union syndicale des magistrats ne s'avoue pas vaincue. Elle compte redéposer une question prioritaire de constitutionnalité sur l'indépendance des magistrats, cette fois-ci dans le cadre de la procédure sur le « fond » engagée contre la réforme du secrétariat du ministère de la Justice. *« Ce sera fait la semaine prochaine »,* indique Benjamin Blanchet, également vice-président du tribunal de grande instance (TGI) de Pontoise. L'examen sur le « fond » du conseil d'Etat devrait avoir *lieu « fin septembre ou début octobre »* précise-t-il à *Acteurs publics*.

Les choses pourraient néanmoins s'accélérer au sujet de l'indépendance des magistrats du parquet. Comme son prédécesseur François Bayrou, la ministre de la Justice et garde des Sceaux, Nicole Belloubet a réaffirmé le souhait du gouvernement de modifier la Constitution afin de renforcer l'indépendance des procureurs, notamment dans leurs procédures de nomination.

Ainsi, lors de son audition au Sénat sur les projets de loi (organique et ordinaire) rétablissant la confiance dans la vie publique, mardi 27 juin, la nouvelle locataire de la Place Vendôme a affirmé qu'un projet de loi constitutionnel *« pourrait être présenté à l'automne »* et qu'il comprendrait une réforme du Conseil supérieur de la magistrature (CSM). Actuellement, les magistrats du parquet (procureurs) et ceux du siège (juges) ne sont pas logés à la même enseigne. Le Conseil supérieur de la magistrature ne rend, en effet, qu'un avis consultatif sur les nominations des membres du parquet (que le président de la République n'est juridiquement pas obligé de suivre, même si dans les faits il s'y est conformé ces derniers années) alors que pour ceux du siège, un avis conforme du CSM est obligatoire.

Bastien Scordia

Acteurs Publics du 28/06/2017

Un excès d'esprit de corps au sein du personnel pénitentiaire

Constatant les dysfonctionnements multiples liés à la gestion des ressources humaines, Adeline Hazan, contrôleure générale des lieux de privation de liberté, propose de déconcentrer les recrutements et d'accroître la proportion des agents recrutés après une première expérience professionnelle, dans un rapport publié le 28 juin.

Le personnel des prisons est-il à même de prendre toutes les mesures qu'exige le respect des droits fondamentaux des détenus ? Les agents sont-ils eux-mêmes toujours respectueux des droits fondamentaux dans leur comportement -usage strictement nécessaire de la force, absence de violence, probité, comportement respectueux, respect des obligations- ?

Au moins, les questions sensibles sont posées. Dans son rapport thématique consacré aux personnels des lieux de privation de liberté publié le 28 juin, Adeline Hazan, la contrôleure générale des lieux de privation de liberté (CGLPL), passe outre les tabous en s'inquiétant tout haut des conditions de travail des agents pénitentiaires mais aussi des personnels médicaux qui ont la charge de détenus enfermés dans des unités spécialisées, notamment psychiatriques.

Liberté d'interprétation de la règle

« L'idée selon laquelle il existerait une forme de concurrence entre les droits des personnes privées de liberté et ceux des personnes qui les prennent en charge est profondément erronée : au contraire il existe entre eux une réelle communauté d'intérêts, parfois malgré un antagonisme apparent », écrit Adeline Hazan. Car le respect et la satisfaction des droits des personnes enfermées est *« un facteur essentiel de la sérénité de la prise en charge et donc, finalement, de la sécurité des établissements »*.

Si les professionnels subissent parfois les mêmes contraintes que les personnes prises en charge, ils *« bénéficient d'une liberté d'interprétation de la règle qui confère à chacun, en fonction de sa personnalité, de sa disponibilité ou de son état de fatigue un rôle déterminant dans l'effectivité de tel ou tel droit fondamental »*.

A cet égard, la CGLPL reçoit des témoignages de comportements non professionnels : *« pris isolément, les faits relatés sont parfois ténus mais, mis ensemble, ils peuvent révéler une situation préoccupante, résultant de pratiques passibles de sanctions »*, relève le rapport. Mais les poursuites restent peu nombreuses, les atteintes aux droits fondamentaux des personnes privées de liberté ne paraissant pas faire l'objet de sanctions fréquentes.

Des « silences » dus à des craintes

« La disproportion entre le nombre des faits signalés et le nombre des poursuites ne peut manquer de surprendre », ajoute Adeline Hazan, consciente que *« lancer et faire aboutir des procédures disciplinaires est une entreprise difficile : les faits sont rarement clairs, les réticences à témoigner sont nombreuses, parfois même de la part de la victime, les pressions « corporatistes » de toute nature sont fortes, les conséquences en termes de climat social sont parfois lourdes »*.

A ces difficultés s'ajoute *« une vision déformée de l'obligation de solidarité existant entre les professionnels »*, souligne le rapport. Ainsi, *« l'esprit de corps peut aller jusqu'à l'excès de solidarité »*. Dans ses visites, le CGLPL a observé des *« silences »* dus à des craintes : peur des professionnels de ne pouvoir exercer sereinement dans un établissement après la dénonciation de violences ou peur des personnes privées de liberté de subir des représailles en cas de réclamation.

Adeline Hazan préconise d'identifier dans chaque lieu de privation de liberté un « référent droits fondamentaux », spécialement formé, appartenant à l'équipe de direction de l'établissement et chargé de répondre aux interrogations des professionnels, de les aider à évaluer les situations, de conseiller le chef d'établissement et de s'assurer des mesures nécessaires.

Vacance de postes

Concernant les effectifs, la CGLPL observe trois phénomènes cumulatifs, présents à des degrés variables dans tous les lieux de privation de liberté : *« l'effectif de référence est défini de manière insuffisante en raison d'une pénurie de moyens ou d'une confiance excessive dans des outils de productivité (architecture prétendue optimisée, électronique, etc.) »* ; *« des postes sont vacants, en raison de la mauvaise réputation de l'établissement, éventuellement liée à l'insuffisance de l'organigramme, et parfois aggravée par une suractivité ou une mauvaise localisation »* ; *« des conditions de travail dégradées provoquent une rotation excessive des agents entrainant la présence d'une proportion importante d'agents inexpérimentés, voire de stagiaires ou de vacataires. »*

Suite logique : une croissance des vacances de postes et une fatigue qui produit de l'absentéisme. Pour pallier l'instabilité des surveillants pénitentiaires, Adeline Hazan propose de déconcentrer les recrutements et d'accroître la proportion des agents recrutés après une première expérience professionnelle. Elle appelle en outre à renforcer l'encadrement et les effectifs des établissements qui accueillent massivement des sortants d'école.

Soazig Le Nevé

Acteurs Publics du 27/06/2017

Budget : trois cibles seront prioritaires

Le porte-parole du gouvernement, Christophe Castaner, a estimé, mardi 27 juin, qu'il y aurait *"des ministères prioritaires"* dans le budget du gouvernement : l'Intérieur, la Justice et l'Éducation nationale. La Cour des comptes doit rendre son audit sur la situation budgétaire le 29 juin.

Alors que la Cour des comptes s'apprête à dévoiler son rapport d'audit sur la situation budgétaire du pays, le gouvernement affiche déjà ses priorités. Dans le budget du gouvernement, *"il y a des ministères prioritaires : la sécurité est effectivement un emploi prioritaire, la Justice est un ministère prioritaire, l'Éducation nationale est un ministère prioritaire. Les autres non"*, a déclaré le porte-parole du gouvernement, Christophe Castaner, sur CNews, mardi 27 juin.
"En France (...), on a tendance à penser que l'on est un bon ministre lorsqu'on obtient plus pour dépenser plus. Ce temps-là est terminé, les Français ne supportent pas quand la dépense publique n'est pas juste, efficace", a-t-il ajouté.

"Quand on a donné ce cadre, que l'on veut réduire de 120 000 le nombre de fonctionnaires en France sur les 570 000 qui vont partir à la retraite dans les cinq ans, on sait qu'effectivement ce n'est pas sur l'éducation nationale qu'on va diminuer, c'est peut-être plutôt sur les services du ministère de l'Économie et des Finances, ceux de M. Le Maire par exemple", a illustré Christophe Castaner, également secrétaire d'État aux Relations avec le Parlement.

En attendant l'audit de la Cour des comptes

Relancé sur le budget de la santé et des affaires sociales, il a précisé : *"L'objectif est de faire 15 milliards d'euros d'économies dans la dépense publique. Ça ne veut pas dire moins de services dans les hôpitaux, mais c'est changer notre approche sur la dépense publique dans le service de la santé."*

Et sur le budget du ministère des Armées ? *"L'orthodoxie budgétaire ne veut pas dire donner moins de services, moins de sécurité, notamment sur l'armée. Et l'objectif est de porter à 2 % du PIB notre budget de la défense d'ici à 2025"*, a souligné Christophe Castaner. Le porte-parole du gouvernement a indiqué attendre l'audit de la Cour des comptes sur la situation budgétaire française, jeudi 29 juin, pour pouvoir *"faire cette opération (budgétaire) en transparence"*.

Lundi 26 juin, le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Le Maire, a prévenu que si le gouvernement ne prenait pas de mesures *"d'ici à la fin de l'année"*, il ne pourrait pas tenir son engagement européen de faire passer le déficit sous

la barre des 3 % du PIB en 2017, tout en écartant des hausses d'impôts. *"Il faudra faire des efforts, (...) il faudra que dans chaque ministère, on puisse peigner les dépenses programmées d'ici la fin de l'année, pour rattraper ce qui aurait glissé en début d'année"*, a confirmé Christophe Castaner.

Benjamin Scordia (avec AFP)

Acteurs Publics du 27/06/2017

François Ecalle : "Bercy et la Cour des comptes entretiennent un rapport de force perpétuel en matière d'audits"

Alors que la Cour des comptes va rendre au gouvernement, le 29 juin, un audit sur les finances publiques, François Ecalle, aux manettes de l'audit de 2012, revient sur la difficile montée en puissance des magistrats financiers sur le sujet, mal acceptée par le ministère des Finances.

Comment le pouvoir politique en est-il venu à recourir à la Cour des comptes ?
En 1997, Lionel Jospin *[alors Premier ministre, ndlr]* a confié un audit des finances publiques à Jacques Bonnet et Philippe Nasse, deux membres de la Cour des comptes. Ces deux magistrats furent aussi sollicités par Jean-Pierre Raffarin en 2002. Mais l'audit de 1997, comme celui de 2002, avait été confié à ces deux magistrats *intuitu personae* et non à la Cour elle-même, ce qui a provoqué un débat en son sein à partir de 2003, à l'occasion de la mise en œuvre de la Lolf *[loi organique relative aux lois de finances, ndlr].* D'une certaine façon, la Cour a été vexée que l'on ne lui demande pas cet audit à elle-même en tant qu'institution. Une partie de la Cour considérait, et certains de ses membres considèrent toujours, que sa mission est seulement d'examiner les comptes et la gestion des exercices passés et qu'elle doit éviter les débats économiques. Sur le plan juridique, une difficulté existait et n'a été résolue qu'avec la Lolf, par un article qui est incompréhensible et sur lequel s'appuie la Cour. Mais le ministère des Finances conteste la compétence de la Cour en matière de prévision et ne fait pas la même lecture de l'article en question. Pour Bercy, la Cour des comptes doit rester dans l'analyse des comptes du passé et ne pas aller sur le terrain des prévisions, même sur l'année en cours. Bercy et la Cour des comptes entretiennent un rapport de force perpétuel en matière d'audits.

Quelle utilisation le politique a-t-il fait de ces audits, en 1997 comme en 2002 ?
En 1997, période qui rappelle la situation actuelle de 2017, il fallait absolument revenir à un déficit inférieur ou égal à 3 % du PIB. À l'époque, il s'agissait de la condition pour créer l'euro. Le gouvernement Juppé avait affiché une prévision de 3 % de déficit pour 1997, mais le gouvernement Jospin se méfiait et l'administration de Bercy avait elle-même alerté en interne à plusieurs reprises sur le fait que ce serait difficile. L'audit a confirmé qu'on serait plutôt à 3,5 % qu'à 3. Le gouvernement a, dans le cadre d'une loi de finances rectificative, pris des mesures de redressement

dans la foulée de l'audit : hausse de l'impôt sur les sociétés et économies sur les dépenses. En 2002, l'audit a montré que la prévision de déficit du gouvernement Jospin était sous-estimée et que le déficit serait plus élevé. Mais l'équipe Raffarin n'a pas du tout pris des mesures de redressement, en considérant que ce n'était pas très grave et a au contraire procédé à une baisse d'impôt – une promesse de campagne – dans le cadre d'une loi de finances rectificative. L'audit n'a pas eu beaucoup d'effet…

En 2007, Nicolas Sarkozy ne demande pas d'audit…

La question ne s'est pas posée car il n'y a pas eu d'alternance. La droite se succédait à elle-même. Mais entre-temps, la Cour des comptes a lancé, à partir de 2006, son propre rapport annuel sur la situation et les perspectives des finances publiques. Le rapport va monter en puissance sur ce sujet. Une montée en puissance très progressive et surtout très prudente. Lorsque j'ai été appelé, au début de 2008, à préparer le rapport prévu en juin, j'ai reçu pour consigne d'écrire "en style notarial", par exemple écrire que le déficit augmente de x % et non qu'il s'aggrave. En particulier, les titres devaient être complètement plats, comme dans le rapport de 2007. Le rapport préparé mettait néanmoins en évidence, sans l'écrire ainsi, une aggravation de la situation en 2007, des risques réels pour 2008 et la nécessité d'une action durable sur les dépenses publiques. Quelques jours avant son approbation par la "chambre du Conseil" et sa publication, Philippe Séguin, alors Premier président de la Cour, a demandé qu'il soit réécrit pour faire clairement apparaître ce diagnostic, notamment dans les titres. Avec le recul, j'ai compris ensuite qu'il s'agissait d'une nouvelle orientation stratégique pour la Cour. On assumait les choses, avec une certaine force. Et le rapport est devenu plus "punchy".

En 2012, François Hollande commande lui aussi un audit à la Cour…

Il avait annoncé durant sa campagne qu'il demanderait cet audit. C'était encore une époque ou Bercy refusait toujours de communiquer à la Cour des prévisions sur l'année en cours. À l'approche de la présidentielle, nous avons commencé à nous préparer en demandant les prévisions intemes de Bercy pour l'année 2012, qui ne sont bien sûr pas celles qui sont publiées officiellement… Jusqu'au deuxième tour, Bercy a refusé. Après le second tour, nous y avons eu accès et nous avons pu montrer que l'estimation officielle était sous-estimée. La loi de finances rectificative du mois d'août en a tenu compte, avec un début de tour de vis fiscal. Depuis 2012, Bercy a continué d'afficher ses réticences sur les audits annuels de la Cour, hors le cas de celui commandé juste après l'élection présidentielle. Bercy donnait un peu plus d'information qu'avant 2012 pour les rapports annuels. L'enjeu reste entier pour 2018 et 2019 : hors audit post-élections, on retrouvera des réticences à communiquer les prévisions d'exécution de la direction du budget, qui remontent au ministre au mois d'avril-mai. Même chose pour les prévisions techniques de la direction générale du Trésor à Bercy.

Plusieurs ministres de l'époque ont estimé que François Hollande n'avait pas assez profité de l'audit et pas suffisamment dramatisé la situation pour mieux faire accepter certaines mesures…
L'audit a été très utilisé et les enjeux dramatisés. En revanche, il a servi pour des mesures de hausse des prélèvements obligatoires. L'erreur a été là, à mon sens. Un plan de redressement avec moins de hausse d'impôt mais plus d'économies sur les dépenses aurait été plus judicieux.

Comment analysez-vous le positionnement du gouvernement d'Édouard Philippe avant la remise du rapport de la Cour, prévue le 29 juin ?
La prévision actuelle, qui figurait dans le programme de stabilité transmis par le gouvernement Cazeneuve en avril dernier à la Commission européenne, était de 2,8 %. Les prévisions internes de Bercy ne sont sans doute pas autour de 2,8 %. Comme l'avait dit le Haut Conseil des finances publiques à l'automne dernier, le chiffre de 2,8 % paraît improbable. Depuis quelques jours, le Premier ministre est en train de préparer les esprits à des mesures de redressement, car la vraie prévision sera plutôt de 3,1 ou 3,2 %. Mais contrairement à ce qu'il s'est passé en 1997, le Premier ministre a d'ores et déjà annoncé qu'il n'y aurait pas de loi de finances rectificative. Donc, il n'y a pas moyen de jouer sur le levier fiscal, en augmentant certains impôts. Le gouvernement ne pourra jouer que sur les crédits budgétaires et sur les outils de régulation utilisés par la direction du budget à Bercy : gel, surgel et annulation de crédits.

De Bercy à la Cour des comptes
Magistrat de la Cour des comptes en disponibilité, **François Ecalle** anime le site Web d'information sur les finances publiques Fipeco. Lorsque Lionel Jospin a confié un audit des finances publiques à Jacques Bonnet et Philippe Nasse en 1997, il était sous-directeur des finances publiques à la direction de la prévision à Bercy. Lorsque Jean-Pierre Raffarin leur a confié un deuxième audit, en 2002, il était dans leur équipe d'auditeurs. Lorsque Jean-Marc Ayrault a demandé un audit à la Cour des comptes en 2012, François Ecalle était responsable depuis 2008 de la préparation du rapport annuel sur la situation et les perspectives des finances publiques, dans lequel cet audit a été intégré. Il l'est resté jusqu'à la fin de 2015 et sa mise en disponibilité.

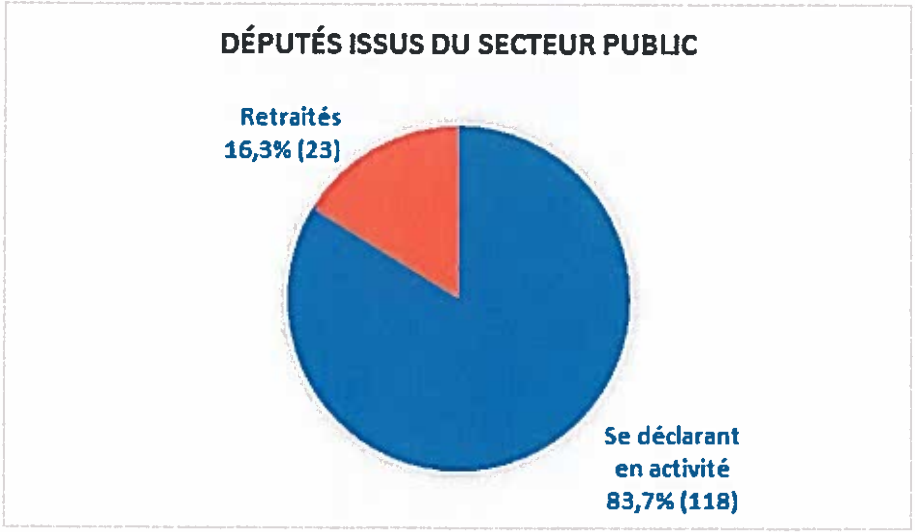
Pierre Laberrondo

Les 118 députés fonctionnaires passés à la loupe

En retraite ou en activité jusqu'à leur élection, membres de la fonction publique d'État ou de la fonction publique hospitalière, de catégorie A ou B : focus sur ces fonctionnaires élus députés dimanche 18 juin.

Depuis le début de la semaine, les "journées d'accueil" des nouveaux députés battent leur plein. Certains retrouvent leurs habitudes du fait de leur réélection, d'autres découvrent le Palais-Bourbon pour la première fois. L'analyse de leurs catégories socio-professionnelles montre une nouvelle fois que les fonctionnaires occuperont un nombre important de sièges dans l'Hémicycle. Mais qui sont ces députés issus du secteur public ? Quel est leur profil ? Dans quel versant de la fonction publique exerçaient-ils jusqu'à leur élection ? Sur la base des déclarations effectuées par les nouveaux parlementaires auprès du ministère de l'Intérieur, *Acteurs publics* a dressé une sociologie des fonctionnaires élus députés dimanche 18 juin.

Un quart de députés issus du secteur public. Près de 25 % des 577 députés élus dimanche 18 juin sont issus du secteur public, contre selon des estimations environ 55 % lors des élections législatives de 2012 et 49,4 % en 2007. Et ce au sens large du terme, c'est-à-dire en comptabilisant les actifs et les retraités. Ils sont 118 à se déclarer fonctionnaires, soit 20,45 % des nouveaux locataires du Palais-Bourbon, dont 7 sont issus des grands corps de l'État (Cour des comptes, Conseil d'État…) et 23 d'entre eux se déclarent retraités de la fonction publique, dont 9 de l'enseignement. À ces parlementaires provenant du secteur public, viennent s'ajouter une quinzaine de cadres et 4 employés dans des entreprises publiques.

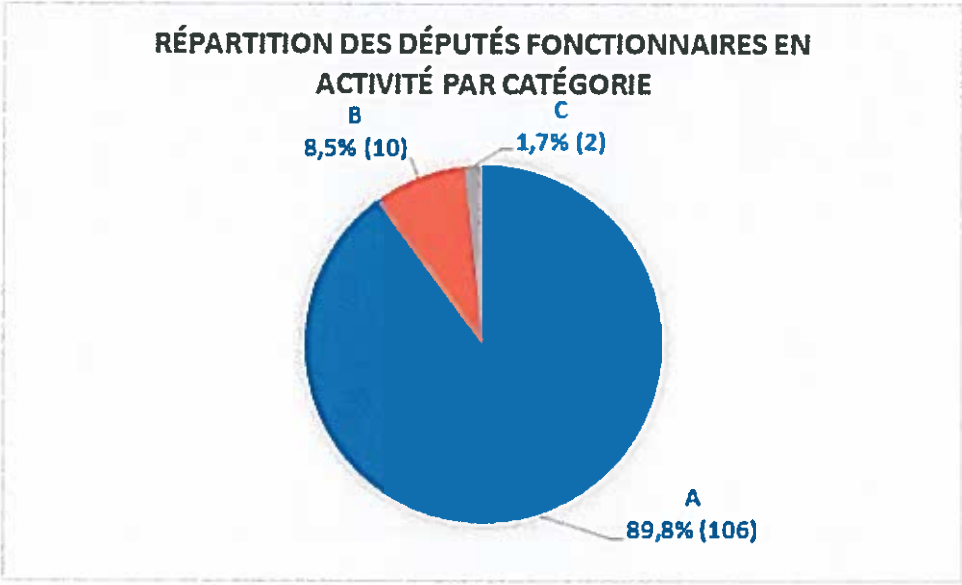


Sur la base de 141 députés issus du secteur public

La catégorie A majoritaire. 89,8 % des 118 députés se déclarant comme fonctionnaires en activité font partie de la catégorie A de la fonction publique. Ils ne sont que 10 à représenter la catégorie B (6 territoriaux et 4 de la fonction publique d'État) et seulement 2 pour la catégorie C, tous deux exerçant dans la fonction publique territoriale.

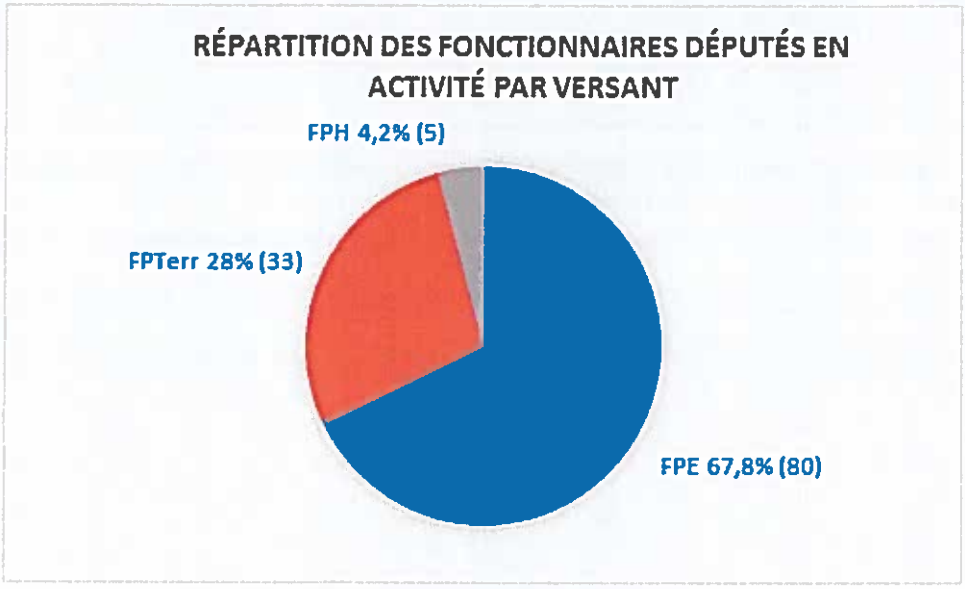
La forte proportion d'agents de catégorie A parmi ces "députés-fonctionnaires" s'explique, quant à elle, par la part importante d'agents de l'éducation nationale, notamment les professeurs de l'enseignement secondaire et technique (environ 22 % du total des députés fonctionnaires), les professeurs de faculté (environ 15 %) et les enseignants du secondaire (près de 6 %).

Les députés de catégorie A issus de la territoriale sont au nombre de 25, dont des directeurs généraux de services (DGS), des directeurs généraux d'administration, des attachés territoriaux, des ingénieurs ou encore une bibliothécaire. Ils sont 5 à provenir de la fonction publique hospitalière, avec notamment une cadre infirmière, une sage-femme ou une directrice d'hôpital.



Sur la base de 118 députés se déclarant fonctionnaires en activité

La fonction publique d'État en force. La part importante de personnels de l'éducation nationale – qui font partie de la fonction publique de l'État – parmi les députés influence aussi la répartition des parlementaires en fonction du versant de la fonction publique dont ils sont issus. Près de 68 % des députés qui sont des agents publics sont en effet issus de la fonction publique d'État (80) avec, en plus des enseignants, notamment, un directeur divisionnaire des impôts, un juriste au ministère de la Défense, deux agents de la police nationale, un diplomate du Quai d'Orsay, un attaché d'administration au ministère de l'Intérieur, ainsi qu'un ingénieur de l'agriculture et des forêts. Pour le reste, 27,9 % des "députés-fonctionnaires" représentent la fonction publique territoriale (33) et un peu plus de 4 %, la fonction publique hospitalière (5).



Sur la base de 118 députés se déclarant fonctionnaires en activité

Bastien Scordia

Acteurs Publics du 27/06/2017

"Une prime d'intéressement à la performance collective de 215 euros pour tous les agents"

La maire LR de Romans-sur-Isère, Marie-Hélène Thoraval, détaille pour *Acteurs publics* les mécanismes de la "prime d'intéressement à la performance collective" instaurée dans sa commune. Une première dans les collectivités françaises, destinée à lutter contre l'absentéisme et à doper l'efficacité des services publics de la commune drômoise.

Romans-sur-Isère (33 000 habitants), dans la Drôme, est la première collectivité à instaurer une "prime d'intéressement à la performance collective" pour ses 600 agents communaux. Pourquoi lancez-vous ce dispositif basé sur la satisfaction des usagers ?

Depuis mon arrivée à la tête de la municipalité, en 2014, toutes nos démarches visent à améliorer constamment les services rendus à la population en faisant mieux avec moins. Pour cela, je me suis inspirée du secteur privé en réorganisant l'administration municipale, qui est passée de 10 à 5 services. Deux cellules ont été créées : la direction de l'attractivité, du développement et de l'innovation et la direction de la satisfaction des usagers. Nous avons mis en place le dispositif "Allô, madame le maire", qui dispose d'un *process* dédié en interne. L'usager doit souvent affronter un méandre de services après avoir composé un numéro vert. Chez nous, il y a un progiciel métier derrière, avec un engagement de réponse dans les 48 heures. Le lancement de cette prime d'intéressement à la performance collective est une étape supplémentaire dans cette recherche d'efficacité au service des usagers.

La prime d'intéressement est basée sur le chiffre d'affaires de l'entreprise et son objectif est de produire du résultat. Le but recherché ne peut pas être le même dans une administration publique…

Cette prime n'est en effet pas basée sur des objectifs d'accroissement du chiffre d'affaires – parce qu'une municipalité n'en produit pas – mais sur la satisfaction des usagers. Cette démarche a été travaillée par les élus et par une cinquantaine d'agents et a été adoptée à l'unanimité par les partenaires sociaux. Concrètement, nous faisons appel à un cabinet extérieur qui mène une enquête de satisfaction sur 4 points : la qualité des services rendus à la population ; la sécurité publique ; la relation aux usagers ; le cadre de vie. Nous allons ainsi obtenir, d'ici la fin du mois de juin, un étalon à partir duquel nous fixerons des objectifs d'amélioration. Une nouvelle enquête par le même cabinet extérieur sera conduite en décembre et nous pourrons alors mesurer la progression de la satisfaction des usagers et ensuite distribuer la prime en avril suivant, comme cela se fait dans le privé. Nous définirons un nouvel objectif en 2018.

Cette prime s'ajoutera-t-elle à la rémunération des agents ?

C'est en effet une gratification de 215 euros par agent qui s'ajoutera ou ne s'appliquera pas, si les objectifs ne sont pas atteints. On ne touche bien sûr pas au traitement des agents. Il s'agit par ailleurs

de lutter contre l'absentéisme chronique, qui coûte à la ville 1,6 million d'euros chaque année. La prime sera donc distribuée si l'agent n'a pas dépassé un certain taux d'absence. Aucune ou une absence entrainera 100 % de la prime, 2 absences 70 %, 3 absences 30 %, 4 absences 10 % et au-delà, 0 %. La prime des agents qui ne toucheront rien sera redistribuée aux autres agents, qui pourront toucher jusqu'à 380 euros.

Tous les agents, titulaires et contractuels, seront-ils concernés ?
L'intégralité des personnes, toutes catégories confondues, bénéficiera de cette prime dans tout le périmètre géré par la ville de Romans. Certaines absences ne seront bien sûr pas prises en compte, telles que les jours de formation, les congés maternité ou paternité, etc. Les autres motifs le seront : maladie, accident de service, accident de travail, maladie professionnelle, etc. Il s'agit là d'une reconnaissance du mérite et d'un partage des fruits de l'efficacité des agents. Je le répète : cette prime d'intéressement à la performance collective a fait l'objet d'une concertation et a été validée par les représentants du personnel.

Instaurer des méthodes venues du privé n'est-il pas contradictoire avec les valeurs collectives propres au service public ?
J'assume, je revendique et je suis fière d'instaurer des méthodes du privé ! Il ne s'agit bien sûr pas de faire du copier-coller, mais de décliner les meilleures pratiques en les adaptant à nos organisations. Le management par *process* que j'ai instauré a permis de repréciser le rôle et l'importance de chacun. Quand les agents comprennent ce qu'ils font et pourquoi, avec quels objectifs et dans quel but, alors vous obtenez leur adhésion et leur investissement. Cela rejaillit sur leur performance. Cette démarche entrepreneuriale montre ses effets : nous sommes sortis de nos prêts toxiques tout en nous désendettant ; le service "Allô, madame le maire", inspiré du privé, permet de régler les problèmes quotidiens des usagers ; notre démarche "Invest in Romans" vise à initier et accompagner les porteurs de projet et les investisseurs de notre territoire, etc. Je crois fermement au management par projet.

Vous vous êtes manifestement inspirée de votre propre parcours dans le privé. Faut-il développer des parcours croisés public-privé pour les élus comme pour les agents ?
J'ai travaillé dans l'agroalimentaire, j'ai œuvré en tant que commerciale, dans le marketing, j'ai enseigné, développé des formations… Je ne me reconnais pas dans les parcours rectilignes. Les aspects positifs de chaque expérience doivent être réutilisés, peu importe que ce soit dans le public ou dans le privé.

Propos recueillis par Sylvain Henry

"Un dispositif inadapté au secteur public"
Baptiste Talbot, secrétaire général de la Fédération des services publics de la CGT
« Cette initiative relève d'une logique managériale venant clairement du privé où la recherche de profit prime. Elle est forcément inadaptée au secteur public. Un dispositif comme celui-là stigmatise le droit au congé maladie. L'agent peut être malade, ce n'est pas de sa faute ! Par ailleurs, les personnels risquent de se focaliser sur des tâches mesurables et visibles en en délaissant d'autres pourtant essentielles au bon fonctionnement des services. Cette prime pose également la question de la cohésion entre les équipes et celle d'une utilisation des services publics dans des intérêts particuliers, au service de l'image de l'exécutif. Des dispositifs permettant de valoriser l'investissement particulier des agents existent déjà. Celui de Romans-sur-Isère ne me paraît pas pertinent, voire me paraît dangereux. »

Le JDD.fr du 28/06/2017

Code du travail : on sait peu de choses de la réforme et ça inquiète les syndicats

Le projet de loi permettant de réformer le Code du travail par ordonnances a été présenté mercredi en Conseil des ministres. Les syndicats ont été et seront régulièrement consultés. Mais sans jamais connaître clairement les positions du gouvernement.

C'est l'un des grands chantiers d'Emmanuel Macron. L'une de ses promesses phare de la campagne électorale. Réformer le Code du travail. Un chantier ambitieux qui va plus loin en terme de flexibilité que la loi Travail, portée par Myriam El Khomri, et symbolisant l'un des mauvais tournant du quinquennat Hollande en terme de popularité. Alors, pour ne pas reproduire les erreurs du passé, le chef de l'Etat et son Premier ministre, Edouard Philippe, ont engagé un vaste processus de concertation des organisations syndicales : un premier round s'est tenu début juin, un autre a commencé lundi et se déroule jusqu'au 7 juillet, et enfin un troisième interviendra du 10 au 21 juillet. A chaque fois, des thèmes ont été identifiés pour organiser les discussions : articulation des niveaux de négociations, simplification et renforcement du dialogue social et de ses acteurs, sécurisation des relations de travail. Mais les partenaires sociaux n'ont aucun texte de référence sous les yeux.

Selon Pénicaud, le projet est "co-construit"

Lors de ces discussions, le ministère du Travail se contente en effet de dévoiler ses intentions par toutes petites touches. Et les mesures qui ont fuité dans la presse ne reflètent pas toujours les discussions qui ont eu lieu. Ce qui n'a pas échappé aux syndicats. Interrogée sur ce point dans les colonnes du *JDD*, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud a assuré que l'exécutif ne "cachait pas la copie". "On la co-construit", a-t-elle ajouté. "Mercredi, le projet de loi d'habilitation est à l'ordre du jour du Conseil des ministres, et nous la rendrons publique au plus tard à cette date-là. Il sera soumis au vote du Parlement. En parallèle, la concertation se poursuivra tout l'été sur le contenu précis des ordonnances", a-t-elle encore expliqué.

Mercredi seront donc fixées les grandes lignes de la réforme dans lesquelles s'inscriront les ordonnances. Mais le détail de celles-ci ne sera pas connu avant la fin de l'été ; les ordonnances devant être envoyées au Conseil d'Etat fin août pour une adoption au Conseil des ministres au plus tard le 21 septembre. D'ici là, le contenu exact des ordonnances sera écrit cet été. Par le gouvernement.

Oui sur la forme, méfiance sur le fond

Une méthode qui laisse perplexes les syndicats. D'un côté, ils apprécient ces rounds de concertation et l'écoute que leur réservent les équipes gouvememementales : chaque responsable syndical est reçu en tête à tête, directement par Muriel Pénicaud. "Le Premier ministre me téléphone régulièrement", raconte encore François Hommeril, le président de la CFE-CGC (cadres) dans les colonnes du *Parisien* mercredi. Mais de l'autre, les centrales ont peur de se faire balader. C'est d'ailleurs le terme employé par François Hommeril. "C'est une sorte de séquence de chouchoutage, où, au début, tout semble très ouvert. (...) On fait confiance, mais on devient un peu nerveux. Un sentiment de malaise est en train d'émerger. (...) C'est le plus grand flou sur les intentions du gouvernement. (...) On nous balade un peu", dit-il. Et de s'interroger : le gouvernement "va-t-il franchir les limites à ne pas dépasser, listées unanimement par les syndicats? Personne aujourd'hui n'est capable de nous le dire."

Les syndicats ont peur, sans jamais vraiment le dire en ces termes, que la méthode choisie – le dialogue, l'ouverture et la discussion- soit en fait un moyen de faire passer une réforme dure sur le fond. La CGT dénonce ainsi "un dialogue social pipé d'avance" et a d'ailleurs d'ores et déjà appelé à une journée de grève le 12 septembre. Mais pour l'heure, point de contestation réelle au projet de l'exécutif. Pourquoi? Par envie – ou espoir – de peser encore sur les concertations en cours. "Contrairement à ce que disent certains, ce n'est pas plié. Ne sifflons pas la fin du match avant qu'il ne soit joué", dit ainsi Laurent Berger, numéro un de la CFDT. Mais la vigilance est de mise. "Le jour où tout cela sera fini [les concertations, Ndlr] nous prendrons nos responsabilités", prévient ainsi le président de la CFE-CGC. Le gouvernement est prévenu : en fonction de la copie estivale des ordonnances, la rentrée sociale pourrait bien être chaude.

Le Monde du 28/06/2017

Muriel Pénicaud, une DRH au chevet de l'emploi

La ministre du travail, ancienne de chez Danone, hérite du " poste le plus dur de la République "

Muriel Pénicaud préfère en rire. Depuis sa nomination il y a plus d'un mois, la ministre du travail a réussi à grappiller en tout et pour tout trois heures pour elle. Trois petites heures pour photographier des oiseaux en baie de Somme, sa passion. *" Vous savez, cela s'appelle l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ! "*, s'amuse l'ex-directrice des ressources humaines (DRH) de Danone.

Juste avant d'entrer au gouvernement, elle avait exposé une série de ses clichés chez Deyrolle, un taxidermiste parisien. Elle avait aussi commencé à rédiger des nouvelles. Depuis, plus une miette de temps pour la contemplation ni l'écriture, sinon celle de la réforme du droit du travail. Quant aux animaux, cette inconnue du grand public se frotte surtout aux grands fauves de la politique et du syndicalisme.

Lorsque le secrétaire général de la présidence de la République, Alexis Kohler, a égrené sur le perron de l'Elysée les noms des nouveaux ministres et dévoilé celui de Muriel Pénicaud,*" je suis tombé à la renverse "*,confie l'un de ceux qui la connaissent bien. A ce poste, d'autres étaient attendus : Nicole Notat, l'ancienne secrétaire générale de la CFDT, ou encore Astrid Panosyan, de la société immobilière Unibail-Rodamco. *" Bien sûr, Muriel Pénicaud estune femme très intelligente, compétente, équilibrée, qui navigue depuis trente ans dans le social et dispose d'un énorme bon sens. Mais elle prend le poste le plus dur de la République ! "*

Pure " techno ", Muriel Pénicaud présente le nouveau pedigree souhaité par Emmanuel Macron : des personnalités de la société civile qui connaissent parfaitement leur sujet. C'est elle qui portera le projet de loi d'habilitation – présenté mercredi 28 juin en conseil des ministres – permettant au gouvernement de réformer le droit du travail par ordonnances. Si elle maîtrise la matière, saura-t-elle, pour autant, gagner les arbitrages face aux briscards de la politique comme Bruno Le Maire et Gérald Darmanin qui tiennent Bercy ?

Un ancien collègue s'inquiète : *" Muriel est une boule d'énergie. Elle va de l'avant, mais elle peut être un peu dispersée, vibrionnante. C'est parfois difficile à suivre pour ses plus proches collaborateurs. "* L'intéressée nuance le portrait : *" J'ai cinquante idées à la minute, mais rassurez-vous, je ne les dis pas toutes ! Et je m'entoure de gens forts, des professionnels que j'écoute.*

" Augustin de Romanet, le patron d'Aéroports de Paris, qui l'a vue à l'œuvre à son conseil, est positif : " *Elle est engagée, toujours constructive, elle a du courage et connaît parfaitement les questions sociales. Qui peut réussir cette mission, sinon elle ?* "

Les premières discussions semblent se dérouler dans une ambiance cordiale. Les syndicats sont " *vigilants mais pas suspicieux* ", selon la formule de Jean-Claude Mailly. Le secrétaire général de Force ouvrière a rencontré Muriel Pénicaud fin mai dans les jardins du ministère, rue de Grenelle. " *Elle est franche du collier, l'échange était direct.* "

Pour autant, la ministre n'a, pour l'heure, soumis aucun document précis aux partenaires sociaux. Seules les fuites dans la presse leur ont permis de se faire une idée -des intentions du gouvernement. " *On discute, on discute, c'est très bien. Mais nous ne saurons rien avant le 20 septembre, quand les ordonnances seront rendues publiques* ", s'agace un leader syndical.

La ministre n'est pas à l'abri d'un troisième tour social. " *Ce qui s'est passé en 2016 ne pourrait pas arriver avec elle,* veut toutefois croire Jean-Christophe Sciberras, DRH du chimiste Solvay et ami de longue date. *Elle sait ce que c'est que le dialogue social. C'est aussi une chance qu'il y ait eu la loi travail en 2016 : le champ a déjà été labouré.* " Gare à l'impatience des syndicats. Muriel Pénicaud se dit " *habitée* " par l'idée qu'il est possible de faire converger performance économique et justice sociale, que là réside même la clé de la réussite des entreprises et de la société entière. Ses convictions seront bientôt mises à l'épreuve.

Chef d'orchestre

Egalité des chances, rôle-clé du social, féminisme : ses valeurs viennent de loin. " *Que voulez-vous faire quand vous serez grande ?* " Muriel Pénicaud a 10 ans lorsque, dans une rédaction, cette passionnée de musique répond qu'elle veut devenir chef d'orchestre. La maîtresse lui inflige un infamant 5 sur 20, assorti du commentaire suivant : " *On ne vous a pas demandé un devoir d'imagination.* " Chef d'orchestre, " *ce n'est pas pour les filles* ", assure l'institutrice.

" *J'ai compris ce jour-là qu'il y avait une différence d'avenir programmé ou interdit entre les filles et les garçons.* " Jusque-là, elle avait été élevée dans une grande famille où, avec ses frères et ses 95 cousins et cousines, elle jouait indifféremment aux cow-boys ou à la poupée. Le soir même, elle note dans son carnet : " *On ne me dira pas ce que j'ai le droit de faire. C'est moi qui le déciderai.* "

Le deuxième déclic a lieu à 15 ans. Parallèlement à ses études à Saint-Jean-Hulst, un grand lycée privé de l'Ouest parisien, elle devient animatrice dans une association d'aide aux enfants des bidonvilles de Versailles. Un choc pour cette fille de la bourgeoisie, élevée au Chesnay (Yvelines) par un père conseiller financier puis agent de change et une mère au foyer. " *L'inégalité des chances m'a sauté aux yeux.* "

LA MINISTRE DU TRAVAIL DANS LA TOURMENTE !

FABIEN PILIU

L'étau se resserre autour de la ministre du Travail. Selon Libération, Muriel Pénicaud aurait sa part de responsabilité dans l'affaire du marché public suspect passé entre Business France et Havas pour l'organisation de la " French tech night " en 2016 à Las Vegas. Une soirée dont le principal invité fut Emmanuel Macron, alors ministre de l'Economie.

C'est un mercredi de tous les dangers pour Muriel Pénicaud. Alors que la ministre du Travail présente ce mercredi en Conseil des ministres son projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, préalable à la grande réforme du code de travail promise par le candidat Macron, Muriel Pénicaud a dû répondre aux questions suscitées les informations du quotidien Libération dans son édition de mercredi. Elles ont commencé très tôt, dans le studio de RTL lors de la matinale. " *Business France organise chaque année une cinquantaine d'événements avec des ministres chaque année. Il y eu une erreur en interne, tout simplement, ce qui arrive* ", a-t-elle déclaré, expliquant que c'était elle qui avait pris les devants en déclenchant des audits interne et externe pour y voir plus clair.

Selon les informations très détaillées de notre confrère, ce serait plus qu'une erreur. Muriel Pénicaud serait directement impliquée dans l'affaire qui secoue Business France depuis quelques mois, l'agence publique en charge du soutien à l'export des entreprises françaises et de l'attractivité dont elle assurait la direction générale entre janvier 2015 et mai 2017.

LE PARQUET DE PARIS ENQUÊTE DEPUIS MARS

Rappelons qu'une enquête préliminaire a été ouverte en mars 2017 par le parquet de Paris, après des premières révélations du Canard enchaîné. Elle vise Business France pour délit de favoritisme, complicité et recel. Objet du délit ? L'agence est suspectée de s'être affranchie de la procédure d'appel d'offres réglementaire qui s'applique à tous les établissements publics en confiant à Havas, et ce sans aucun cadre juridique, une grande partie des prestations relatives à l'organisation d'une soirée pour célébrer les start-up françaises à Las Vegas en janvier 2016, lors du Consumer electronic show (CES) et dont Emmanuel Macron fut l'invité d'honneur. Le coût de cette célébration ayant réuni plus de 500 personnes ? Il a été estimé dans un premier temps à 382. 000 euros, dont 100.000 euros pour les seuls frais d'hôtel. Or, lorsque la somme dépasse 207.000 euros, un appel d'offre doit être effectué.

Pressé par le temps - et par le cabinet d'Emmanuel Macron qui, comme l'explique Libération, a été à l'initiative sur ce dossier, allant jusqu'à choisir l'hôtel de la fête, The Linq -, la direction de Business France a pris quelques libertés, estimant vraisemblablement qu'un appel d'offre était inutile, l'agence Havas ayant déjà été sollicitée pour réaliser quelques prestations de relations presse et de communication à Las Vegas lors de ce fameux CES.

Un rapport confidentiel rendu le 28 juillet, soit six mois après cette soirée controversée par le cabinet d'audit d'EY et que Libération a consulté, a conclu que si Business France avait suivi une procédure d'appel d'offres classique , " *il n'aurait pas été possible d'organiser la soirée dans le délai imparti. La procédure formalisée nécessite un délai de 52 à 77 jours. [...] La sélection des prestataires n'aurait été effective que début janvier* ".

L'AFFAIRE S'ACCÉLÈRE

Chez Business France, un premier fusible a sauté. Il s'agit de Fabienne Bothy-Chesneau, qui pilotait l'organisation de la " French tech night " en tant que directrice exécutive en charge de la communication et de la promotion à Business France. Elle a dû quitter Business France en février 2016.

Mais l'affaire s'accélère, après les perquisitions menées le 20 juin dernier par les policiers de l'office anticorruption (Oclciff) au siège du groupe Havas et dans les locaux de Business France dans le cadre de l'enquête préliminaire ouverte en mars.

Selon Libération, Muriel Pénicaud aurait délibérément couvert la responsabilité de l'ancien ministre de l'Economie et de son cabinet, allant jusqu'à dissimuler jusqu'en décembre 2016 la facture, réévaluée à 220 .000 euros, aux instances internes de contrôle de Business France et à ses ministères de tutelle que sont Bercy et le Quai d'Orsay. Pourtant, comme le rappelle Libération, en juin 2016, le comité d'audit de l'organisme s'était réuni. " *La direction de Business France a fait le choix de ne pas l'informer lors de cette réunion de l'audit externe qui avait été demandé à EY, qui à cette date était presque finalisé* ", note l'Inspection générale des finances (IGF) dans un rapport publié en mars 2017. Il avait été commandé par Michel Sapin, le successeur d'Emmanuel Macron à Bercy et avec qui il était en guerre plus ou moins larvée lorsque ils étaient colocataires à Bercy, après que le contrôleur économique et financier de Business France - qui siège au comité d'audit -, ait refusé de signer la transaction entre l'agence de l'Etat et Havas et alerté les ministères de tutelle.

Dans son rapport publié, l'IGF regrette cette absence d'information de la future ministre du Travail.

UNE NOUVELLE ÉPINE POUR LE GOUVERNEMENT

Avec ces révélations, sans présumer toutefois de leurs conséquences sur l'avenir de Muriel Pénicaud au gouvernement, l'exécutif connait une nouvelle crise. Après les affaires Ferrand, Bayrou, de Sarnez et Goulard, le gouvernement est une nouvelle fois sur le grill.

Il existe toutefois une différence notable entre cette nouvelle affaire et les précédentes, qui nous ont rappelé que le financement des partis politiques pouvait permettre à leurs responsables de laisser libre cours à leur imagination.... Que reproche-t-on à Muriel Pénicaud ? En clair, l'ancienne directrice de Business France est soupçonnée d'avoir couvert une erreur de l'un de ses ministres de tutelle, aujourd'hui à l'Elysée, faite avec l'argent des contribuables. On attend avec impatience les conclusions de l'enquête de la justice pour connaître avec précision les responsabilités des uns et des autres.

Avec cette nouvelle affaire, la confiance des Français qui ont porté Emmanuel Macron au pouvoir risque-t-elle de s'éroder ? Il faudra suivre avec attention les prochains indicateurs macroéconomiques. Une chose est certaine, il est peu probable que le président de la République ait anticipé un tel scénario pour ses premiers cent jours à l'Elysée.

L'Humanite - jeudi 29 juin 2017

CODE DU TRAVAIL

Le gouvernement précise (un peu) ses intentions

À l'occasion de la présentation du projet de loi d'habilitation des ordonnances en Conseil des ministres, Muriel Pénicaud a fait le point sur le contenu du texte et sur les concertations en cours avec les syndicats.

Après la cacophonie des fuites et des démentis de ces dernières semaines, le gouvernement veut reprendre la main sur la communication autour de sa réforme du Code du travail. Sans toutefois dissiper le flou qui persiste autour d'une grande partie des mesures avancées. À l'occasion de la présentation du projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances des mesures *« pour le renforcement du dialogue social »* hier, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a tenu à faire le point sur le contenu du texte qui sera présenté au Parlement à partir du 24 juillet et à faire le bilan des concertations menées avec les syndicats jusqu'ici.

Dans le plus pur style social-libéral cher au gouvernement Macron, Muriel Pénicaud a présenté à la presse un projet de loi d'habilitation destiné à *« rénover le modèle social français »* en accordant à la fois *« plus de liberté »* et *« plus de sécurité »* aux employeurs comme aux salariés, dans un monde bousculé par *« la mondialisation »*, *« les nouvelles technologies et la transformation numérique »*, ainsi que par l'évolution des *« aspirations des salariés »* à plus de mobilité.

Flexibilité à tous les étages

Sur le fond du texte présenté, rien de très nouveau au menu des régressions sociales : possibilité élargie de déroger aux accords de branche par le biais d'accords d'entreprise, plafonnement des dommages et intérêts obtenus aux prud'hommes en cas de licenciements abusifs, fusion des institutions représentatives du personnel, modification du périmètre d'appréciation des difficultés économiques d'une entreprise pour justifier un plan de licenciements économiques (PSE), modification des règles de recours aux CDI de chantier, modification des motifs de recours aux CDD ou contrats d'intérim, sécurisation du recours au travail de nuit, modification des règles permettant le recours au prêt de main-d'œuvre afin de favoriser cette pratique… Si ce texte ne fixe pas encore les mesures précises que le gouvernement entend soumettre au Parlement, le cadrage des thèmes en dit évidemment long sur l'orientation et le but final de cette future loi. À savoir, mettre fin au principe de faveur entre les normes, faciliter le recours aux licenciements et flexibiliser les contrats.

Muriel Pénicaud, lors de sa conférence de presse, le 28 juin. Geoffroy van der Hasselt/AFP

Dans un léger changement de ton, Muriel Pénicaud a en revanche assuré vouloir *« renforcer le rôle de la branche dans sa fonction de régulation économique et sociale »*. Promettant de *« tirer les enseignements »* des consultations menées avec les syndicats du 12 au 22 juin autour du rôle des accords d'entreprise et des négociations de branche, le ministère du Travail a détaillé dans un document remis hier à la presse les cinq domaines qui devraient rester de la compétence de la branche : les minima conventionnels, les classifications, la mutualisation des financements paritaires pour la formation professionnelle ainsi que pour la prévoyance, les complémentaires santé et les compléments d'indemnités journalières, et l'égalité professionnelle déjà actuellement sanctuarisée. La branche récupérerait même la compétence de régulation des contrats courts (CDD et intérim) et déterminerait le recours aux CDI de chantier. La prévention des risques professionnels et de la pénibilité, qui faisait jusque-là partie des domaines relevant de la branche, pourra en revanche être négociée par accords d'entreprise à condition qu'un accord de branche l'autorise. Ce même principe s'ap-

LA CGT APPELLE À LA MOBILISATION LE 12 SEPTEMBRE

« Alors que 70 % de l'opinion publique et une majorité de syndicats ont rejeté la loi dite El Khomri, ce gouvernement veut écrire une loi pire que la précédente ! » dénonce la CGT, qui a décidé d'appeler à une grande mobilisation à la rentrée. Rendez-vous est donné le 12 septembre, à quelques jours de la présentation du projet de loi Macron au Conseil des ministres, pour *« une journée d'action et de grève dans toutes les entreprises et tous les services »*. Tout l'été, le syndicat entend mener une campagne d'information et de débat pour une rentrée qui soit *« la traduction des résistances, du mécontentement et d'une volonté de changement en matière économique et sociale »*.

pliquerait pour les questions relevant du handicap, et les conditions d'exercice d'un mandat syndical, la reconnaissance des compétences acquises et l'évolution de carrière.

Une concertation en trompe-l'œil

Pour Fabrice Angei de la CGT, ce bilan des concertations est *« un copié-collé de ce que proposait le directeur de cabinet de la ministre, sur un projet soi-disant pas arbitré, avec l'inversion de la hiérarchie des normes placée au centre »*. Citant un *« recul sur le domaine de la pénibilité »* dépendant jusqu'ici de la branche, désormais *« décentralisé au niveau de l'entreprise »*, le syndicaliste souligne qu'il s'agit d'*« une demande patronale »*.

Pour Fabrice Angei, le projet marque un recul concernant la pénibilité.

Ce premier cycle de concertations sur l'articulation entre accords d'entreprise et négociations de branches étant achevé, les partenaires sociaux doivent aujourd'hui poursuivre les discussions sur le thème de *« la simplification et du renforcement du dialogue économique et social et de ses acteurs »* jusqu'au 7 juillet avant d'aborder le sujet de la *« sécurisation des relations de travail »*. Et les discussions ne s'annoncent pas de tout repos. Le président de la CFE-CGC, François Hommeril, a d'ores et déjà prévenu, dans un entretien au *Parisien*, qu'il considérait la fusion des instances représentatives du personnel comme *« une attaque en règle contre les syndicats »*. Si Jean-Claude Mailly (FO) n'est plus contre le plafonnement des indemnités prud'homales, il est tout à fait opposé à la généralisation du contrat de chantier comme il l'explique aujourd'hui dans *le Monde*. La CFDT a, elle, réclamé une réunion multilatérale avec toutes les organisations syndicales et patronales pour discuter des ordonnances en septembre, se réservant la possibilité d'une mobilisation à ce moment-là. •

LOAN NGUYEN

JEUDI 29 JUIN 2017
73e ANNÉE - N° 22531
2,50 € - FRANCE MÉTROPOLITAINE
WWW.LEMONDE.FR
FONDATEUR : HUBERT BEUVE-MÉRY
DIRECTEUR : JÉRÔME FENOGLIO

Le Monde

Alerte mondiale pour une cyberattaque géante

▸ Si le premier « foyer infectieux » est apparu en Ukraine, le virus informatique Petya s'est diffusé très vite, mardi 27 juin, partout dans le monde

▸ Environ 150 multinationales et des administrations auraient été touchées par ce virus capable de bloquer un ordinateur et d'exiger une rançon

▸ Parmi les entreprises attaquées : le pétrolier russe Rosneft, le français Saint-Gobain ou encore le cabinet d'avocats new-yorkais DLA Piper

▸ Ce virus tire parti de la même faille de sécurité que WannaCry, qui s'était répandu à grande vitesse, mi-mai, jusque dans des hôpitaux britanniques

▸ Mais Petya est plus évolué que son prédécesseur et continuait sa progression, certes à un rythme ralenti, mercredi

PAGE 4

Réforme du code du travail : Mailly (FO) salue « une vraie concertation »

▸ Le projet de loi d'habilitation permettant la réforme par ordonnances du code du travail a été présenté en conseil des ministres, mercredi 28 juin

▸ Dans un entretien au « Monde », le secrétaire général de FO juge que « la concertation va dans le bon sens »

▸ Jean-Claude Mailly « n'est pas hostile » au plafonnement des indemnités prud'homales. Ni au contrat de chantier, mais sous certaines conditions

PAGE 11

Jean-Claude Mailly reçu par Edouard Philippe, à Matignon, le 24 mai.

PMA POUR TOUTES : LE GRAND DÉBAT

▸ Le gouvernement n'a pas réagi à l'avis du Comité consultatif national d'éthique, donnant un avis favorable à l'extension de la procréation médicalement assistée (PMA)

▸ Le débat n'a pas tardé entre défenseurs et opposants à la PMA pour toutes. Les tribunes d'Irène Théry, de Me Pierre d'Ornellas et d'un collectif de médecins autour de Michaël Grynberg

▸ Editorial : « La sagesse et les questions du Comité d'éthique »

NOS INFORMATIONS PAGE 12
DÉBATS PAGES 22-23 – ÉDITORIAL PAGE 24

Station F, un supercampus pour les start-up à Paris

UNE NOUVELLE VIE pour la Halle Freyssinet, cet immense bâtiment ferroviaire construit dans les années 1920, à Paris. Jeudi 29 juin, Emmanuel Macron devait inaugurer la Station F. Créé à l'initiative de Xavier Niel (actionnaire à titre individuel du *Monde*), cet espace est, avec ses 34 000 mètres carrés, le plus grand incubateur au monde. Vingt et un grands noms de la technologie, de l'industrie ou des services – tels Facebook, Thales ou Vente-privée –, des écoles (HEC Entrepreneurs) et des investisseurs s'y installent. Tout comme vingt start-up qu'une centaine de personnes dispersées aux quatre coins du monde ont sélectionnées au nom de Station F.

CAHIER ÉCO – PAGES 2-3

Colombie
Les FARC ont déposé les armes après 53 ans de conflit

PAGE 5

Enquête
Les confessions d'Abdel T., djihadiste à la prison d'Osny

PAGES 14-15

Football
Un rapport sur la corruption au sein de la FIFA enfin rendu public

PAGE 6

Afrique
La menace Boko Haram s'étend

Si le mouvement djihadiste a pu sembler affaibli, c'est parce qu'il a éclaté en plusieurs groupes. Dépourvu de commandement central, il se divise désormais en deux ou trois factions, proches de l'EI ou d'Al-Qaida

PAGES 2-3

Justice
Y aura-t-il un procès pénal de l'amiante ?

Après vingt ans d'instruction, le parquet suggère un non-lieu dans plusieurs dossiers de victimes de la

LE REGARD DE PLANTU

Le Monde du 29/06/2017

Jean-Claude Mailly : « La concertation sur la réforme du code du travail va dans le bon sens »

Le projet de loi d'habilitation permettant la réforme est présenté ce matin en conseil des ministres. Le secrétaire général de FO salue une « vraie concertation ».

Le projet de loi d'habilitation permettant au gouvernement de réformer par ordonnances le code du travail est présenté, mercredi 28 juin, en conseil des ministres. Dans un entretien au *Monde*, Jean-Claude Mailly, secrétaire général de Force ouvrière, juge que la concertation *« va dans le bon sens »*.

Sur la réforme du code du travail s'agit-il d'une « concertation intense », comme l'a promis le premier ministre, Edouard Philippe, ou est-ce juste pour la galerie ?

On est dans un processus de concertation intense. Dans une consultation pour la forme, on vous dit ce qu'on va faire et si vous n'êtes pas d'accord on le fait quand même. Une vraie concertation obéit à deux règles : il faut tout mettre sur la table et

ne pas être seulement écouté mais entendu. Pour le moment, on a un seul texte écrit, c'est la feuille de route. Avec le ministère du travail, on a des discussions sur le fond. On se teste réciproquement. Tous les sujets sont sur la table et il n'y a pas de faux-fuyants. Je ne suis ni naïf ni suspicieux. Je ne fais pas de procès d'intention. A ce stade, il ne s'agit pas d'une concertation inutile.

Avec des vraies marges de manœuvre ?

Oui. Au moins oralement, des choses ont déjà bougé. Pendant la campagne, on avait des déclarations donnant la primauté à l'entreprise. Aujourd'hui, cela va dans le bon sens, et la branche reprend de la vigueur. Mais, à la fin, on ne sait pas où le curseur tombera. Le projet de loi d'habilitation, c'est un menu. Vous ne pouvez pas choisir un plat en dehors du menu mais vous n'êtes pas obligé de prendre tout ce qu'il propose. Après il y aura le texte des ordonnances en tant que tel. C'est le document le plus important pour nous et j'ai demandé une vraie concertation sur son contenu.

Ce projet de loi vous laisse-t-il du grain à moudre ?

Oui. Ce projet n'est pas la fin de l'histoire. C'est une étape et la concertation va se poursuivre, y compris au mois d'août, sur le contenu des ordonnances.

FO n'est pas sur la ligne de la CGT qui dit que la concertation est une « mascarade » pour « casser le code du travail » ?

Non. Je dis, comme les paysans, c'est à la fin du marché qu'on compte les bouses. On verra au terme de la concertation. Tout est possible. Mais à partir du moment où on discute sur le fond, je ne vois pas pourquoi on quitterait la table. Si nous avons le sentiment d'être dupés, nous le dirons. C'est une différence avec la loi El Khomri, où la concertation avait été bâclée. A chaque fois qu'on faisait des contre-propositions, elles allaient à la poubelle.

Vous travaillez avec la CFDT ?

Tous les syndicats se parlent.

La CGT est un peu hors jeu...

Peut-être mais on se parle quand même. Je parle aux quatre autres secrétaires généraux et présidents et réciproquement. Cela nous donne une force. Aujourd'hui, tous les syndicats ont réaffirmé l'importance de la branche et leur opposition à un référendum à l'initiative de l'employeur. Nous avons quelques lignes rouges communes.

Le premier ministre ne veut pas d'interlocuteur syndical privilégié. C'est du pipeau ?

Ce n'est pas du pipeau et c'est bien leur démarche. J'ai toujours considéré qu'un gouvernement, quel qu'il soit, a tout intérêt à discuter avec les syndicats d'une manière générale, sans avoir d'interlocuteur privilégié. Il l'a dit et ça fonctionne.

Le Medef ne va-t-il pas voir s'éloigner le « tout à l'entreprise » qu'il espérait ?

Si le Medef pense cela, c'est que ça va dans le bon sens.

Sur la place réservée aux branches, est-ce que les intentions du gouvernement sont en phase avec vos attentes ?

A l'heure actuelle, six thèmes relèvent obligatoirement des branches : les minima salariaux, la prévoyance, les classifications professionnelles, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, l'égalité professionnelle et la pénibilité. Nous demandons qu'ils soient préservés et que d'autres y soient ajoutés – par exemple, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'idée étant que les branches définissent une sorte de cahier des charges indiquant aux entreprises ce sur quoi elles doivent négocier, en la matière. La branche doit, par ailleurs, garder le pouvoir de verrouiller, sur un certain nombre de sujets, des règles – afin que les entreprises du secteur concerné ne puissent pas s'y soustraire. Le gouvernement ne nous a pas dit non.

Nous ne sommes pas opposés à ce que l'accord d'entreprise couvre un champ plus large qu'aujourd'hui, par exemple pour tout ce qui a trait à l'organisation du travail. Mais il en va différemment pour les rémunérations : nous ne sommes pas favorables, par exemple, à l'hypothèse où un accord d'entreprise remettrait en cause une prime d'ancienneté qui avait été négociée à l'échelon de la branche.

Tous les détails n'ont pas été tranchés, les discussions vont se poursuivre au moment de la rédaction des ordonnances. Nous tenons à ce que soit garanti le rôle de la branche. Il est hors de question de se retrouver, demain, dans la même situation que l'Allemagne où seulement 50 % des travailleurs sont couverts par une convention collective *[plus de 90 % en France]*.

Vous ne craignez pas la fin de la hiérarchie des normes ?

Non. Si j'avais ce sentiment, la concertation se serait arrêtée. Dès le départ, j'ai indiqué les lignes rouges. Pour le moment, ils ont l'air de les prendre en compte.

Que pensez-vous de la fusion des instances représentatives du personnel ?

Le projet du gouvernement consisterait à poser le principe selon lequel la fusion des instances est la règle, seul un accord majoritaire permettant d'y déroger. Nous ne sommes pas fermés à un tel schéma mais à plusieurs conditions. Il faut accroître les moyens alloués aux élus du personnel, notamment en termes d'heures de délégation et de formation. La possibilité de recourir à des experts doit être sauvegardée. Et il faut que la délégation unique puisse continuer d'ester en justice sur la santé et la sécurité dans les entreprises : ces problématiques n'ont pas à être sacrifiées, pour des raisons d'économie ou de compétitivité.

Le chèque syndical est-il une bonne idée ?

Nous ne sommes pas demandeurs et pensons même qu'il s'agit d'une erreur car il n'a pas fait ses preuves dans les rares sociétés où il a été mis en place. Nous préférerions réfléchir à l'exercice du droit syndical.

Le plafonnement des indemnités prud'homales est-il un casus belli ?

Non. Nous ne sommes pas hostiles à la discussion sur cette mesure mais, là encore, tout dépend des conditions de mise en œuvre. Nous allons faire des propositions sur le niveau de dédommagements inscrit dans le barème. Nous voulons aussi que soit laissé au juge un pouvoir d'appréciation, l'autorisant, dans certains cas, à s'affranchir du barème.

Le gouvernement souhaite encourager le recours au contrat de chantier : êtes-vous d'accord ?

Si j'ai bien compris ce qu'en a dit la ministre du travail, Muriel Pénicaud, dans son entretien au *Journal du dimanche*, il n'est pas question de généraliser ce dispositif. Aujourd'hui, seuls les employeurs du BTP et du Syntec (ingénierie, conseil, etc.) l'ont adopté. Nous allons en discuter, rien n'est encore réglé. Nous avons souligné qu'il était hors de question que ce soit « open bar » dans toutes les entreprises. A priori, cela ne le sera pas.

Certaines règles sur les licenciements économiques sont susceptibles d'évoluer...

Il y a un problème sur le périmètre pour apprécier les difficultés d'un groupe international qui licencie dans une de ses filiales en France. A l'heure actuelle, la santé des autres sites implantés dans le reste du monde est aussi prise en compte, mais le gouvernement pourrait resserrer ce zonage, sans que l'on sache si c'est au

niveau de l'Hexagone, de l'Europe... Nous avons déjà expliqué à nos interlocuteurs gouvernementaux qu'une multinationale sait organiser artificiellement les difficultés d'une de ses filiales. Ils en ont conscience mais cette difficulté n'a pas été résolue, à ce stade. Nous avons tiré le signal d'alarme à ce sujet.

A la base, comment réagissent vos militants ?

Nos militants ont encore en tête la loi travail. Ils voient que la confédération a l'air ouverte et ils se demandent pourquoi. Je pense qu'il y a chez eux une forme d'attentisme teinté d'inquiétude. Ils voient qu'il y a un président qui a toutes les clefs en mains et ils se demandent concrètement ce qu'il va en faire. Mais ils savent que nous n'accepterons pas une loi travail grand patron.

Propos recueillis par Bertrand Bissuel et Michel Noblecourt

Le Monde du 28/06/2017

« Il y a une continuité entre la loi El Khomri et la réforme Macron sur le code du travail »

Le projet de loi d'habilitation a été présenté en conseil des ministres mercredi 28 juin par Muriel Pénicaud, ministre du travail. L'éditorialiste Michel Noblecourt a répondu a vos questions sur ce projet de réforme.

Alain du Morbihan : Peut-on dire que ce projet reprend les principales caractéristiques du projet de loi porté par Myriam El Komri ? S'inscrit-il dans la volonté d'Emmanuel Macron de réformer la France vers un modèle de « flexisécurité » à la danoise ?

Michel Noblecourt : Il y a en effet une continuité entre la loi El Khomri et la réforme Macron sur le code du travail dans la mesure où il s'agissait dans l'un et l'autre cas de donner la primauté aux accords d'entreprise. Mais la loi El Khomri ne concernait que le temps de travail. Cette fois il s'agit d'étendre cette forme de *« flexisécurité »* à tout le champ de la négociation sociale. Il y a une différence, c'est que la branche est réinsérée dans le dispositif et elle pourra interdire à une entreprise de déroger à une convention collective dans certains domaines.

Louis : Ce séquençage de la communication n'est-il pas une tentative de jouer la montre pour tenir jusqu'aux vacances afin de ne pas susciter de mouvements sociaux d'ampleur ?

Michel Noblecourt : Votre question sur la méthode est essentielle. Le gouvernement avait le choix entre deux formules : soit il se livrait à une consultation de pure forme sans bouger d'un iota son projet, soit il engageait une véritable concertation. C'est cette seconde option qu'il a retenue. Dès lors qu'il y a une concertation, il ne peut pas tout annoncer avant qu'elle ait eu lieu, sinon les discussions avec les syndicats deviennent sans objet. Comme le dit Jean-Claude Mailly (FO) dans *Le Monde*, le projet de loi d'habilitation des ordonnances est un menu : on ne peut pas choisir de plat en dehors du menu mais on n'est pas obligé de prendre tout ce qu'il propose.

Guillaume Lyon : Le référendum à l'initiative de l'employeur n'est-il pas un risque pour les syndicats de se voir marginaliser dans les entreprises ?

Michel Noblecourt : Vous avez tout à fait raison : un référendum à l'initiative de l'employeur fait courir aux syndicats un risque sérieux d'être marginalisé. La loi El Khomri prévoyait un référendum mais à l'initiative des syndicats minoritaires et non de l'employeur. En l'état, les intentions du gouvernement sur le sujet sont floues.

Julyseult : Le CHSCT va-t-il être supprimé ?

Michel Noblecourt : Le projet du gouvernement est d'aller plus loin que la loi Rebsamen et de fusionner les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) dans une délégation unique du personne (DUP). Dans ce cas de figure, le CHSCT en tant que tel serait supprimé. Les syndicats souhaitent que cette fusion puisse être empêchée s'ils s'y opposent par la voie d'un accord majoritaire. Par ailleurs, la DUP devrait conserver les prérogatives du CHSCT pour rester en justice sur les questions de santé et de sécurité.

DODO : Est-ce que cette réforme du travail va vraiment créer de l'emploi ?

Michel Noblecourt : Difficile de répondre à cette question. Plusieurs études, dont celle de l'Insee, ont montré que le code du travail n'était pas un frein à l'embauche. Le gouvernement fait le pari qu'en jouant la carte de la *« flexisécurité »*, il va donner plus de souplesse aux entreprises pour créer de l'emploi et réduire le chômage. De toute façon il faudra attendre au moins un an après l'entrée en vigueur des ordonnances pour savoir si cela aura été efficace. C'est une des raisons pour lesquelles Emmanuel Macron veut aller vite.

Cipo : Le projet de réforme du code du travail prévoit-il également des changements pour les fonctionnaires ?

Michel Noblecourt : Non. Le code du travail ne concerne que les salariés du secteur privé et non les fonctionnaires, qui sont régis par le statut de la fonction publique.

Babel Maître : Si j'ai bien suivi, le gouvernement ne touche à aucun des fameux « six domaines réservés » de la branche, et en ajouterait même cinq autres (handicap, exercice des mandats syndicaux, paritarisme, régulation des contrats courts et CDI de chantier). Est-ce qu'il n'y a pas eu sur ce sujet un virage à 180° du gouvernement ?

Michel Noblecourt : Si virage il y a, c'est sur la réhabilitation de la branche. Le risque était que ce niveau soit zappé, comme cela avait été le cas avec la loi El Khomri. Le gouvernement envisage en effet d'ajouter des domaines réservés aux six déjà existants mais cela fait encore l'objet de discussions avec les partenaires sociaux. Il pourrait aussi maintenir une loi de 2004, jamais appliquée, qui permet à une branche d'interdire à une entreprise de conclure des accords dérogatoires sur des sujets qu'elle déterminerait.

K. : Bonjour, comment expliquez-vous la relative bienveillance affichée par les syndicats, CGT bien sûr, mais aussi FO et UNSA ? Y a t-il quelque chose derrière ? D'autres négociations sur d'autres chantiers ? Merci

Michel Noblecourt : vous avez raison, les syndicats, à ce stade, sont plutôt bienveillants, à l'exception de la CGT. Cela tient à deux raisons : ils ont d'abord le sentiment que le gouvernement se prête vraiment au jeu de la concertation et qu'ils peuvent faire bouger les lignes. En second lieu, ils savent qu'Emmanuel Macron a les moyens politiques de faire passer sa réforme même si à l'arrivée ils sont en désaccord. Et puis, en effet, d'autres négociations vont suivre sur la formation professionnelle, l'assurance chômage et ensuite les retraites.

Vincent81 : Le gouvernement ne peut-il pas envisager de passer la loi par référendum pour éviter les manifestations d'oppositions à la loi ?

Michel Noblecourt : Emmanuel Macron a annoncé clairement la couleur pendant sa campagne, il ne sera pas question de référendum.

Arthurax : Avec la réforme du code du travail, le syndicalisme devra t'il repenser ses modes de fonctionnement et sa façon de peser sur les débats sociaux présents et à venir ?

Michel Noblecourt : La réforme du code du travail va modifier les règles de la négociation sociale en France. Cette nouvelle donne va obliger les syndicats à revoir leur mode de fonctionnement de façon à être plus présents dans les entreprises et à mieux montrer à des salariés peu syndiqués leur utilité. Cela suppose aussi qu'ils bénéficient de moyens nouveaux pour faire face à ces changements.

Mendelou : La ministre a indiqué que les ordonnances seront soumises fin août. Pourquoi est-ce que cela prend autant de temps ?

Michel Noblecourt : Certains jugent que c'est un temps long... d'autres un temps court. Le Parlement doit examiner le projet de loi d'habilitation du 24 au 26 juillet. Les ordonnances doivent être présentées aux partenaires sociaux fin août. La CFDT a demandé qu'il y ait une réunion

multilatérale entre toutes les organisations syndicales et patronales et la ministre du travail. Elles doivent ensuite être adoptées par le conseil des ministres le 20 septembre.

Bart : Bonjour, la CGT ayant d'ores et déjà annoncé qu'ils manifesteraient contre cette loi en septembre, vont-ils tout de même participer aux concertations avec la Ministre du Travail ? Merci pour vos réponses toujours pertinentes !

Michel Noblecourt : La CGT a décidé rapidement de se mettre hors jeu pour trois raisons. La première c'est qu'elle met en doute la légitimité d'Emmanuel Macron compte tenu du taux d'abstention aux législatives. La seconde est qu'elle considère que la concertation n'est qu'une « *mascarade* » et la troisième elle juge que cette réforme vise purement et simplement à « *casser le code du travail* ». Elle participe aux concertations mais dans le rôle du témoin muet. Le grand changement par rapport à la contestation contre la loi El Khomri c'est qu'il y a une rupture du front CGT-FO. La première a d'ores et déjà choisi une stratégie de harcèlement, qu'elle n'est pas sûre de pouvoir mener à bien, à travers des manifestations à répétition. La seconde joue à fond la carte de la concertation, en pensant qu'elle pourra faire bouger des lignes. FO a déjà obtenu, ce qui est fondamental pour elle, la réhabilitation de la branche pour encadrer, dans une certaine mesure, les négociations d'entreprise.

Michel Noblecourt

Le Monde du 30/06/2017

La bienveillance de la CFDT et de Force ouvrière

Que leur est-il arrivé ? A ce stade, la majorité des leaders syndicaux et patronaux adoptent un ton neutre, voire bienveillant, sur la réforme du code du travail. Bien sûr, ils se disent vigilants face aux propositions du gouvernement. C'est ainsi le cas de la CFDT, par la voix de Marylise Léon : *" Nous attendons de voir ce qu'il y a dans les ordonnances pour juger sur pièces. Pour l'instant, nous sommes encore en phase de consultation et les choses ne sont pas arrêtées "*, explique-t-elle, en reconnaissant que plusieurs sujets restent à clarifier, notamment sur la pénibilité.

" De ce qui ressort aujourd'hui, on voit que les discussions et les concertations ont porté leurs fruits, faisant avancer les choses par rapport à ce qui était prévu au départ, remarque Michel Beaugas (FO). *Au début, seuls six thèmes étaient réservés à la branche. Là, il y en a douze. "*

Quelques points obscurs ont tout de même du mal à passer chez FO. Au premier rang desquels le licenciement d'un salarié qui n'accepterait pas qu'un accord d'entreprise lui soit appliqué : *" Avant, il s'agissait d'un licenciement économique ; le salarié avait droit au contrat de sécurisation professionnelle. Là,ça pourrait ne plus être le cas et ça ne nous va pas. "*

S'agissant de la place plus grande laissée aux accords collectifs – notamment d'entreprise – pour fixer les règles, Philippe Louis, le président de la CFTC, trouve qu'une telle orientation n'est pas *" choquante ". " Je ne la vois pas comme une libéralisation "*, dit-il, ajoutant que cette démarche simplifie le paysage et *" peut apporter des choses positives aux salariés "*. A l'inverse, Fabrice Angei (CGT) dénonce l'extension du domaine dévolu aux accords d'entreprise et le fait que la question des CDD sera traitée par les branches : *" Cela affaiblit la loi,* déplore-t-il. *On est en marche vers un code du travail par entreprise, avec de forts risques de dumping social. "*

Au Medef, on estime que les éléments dévoilés mercredi 28 juin *" correspondent bien à l'état des discussions en cours "* : *" Nous sommes plutôt satisfaits de la philosophie, mais nous verrons surtout quand les ordonnances auront été publiées. "* De son côté, le président de l'Union des entreprises de proximité (artisanat et professions libérales), Alain Griset, est un peu inquiet face au primat donné à l'accord d'entreprise : il aimerait qu'un dispositif spécifique aux PME soit mis en place, par le biais d'un accord-cadre de branche, auquel les entreprises pourraient déroger sous réserve d'accorder des avantages aux salariés.

S. B. et B. Bi.

social-syndicats-travail-gouvernement

Code du travail: "je ne vois pas pourquoi on mobiliserait aujourd'hui" Mailly (FO) - Franceinfo

Paris, 28 juin 2017 (AFP) - Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, à propos du projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à réformer par ordonnances le Code du travail:

"Il y a déjà des évolutions par rapport aux premières discussions. Je vous rappelle qu'on partait du +tout entreprise+, qui était une ligne rouge pour FO, ça n'est plus le cas, on redonne du pouvoir à la branche".

"Je n'exclus rien mais à partir du moment où on est dans une vraie concertation, je ne vois pas pourquoi on mobiliserait aujourd'hui, on va attendre".

"Si ça se passe bien ou correctement tant mieux, si ça se passe mal, s'il faut mobiliser, on n'hésitera pas à la rentrée". La CGT a appelé à une journée d'actions et de grèves le 12 septembre, "pour le moment on ne s'inscrit pas là dedans car on est en train de discuter".

shu/db/nm

2017/06/28 19:24:01 GMT+02:00
#710054 DGTE 1884 HRV69 (4) AFP (142 words)

social-travail-syndicats-gouvernement-patronat-politique
Code du travail: Berger (CFDT) réclame une réunion multilatérale

Paris, 28 juin 2017 (AFP) - Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, a réclamé une réunion multilatérale entre le gouvernement et les partenaires sociaux, une fois que les ordonnances réformant le Code du travail auront été écrites, mercredi sur Europe 1.

Le leader syndical "réclame une réunion multilatérale avec toutes les organisations syndicales et patronales pour regarder la loi avec le gouvernement, in fine, après les concertations".

"On verra à ce moment, la position à prendre en termes de mobilisation ou pas", a ajouté M. Berger.

Le projet de loi permettant de réformer par ordonnances le Code du travail est présenté ce mercredi en Conseil des ministres. Parallèlement, des discussions, lancées le 9 juin, doivent se dérouler tout l'été entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux sur le contenu de cette réforme.

"Il n'y a ni confiance aveugle, ni défiance généralisée. Il y a une phase de concertation, j'espère qu'elle sera loyale", a dit M. Berger.

Il n'a cependant "aucun doute" sur le fait qu'"il y aura des points de désaccord" avec la réforme, qui doit être adoptée en Conseil des ministres le 20 septembre.

La CFDT ne compte pas se joindre dès maintenant à la journée de mobilisation du 12 septembre, lancée par la CGT pour dénoncer un "dialogue pipé d'avance".

Rappelant que la CFDT n'était pas demandeuse "a priori" de cette réforme, il a estimé que "ce serait bien" d'évaluer celles qui ont été menées au cours des cinq dernières années.

Réagissant à un article du Parisien, paru lundi, assurant que le gouvernement "aurait laissé planer la menace d'une loi de moralisation étendue à la vie syndicale", M. Berger a dit ne pas être au courant.

"Je n'ai jamais entendu parler de ça. Mais j'ai envie de dire +Chiche, allons-y!+. La CFDT publie ses compte depuis des années, allons-y!"

"Allons-y sur la moralisation des responsables syndicaux. Je dis chiche, il n'y a rien à cacher", a insisté le numéro de la CFDT.

Ce qui est écrit dans le Parisien "est complétement délirant. Il n'en a jamais été question", s'est-il agacé.

bow/db/bir

2017/06/28 10:59:46 GMT+02:00
#708681 DGTE 0511 HRH96 (4) AFP (340 words)

social-gouvernement-travail-syndicats
Réforme du code du travail: la CFE-CGC fustige le "grand flou"

Paris, 28 juin 2017 (AFP) - Le président de la CFE-CGC, François Hommeril, fustige "le grand flou sur les intentions du gouvernement" concernant la réforme du Code du travail, dans Le Parisien-Aujourd'hui en France de mercredi.

"On nous balade un peu", a-t-il estimé à propos de la série de concertations engagée par le ministère du Travail, considérant que "c'est le plus grand flou sur les intentions du gouvernement".

"Va-t-il franchir les limites à ne pas dépasser, listées unanimement par les syndicats?", s'est-il interrogé, évoquant la fusion des instances représentatives du personnel et "tout le reste de cette réforme".

Peu habitué à manifester, le syndicat des cadres n'exclut pas de se mobiliser une fois les discussions terminées. "Tant qu'on est dans la concertation, on tente de peser. Le jour où cela sera fini, nous prendrons nos responsabilités", a averti M. Hommeril qui pointe "un sentiment de malaise (...) en train d'émerger".

Selon lui, le lien entre le chômage et "la prétendue complexité du Code du travail" est "un fantasme total".

"Depuis 1986, il y a eu dix-sept réformes du marché du travail. Beaucoup ont assoupli le Code du travail et facilité le licenciement", a-t-il expliqué, regrettant que la ministre du Travail Muriel Pénicaud ait "eu le cerveau lavé par (s)es trois ans (...) chez Business France".

La CFE-CGC, comme les autres syndicats, réclame le texte des ordonnances pour pouvoir discuter: "Dans une négociation, il y a un texte", a fait valoir M. Hommeril.

Le projet de loi d'habilitation sera dévoilé mercredi après-midi par Mme Pénicaud mais les ordonnances ne le seront qu'à la fin de l'été, une fois la concertation avec les partenaires sociaux terminée.

La CGT, elle, a d'ores et déjà appelé à "une journée d'action et de grève dans toutes les entreprises et services" le 12 septembre.

ktr/cel/pad

2017/06/28 11:13:45 GMT+02:00
#708724 DGTE 0554 HRI39 (4) AFP (294 words)

gouvernement-syndicats-patronat-entreprises,PREV
Code du travail: les principales mesures envisagées (REPERES-ACTUALISATION)

Par Bertille OSSEY-WOISARD, Kevin TRUBLET
=(Infographie)=
ATTENTION - avec précision sur les prud'hommes ///

Paris, 28 juin 2017 (AFP) - Le projet de loi d'habilitation présenté mercredi en Conseil des ministres, va autoriser le gouvernement à prendre des ordonnances pour réformer le Code du travail, notamment sur les branches, les licenciements ou les instances représentatives du personnel.

- Articulation entre la convention de branche et l'accord d'entreprise:

Le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance dans les six mois toute mesure visant à "reconnaître et attribuer une place centrale" à la négociation d'entreprise.

Le "bilan" de la concertation avec les partenaires sociaux présenté mercredi prévoit que les domaines de négociation se répartissent en trois blocs. Le premier définit les sujets sur lesquels les accords de branche priment "de manière impérative" sur l'entreprise: minima conventionnels, classifications, mutualisation des financements paritaires, gestion et qualité de l'emploi (dont le recours au CDD, l'extension des contrats de chantier), égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Le deuxième bloc concernerait les domaines "pour lesquels la branche peut décider, sans y être obligée, de faire primer son accord sur les accords d'entreprise": pénibilité, handicap, moyens d'exercice d'un mandat syndical.

Pour tous les autres thèmes, l'accord d'entreprise primerait.

Si le gouvernement avait envisagé dans un premier temps la possibilité qu'un accord d'entreprise puisse "déroger à l'accord de branche, y compris dans certains domaines réservés", ce n'est plus le cas.

- Instances représentatives du personnel (IRP):

Le texte prévoit de fusionner "en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)", ce qui est déjà possible pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Selon la ministre du Travail, les délégués syndicaux, chargés de négocier les accords d'entreprise, pourraient aussi être fusionnés dans l'instance unique en cas d'accord majoritaire. "Mais ce ne sera pas obligatoire", a-t-elle précisé.

- Chèque syndical:

Sans mentionner explicitement ce dispositif, le projet de loi d'habilitation ouvre la possibilité pour le salarié "d'apporter au syndicat de son choix des ressources" financées par l'employeur.

- Prud'hommes:

Fixation d'un barème des indemnités versées au titre des dommages et intérêts -en plus des indemnités légales- en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, "en fonction notamment de l'ancienneté", "à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une particulière gravité".

- Licenciements:

Le gouvernement est autorisé à "harmoniser" le régime juridique de la rupture du contrat de travail "en cas de refus des modifications issues d'un accord d'entreprise". Selon le ministère, cette harmonisation pourra aller jusqu'à "l'unification" du motif de rupture. Aujourd'hui, selon le type d'accord, le salarié peut être licencié pour cinq motifs différents, ce qui lui ouvre des droits différents et impose à l'entreprise des obligations, différentes également.

Licenciements pour motif économique: le gouvernement se donne la possibilité de définir le "périmètre géographique et le secteur d'activité" pour apprécier les difficultés d'une entreprise: il pourra réintroduire la notion de périmètre national, retirée de l'avant-projet de loi travail.

Réduction des délais de recours contentieux en cas de rupture du contrat de travail, actuellement de 12 mois.

- Consultation de salariés:

"Faciliter" les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord. Le texte ne mentionne pas de référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur, une promesse d'Emmanuel Macron vue comme une ligne rouge par les syndicats.

- Travail dominical:

Prolongation du délai accordé aux commerces situés dans les zones touristiques et commerciales pour se doter d'un nouvel accord sur le travail dominical. La loi Macron du 6 août 2015 leur avait donné deux ans.

- Gouvernance d'entreprise:

Présence de salariés dans les conseils d'administration et conseil de surveillance dans les entreprises "dont l'effectif dépasse un certain seuil". Actuellement, ils sont autorisés à siéger dans les CA d'entreprises de plus de 1.000 salariés.

- Retenue à la source:

Seule mesure ne concernant pas le Code du travail: le gouvernement s'autorise à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois, toute mesure propre à permettre "de décaler d'un an, au 1er janvier 2019" son entrée en vigueur.

bow-ktr/db/ct

Le Figaro 29/06/17

Loi travail : Macron mise sur la neutralité des syndicats

La présentation de la loi d'habilitation à légiférer par ordonnances sur le Code du travail a été accueillie avec une certaine bienveillance par les grandes centrales, à l'exception de la CGT.

Le gouvernement a donné mercredi le coup d'envoi de sa réforme du Code du travail, en présentant en Conseil des ministres son projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnances. Ce texte sera adopté au Parlement durant l'été. Parallèlement, la concertation se poursuivra avec les partenaires sociaux pour déterminer le contenu exact des ordonnances. L'objectif est de flexibiliser le marché du travail, tout en renforçant le dialogue social.

La méthode de concertation employée par le gouvernement est, pour l'instant, appréciée par la majorité des syndicats, à l'exception de la CGT, qui appelle déjà à la mobilisation en septembre. Une partie de la droite parlementaire elle-même se dit favorable à cette réforme.

Dans un entretien au *Figaro*, le patron de la CFDT, Laurent Berger, déclare : « *Nous ne sommes ni dans la confiance absolue ni dans la défiance généralisée.* »

→ LAURENT BERGER (CFDT) : « NOUS JUGERONS SUR PIÈCES À LA FIN DU PROCESSUS »

→ L'EMBARRAS DE LA DROITE DEVANT LA RÉFORME

→ DÉPLIER, LISTER, TRANCHER : LES TROIS TEMPS DE LA MÉTHODE MACRON

PAGES 20, 21 ET L'ÉDITORIAL

Code du travail : l'exécutif pose les premiers jalons

Le projet de loi d'habilitation, présenté mercredi, couvre de larges thèmes. De quoi trouver des compromis avec le patronat et les syndicats.

MANON MALHERE @ManonMalhere

SOCIAL L'épineuse réforme du Code du travail est officiellement sur la table. Mercredi, l'exécutif a présenté en Conseil des ministres le projet de loi d'habilitation autorisant à procéder par ordonnances. Un texte crucial puisqu'il délimite les thèmes sur lesquels le gouvernement pourra légiférer. Autrement dit, il s'agit de baliser les champs du possible, tout en laissant des marges de manœuvre sur le contenu même des ordonnances.

La ministre du travail, Muriel Pénicaud, insiste : « *Une loi d'habilitation est une vraie loi, ce n'est pas un chèque en blanc.* » Examiné par les députés à partir du 4 juillet, ce texte devra être voté durant l'été. Mais la ministre sait pertinemment que cette étape ne devrait pas être des plus difficiles, vu la majorité de députés de La République en marche qui vient d'entrer à l'Assemblée.

Reste maintenant à garder à bord le plus grand nombre de partenaires sociaux pour éviter que la France ne vive un nouvel épisode de manifestations en série, un an après la loi El Khomri. Pour y parvenir, le gouvernement a tout d'abord évité de les braquer. Il a appris de l'erreur de Manuel Valls, qui avait tendu dès l'entame le climat en menaçant de recourir au 49-3. À l'inverse, le nouvel exécutif a misé sur une « *concertation approfondie* », pour éviter tout clash précoce. La stratégie de l'exécutif consiste à donner suffisamment de gages pour que les poids lourds y trouvent leur compte. Tout l'enjeu est de trouver le bon équilibre entre, d'un côté, accorder davantage de flexibilité aux entreprises avec un focus particulier sur les PME, et, de l'autre, renforcer le rôle des syndicats. Et ce, sur chacun des trois thèmes clés de cette réforme : le renforcement du poids de la négociation menée au niveau de l'entreprise, la simplification du dialogue social, enfin, la sécurisation des relations de travail.

« *On va faire notre travail pour convaincre le plus possible* », martèle Muriel Pénicaud. Et pour l'heure, c'est un sans-faute. Hormis la CGT qui multiplie les appels à la contestation ou encore la CGE-CFC qui commence à monter au créneau, personne ne souhaite que la situation s'envenime. Côté organisations patronales, c'est silence radio. Alors que, durant la période « El Khomri », le Medef n'avait pas hésité à multiplier les déclarations publiques pour, dans un premier temps, se féliciter des avancées de l'avant-projet de loi, puis critiquer fortement les importants reculs. Côté syndicats, la CFDT, acteur clé de cette concertation que le gouvernement veut coûte que coûte à bord, ne change pas vraiment sa ligne de recherche de compromis. Et se réjouit de la méthode.

FO joue le jeu

Dans ce jeu, c'est donc surtout FO qui surprend. Fini le temps de la contestation. Le syndicat, qui cherche à se démarquer de la CGT, multiplie les déclarations conciliantes. « *On est toujours dans une phase de test réciproque. C'est une vraie concertation, nous débattons* », assure au *Figaro* Jean-Claude Mailly, le patron de FO.

Voilà qui semble isoler un peu plus la CGT et son secrétaire général, Philippe Martinez. Réitérant son appel à la grève générale le 12 septembre, le syndicat accuse le gouvernement « *d'utiliser les rencontres avec les organisations syndicales comme faire-valoir alors que le bilan était écrit d'avance. Le changement promis par le président Macron n'est pas au rendez-vous ! Tant sur le manque de sincérité dans la phase "concertation" que sur les contenus* », peut-on lire dans le communiqué.

Si, pour l'instant, le discours de la CGT prend peu, le gouvernement ne doit pas crier victoire. Car la route est longue avant septembre et le bouclage des ordonnances. Et il peut compter sur Jean-Luc Mélenchon pour mener la charge, médiatique, contre son projet. Le tout sur un sujet sensible pour les Français. Cette réforme inquiète 61 % d'entre eux, d'après un sondage Elabe publié mercredi. ■

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, mercredi lors de la présentation du projet de loi d'habilitation

"Le code du travail ..."

L'embarras de la droite devant la réforme

JEAN-BAPTISTE GARAT @figarat

« C'est l'avant-dernier clou dans le cercueil ». Pour Les Républicains – et singulièrement pour cet ancien ministre de Nicolas Sarkozy qui pousse un cri du cœur – la réforme du Code du travail lancée par l'exécutif constitue un palier supplémentaire dans leur descente aux enfers. Après les affaires et l'élimination de François Fillon au premier tour de la présidentielle, après le gouvernement d'Édouard Philippe, la défaite aux législatives et la scission des « constructifs », voilà la droite contrainte de se positionner sur une réforme qu'elle aurait voulu mener.

Difficile pour les Républicains de s'attaquer à la méthode retenue par l'exécutif – les ordonnances – puisque François Fillon comme Jean-François Copé en défendaient l'emploi. Impossible d'en contester les principes puisque l'UMP puis les Républicains martèlent depuis des années que le Code du travail doit être réécrit et les négociations relancées. Compliqué, enfin, d'en critiquer le détail, puisque l'exécutif n'en a donné que les grandes lignes.

Vote de la loi d'habilitation

Une majorité des Républicains devrait donc accorder le bénéfice du doute à Emmanuel Macron pour son premier chantier. *« Je n'ai pas de problèmes avec la méthode parce que c'est le meilleur moyen d'arriver à un résultat rapidement sur un sujet aussi complexe »*, explique ainsi Julien Aubert, réélu dans le Vaucluse, qui pourrait voter la loi d'habilitation qui autorise le gouvernement à procéder par ordonnances. La ratification, elle, dépendra du contenu final de la réforme. *« Je souhaite qu'ils assouplissent les seuils sociaux qui bloquent le développement des entreprises »*, ajoute Aubert.

Même état d'esprit chez Michèle Tabarot, réélue dans les Alpes-Maritimes. *« Les ordonnances, je les ai défendues. La réforme, je la souhaite. Et Emmanuel Macron a la légitimité pour le faire maintenant*, explique l'ancienne secrétaire générale de l'UMP. *Et si le texte est au final bon... Nous verrons bien le moment venu. »*

À l'avenant, des personnalités comme Christian Estrosi, François Baroin ou Bernard Accoyer ont fait connaître leur intérêt pour la réforme, certains, à l'image d'Éric Woerth, annonçant qu'ils la voteraient le moment venu. D'autres, plus rares, ne décolèrent pas. Jacques Myard juge ainsi que le gouvernement et la droite se fourvoient en imaginant *« que faciliter les licenciements permet de créer des emplois »*. *« Il faut d'abord relancer l'investissement et la croissance »*, exhorte l'ancien député des Yvelines, qui souhaite que ces questions soient débattues au sein des Républicains *« le plus vite possible »*. ■

Emmanuel Macron.
J. C. MARMARA/LE FIGARO

Figaro 26/06/2017

"Le code du travail..."

Laurent Berger (CFDT) : « Nous jugerons sur pièces à la fin du processus »

PROPOS RECUEILLIS PAR
CÉCILE CROUZEL, MARC LANDRÉ
ET MANON MALHERE @ccrouzel
@marclandre @ManonMalhere

Dans un entretien au *Figaro*, le patron de la CFDT revient sur le projet de loi présenté et fixe les conditions du soutien de sa centrale à la future réforme du Code du travail.

LE FIGARO. – Le projet de loi d'habilitation vous convient-il ?
Laurent BERGER. – Il reprend le cadre dans lequel les discussions s'opèrent : je rappelle que toutes les mesures proposées ne seront pas forcément dans les ordonnances. Cela dit, nous n'étions pas demandeurs d'une réforme du Code du travail mais la méthode de concertation choisie nous convient. Elle permet de réagir aux propositions et de faire valoir nos contre-propositions. Nous ne sommes ni dans la confiance absolue ni dans la défiance généralisée. Nous jugerons sur pièces à la fin du processus.

Quelles sont vos lignes rouges ?
La CFDT ne fonctionne pas en termes de lignes rouges. Le syndicalisme n'est pas une force de témoignage mais de propositions et contre-propositions. Les sujets abordés sont complexes et les réponses ne peuvent être binaires. Notre objectif est d'obtenir plus pour les travailleurs. Entre les points d'accord et de désaccord; nous jugerons l'équilibre global.

Quels sont les aspects positifs ?
Le renvoi de la négociation à l'entreprise sur certains sujets et le renforcement du rôle des branches sont une bonne chose. Il faut permettre aux entreprises de négocier les sujets qui visent l'organisation du travail. Les six domaines sur lesquels les négociations doivent être menées au niveau de la branche doivent être conservés (salaire minimum, classification, protection sociale complémentaire, formation, pénibilité et égalité professionnelle femmes-hommes) mais nous voulons en ajouter un septième : la qualité de l'emploi qui inclut les négociations sur le temps partiel à 24 heures. Un point à creuser est le chèque syndical qui vise à offrir aux salariés la possibilité d'adhérer à un syndicat de leur choix avec des ressources financées par l'employeur. Nous soutenons encore tout ce qui sera fait pour accroître la possibilité d'expression des salariés sur leur travail.

Y a-t-il des points qui vous gênent ?
Oui et nous y serons attentifs. Si on veut renforcer le dialogue social, il faut renforcer le fait syndical. Des accords en entreprise ne doivent pouvoir être négociés et signés que par le représentant d'un syndicat. Il n'est pas question que des élus (délégué du personnel, membres du comité d'entreprise ou CHSCT) non mandatés par un syndicat puissent le faire, en tout cas dans les entreprises de plus de 11 salariés. Nous serons vigilants, si cette option est retenue, sur l'instance unique : elle devra pouvoir ester en justice, conserver les prérogatives des instances qu'elle remplace, traiter des questions de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, renforcer le droit d'expertise et demeurer une instance de proximité. Et nous proposons qu'une telle évolution ne puisse intervenir que par accord majoritaire.

Votre opposition sur le plafonnement des indemnités prud'homales a-t-elle évolué ?
Nous restons en désaccord avec cette mesure. On nous dit que les dommages et intérêts obtenus aux prud'hommes en cas de licenciement abusif sont les plus élevés d'Europe. Mais les indemnités légales, qui sont le socle quand un salarié est licencié, sont parmi les plus basses ! C'est pourquoi nous demandons leur augmentation. Je rappelle aussi que les délais de recours aux prud'hommes ont déjà été raccourcis en 2013. Et que des erreurs sur le formalisme peuvent servir à cacher des problèmes sur le fond. Enfin nous voulons que les licenciements économiques soient validés en prenant en compte la santé de l'ensemble du groupe multinational, et non en se limitant à l'état de la filiale française.

Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, mercredi à Paris.
JEAN-CHRISTOPHE MARMARA/LE FIGARO

Le gouvernement pourrait retarder la mise en place des accords majoritaires. Qu'en pensez-vous?

Je partage la volonté de Muriel Pénicaud de revoir les modalités du dialogue social pour le renforcer. Mais cela ne peut fonctionner que si on permet au syndicalisme de faire sa mue. Le fait que les accords, pour être validés, doivent être signés par des organisations ayant recueillies au moins 50 % des voix aux élections (et non plus 30 %) est un pas capital. Ces accords majoritaires doivent devenir la norme en 2019 et nous ne souhaitons pas a priori changer de calendrier.

Comment analysez-vous le climat social actuel?

Le climat sociétal, politique et social est tendu: une vraie poudrière! C'est la première chose que j'ai dite à Emmanuel Macron quand je l'ai vu. Les difficultés sociales sont toujours là et les Français expriment le besoin d'avoir plus de prise sur leur travail. Il faut redonner de la respiration à la société, recréer des marges de manœuvre au plus près des citoyens et des salariés. Les réformes sont nécessaires pour s'adapter aux révolutions numériques, écologiques, à la mondialisation. Mais cela ne doit pas se faire sur le dos de travailleurs. C'est pourquoi je me réjouis que le contrat de chantier reste borné par les branches.

> Le climat sociétal, politique et social est tendu: une vraie poudrière. Il faut redonner de la respiration à la société
>
> LAURENT BERGER

La CPME dit que vous avez trouvé un accord sur la révision du compte pénibilité, c'est exact?

Une organisation n'a pas à s'exprimer au nom d'une autre et je n'ai rien conclu avec la CPME! Les salariés qui voient leur espérance de vie altérée par leurs conditions de travail doivent avoir une juste réparation. Il faut aussi entrer davantage dans une politique de prévention. Pour les trois critères ergonomiques de pénibilité, on peut regarder à nouveau les choses pour que la mise en œuvre soit simplifiée mais sans revenir sur l'objectif. Les six autres critères doivent s'appliquer comme la loi le prévoit. Sur ce point, le patronat doit arrêter de pleurer et assumer ses responsabilités!

Emmanuel Macron vous a-t-il menacé d'étendre la moralisation de la vie politique aux syndicats si vous ne soutenez pas sa réforme?

C'est n'importe quoi. Jamais le président, ou son entourage, ne m'en a parlé. Et s'il l'avait fait, je l'aurais dénoncé. Cela dit, la CFDT n'a rien à cacher et à craindre d'une opération de transparence ou moralisation. ■

Figaro 29/06/2017

"Le code du travail ..."

Déplier, lister, trancher : les trois temps de la méthode Macron

FRANÇOIS-XAVIER BOURMAUD
@fxbourmaud

De façon un peu abrupte, la méthode Macron pourrait se résumer en trois mots : déplier, lister et trancher. C'est avec ce triptyque qu'en tant que ministre de l'Économie, il avait bâti sa loi éponyme. C'est avec ce triptyque qu'en tant que président de la République, il élabore la réforme du Code du travail.

Premier temps : déplier les problèmes. C'est-à-dire exposer, au-delà de la seule question du marché du travail, les enjeux de la réforme. C'était l'objet de la première séquence, qui s'est déclinée sous forme d'entretiens en tête à tête entre les leaders syndicaux et le président de la République, puis à Matignon entre les négociateurs syndicaux, les équipes du premier ministre et du ministère du Travail. Objectif : essayer de dépasser les corporatismes en confrontant la réalité du terrain aux positions dogmatiques.

Une fois le diagnostic de départ établi, la deuxième étape de la méthode peut s'enclencher : lister les désaccords. « *Lorsque l'on discute d'un sujet, on commence par mettre de côté ce sur quoi on est d'accord et on n'y revient plus*, se souvient un parlementaire qui a participé à l'élaboration du programme d'Emmanuel Macron. *Ensuite, on établit la liste de nos désaccords et on avance dossier par dossier. C'est ce qu'il a fait avec Poutine, c'est ce qu'il fait avec les syndicats.* » Avec eux, Emmanuel Macron maintient une pression constante, ce dont témoigne le rythme des réunions de travail. Entre le début du mois de juin et le 21 juillet, les huit organisations syndicales qui négocient auront participé à pas moins de 48 réunions au ministère du Travail. Sans compter les premières rencontres avec le premier ministre ou le président de la République.

Réforme annoncée tôt

Vient ensuite le temps de trancher. Donc de faire des mécontents, avec le risque d'envoyer les syndicats dans la rue, à l'image de ce qui s'est produit avec la loi El Khomri l'année dernière. À une différence près, et de taille. « *L'erreur que nous avons faite, c'est de modifier plusieurs fois un même sujet sans l'expliquer dès le début* », assurait Emmanuel Macron à propos de l'opposition à la dernière réforme du marché du travail. Or lui considère avoir tout dévoilé durant la campagne présidentielle et donc que son élection justifie par avance son texte. Ce que le premier ministre a d'ailleurs souligné mercredi en invoquant en Conseil des ministres la « *légitimité politique* » de l'exécutif et de la majorité à engager la réforme du Code du travail. ■

48
réunions
organisées au ministère du Travail entre début juin et le 21 juillet

» Réforme du marché du travail : la chance historique d'Emmanuel Macron PAGE 18

Figaro 29/06/2017

"Le code du travail ..."

ÉDITORIAL par Gaëtan de Capèle gdecapele@lefigaro.fr

Gagnant-gagnant ?

Avec la loi travail présentée mercredi en Conseil des ministres, Emmanuel Macron engage la réforme que les chefs d'entreprise et les économistes sérieux considèrent comme « la mère de toutes les batailles ». L'expression n'est pas exagérée. Lestée d'un Code du travail élaboré après guerre – autant dire du temps de la préhistoire –, la France est entrée dans le monde moderne, celui du numérique et de la mobilité, avec des boulets aux pieds. Là où l'économie du XXIe siècle exige agilité et flexibilité, nos entreprises se débattent dans un enfer réglementaire, d'une rigidité unique au monde. On en connaît, hélas, le résultat, qui se lit chaque mois dans les statistiques désastreuses de l'emploi. Si la France demeure aujourd'hui le seul grand pays gangrené par le chômage de masse, ce n'est pas tout à fait le fruit du hasard : c'est aussi le seul à n'avoir pas réformé son droit du travail.

Prétendre que le projet défendu par le gouvernement réglera tous les problèmes serait aller vite en besogne. Certains tabous comme les 35 heures, dénoncés naguère par Emmanuel Macron, ou encore les seuils sociaux subsisteront et resteront des entraves à la compétitivité et à l'emploi. Mais au moins ce texte a-t-il le mérite de vouloir dépoussiérer le cadre existant. Entre la primauté donnée aux accords de branche ou d'entreprise, l'encadrement des procédures aux prud'hommes et la réduction du nombre d'instances du personnel, l'organisation sociale du travail y gagnera en fluidité et en efficacité.

Mener ce projet à son terme sans le dénaturer

Encore faut-il mener ce projet à son terme, sans le dénaturer. Cela suppose de résister aux assauts de la CGT et surtout de Jean-Luc Mélenchon, qui promettent une bataille sans merci, avant même toute discussion. Mais aussi de doser avec mesure et précaution les contreparties – nécessaires – qui seront accordées aux autres syndicats. L'histoire sociale française regorge d'accords prétendument « gagnant-gagnant », qui ont en réalité sapé notre compétitivité. S'il veut remporter la « mère de toutes les batailles », Emmanuel Macron doit commencer par la livrer sans merci... ■

Figaro 29/06/2017

Des syndicats sous pression

CODE DU TRAVAIL *Le 2e round de concertations s'ouvre dans un climat étrangement feutré.*

PAR CATHERINE GASTÉ

INHABITUELLEMENT silencieux... A deux jours de la présentation en Conseil des ministres du projet de loi d'habilitation de la réforme du Code du travail, on les entend à peine. Rarement dans l'histoire sociale des réformes de ces vingt dernières années les syndicats ne s'étaient faits aussi discrets. Oubliées les rodomontades et les tours de chauffes dans la rue, qui ont jalonné les réformes des retraites ou plus récemment la loi Travail.

Depuis le début des concertations, entamées il y a un mois, toute déclaration des leadeurs syndicaux est pesée, soupesée, toute réaction sous contrôle. « Pour le moment, tout se passe bien », répètent-ils à l'envi, laissant à peine paraître des crispations au gré des fuites en rafale publiées dans la presse ces vingt derniers jours. Le grand flou autour des intentions du gouvernement, la méthode retenue de « concertations intenses » avec les partenaires sociaux, les promesses de « les écouter » faites par le Premier ministre, Edouard Philippe, et répétées hier par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, – dans une interview au « JDD », elle salue « des discussions qui se déroulent dans le respect mutuel » – expliquent sans doute ce calme apparent des patrons de syndicats à la veille d'un des plus grands bouleversements du Code du travail.

Mais y aurait-il une autre raison à cette atonie syndicale, une sorte d'épée invisible de Damoclès au-dessus de leurs têtes ?

Plusieurs voix autour du chef de l'Etat en ont fait courir le bruit. Les discussions menées lors des premiers tête-à-tête à l'Elysée avec les responsables des syndicats auraient été très fermes. « Emmanuel Macron sait où il va et il leur a annoncé la couleur », rapporte une source.

LA LOI DE MORALISATION ÉTENDUE À LA VIE SYNDICALE EN CAS DE BRAS DE FER ?

« Si la réforme devait se faire avec des complications », poursuit cette source, autrement dit, s'il prenait aux syndicats l'envie d'engager un bras de fer, l'exécutif aurait « laissé planer la menace d'une loi de moralisation étendue à la vie syndicale », comme le réclame l'ancien député centriste Nicolas Perruchot (*ci-dessous*). Une pression qui porterait aussi sur une possible remise en cause de certains financements accordés aux confédérations syndicales depuis la loi Rebsamen de 2014 (via la contribution de 0,016 % de la masse salariale qu'un fonds distribue aux organisations représentatives). « Il n'y a pas plus de projet que ce qu'il y a dans la concertation », affirme une source élyséenne.

« On ne nous a rien dit de tel », assure de son côté Jean-Claude Mailly, de FO. « Pour le moment, nous n'avons pas eu le sentiment que l'on faisait pression sur nous. » Même son de cloche à la CFE-CGC : « Il n'en a jamais été question avec moi. L'exécutif n'aurait aucun intérêt à user de la menace. En même temps, on n'est dupes de rien, tous les lobbys sont à la manœuvre », observe François Hommeril, son président. Contactés, les autres syndicats n'ont pas répondu.

A partir d'aujourd'hui, les choses pourraient pourtant se durcir. La ministre du Travail ouvre une nouvelle séquence de concertation, après un premier round sur l'articulation entre la loi, la branche et l'entreprise. Ce chapitre 2 est consacré aux institutions représentatives du personnel (IRP). Au menu : la fusion des IRP en une seule instance, le financement des syndicats (via notamment le chèque syndical) et le référendum à l'initiative de l'entreprise... Des sujets fortement inflammables pour toutes les organisations.

Philippe Martinez, CGT

Jean-Claude Mailly, FO

Laurent Berger, CFDT

AFP/STEPHANE DE SAKUTIN - AFP/POOL/MICHEL EULER

Palais de l'Élysée (Paris VIIIe), le 23 mai. Quelques jours seulement après son investiture, Emmanuel Macron avait reçu les principales organisations syndicales et patronales pour discuter de la prochaine réforme du Code du travail.

« Trop de gouvernements ont fermé les yeux »

Nicolas Perruchot, *ancien député et auteur d'un rapport sur les dérives du financement des syndicats*

L'ANCIEN député centriste du Loir-et-Cher (2002-2012), Nicolas Perruchot, est l'auteur d'un rapport parlementaire explosif sur les dérives du financement des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui a été interdit de publication en 2011 après un vote de rejet des députés. Pendant la campagne, il a rencontré les équipes de Macron. Il revient à la charge.

Vous demandez au gouvernement d'étendre son projet de loi de moralisation à la vie syndicale. Pourquoi ?

NICOLAS PERRUCHOT. Restreindre cette loi aux seuls élus politiques, c'est rater une partie de la cible. Ils ne sont pas les seuls à vivre loin de tout contrôle sur leur train de vie. La moralisation doit toucher toute la vie publique et intégrer les autres responsables qui ont des mandats électifs comme les 400 000 élus syndicaux et patronaux.

Cela ne risque-t-il pas de jeter le soupçon sur eux, à l'heure où l'exécutif mène des concertations notamment pour renforcer le dialogue social dans les entreprises ?

Il y a une défiance des Français vis-à-vis des partenaires sociaux. Tous ne sont pas à incriminer comme les élus politiques, il y en a 95 % de parfaitement honnêtes. Mais on sait qu'il y a des branches pourries, des zones de non-droit, d'omerta. Sans parler de certains syndicalistes « achetés » par des entreprises pour avoir « la paix sociale ». Cela fait des années que j'observe ce secteur. Beaucoup d'affaires sur des histoires d'argent dans les syndicats patronaux et de salariés ont été jugées, mettant en lumière des dérives de comportement de dirigeants ou d'élus des deux bords. Ces gens se sentent intouchables et se permettent tout. Cela dure depuis le milieu des années 1970. C'est la preuve qu'il y a besoin de renforcer les contrôles. Trop de gouvernements ont fermé les yeux.

Comment ?

Il faut exiger un certain nombre d'éléments liés à la transparence de la vie syndicale. Obliger les dirigeants des syndicats salariés et patronaux, mais aussi les trésoriers, selon un niveau de budget qu'il faudrait définir par décret, à faire des déclarations de patrimoine. Idem pour les dirigeants des gros comités d'entreprise. Il faut limiter le cumul des mandats syndicaux des élus. Comme en politique, des élus peuvent passer quasiment leur vie à faire du syndicalisme professionnel. C'est ce pour quoi je me suis battu quand j'ai fait l'enquête parlementaire il y a six ans, qui a d'ailleurs dérangé beaucoup de monde.

PROPOS RECUEILLIS PAR C.G.

PHILIPPE LA NOUVELLE REPUBLIQUE - MAXPPP

« IL FAUT EXIGER UN CERTAIN NOMBRE D'ÉLÉMENTS LIÉS À LA TRANSPARENCE DE LA VIE SYNDICALE »

Verrouillage à la direction générale du travail

SALE AMBIANCE à la Direction générale du travail (DGT), chargée de la rédaction du projet de loi Travail. Après les fuites de ces dernières semaines dans la presse (Mediapart, « le Parisien » – « Aujourd'hui en France », « Libération »...), « une plainte officielle a été déposée et une enquête administrative interne a été demandée auprès de l'Igas », selon un document interne que nous avons pu consulter, daté du 21 juin. Du jamais vu dans l'histoire de la maison.

Si le gouvernement semble jouer l'apaisement avec les médias – en retirant de la plainte le motif de recel –, la chasse aux taupes est bel et bien lancée. « La Direction n'est pas engagée dans une quelconque démarche de chasse aux sorcières interne. Cela ne ferait qu'installer un climat détestable pour tous, par le fait de comportements isolés et irresponsables », se défend pourtant un des patrons de la DGT dans ce document, sous-entendant qu'il n'est pas à l'origine de la plainte. Il dit attendre la confirmation par les enquêtes en cours que « les fuites émanent bien d'un ou d'agents de la direction ».

ÉVITER TOUTE FUITE

Pour se prémunir « contre de nouveaux agissements nocifs », des mesures « d'adaptation » viennent d'être déployées au sein de la DGT où travaillent près de 200 personnes. « Depuis lundi dernier, plus aucun agent n'a accès au réseau de partage informatique », selon un agent. Pour éviter toute fuite, une « plate-forme SharePoint » garantissant la traçabilité des opérations effectuées sur les documents a été mise en place. Seule une dizaine de personnes, chargées de travailler sur les ordonnances, y ont désormais accès. « C'est la première fois que l'on voit de tels procédés, au grand dam de l'ensemble des agents », réagit l'un d'eux. « En 2016, lorsque l'avant-projet de loi El Khomri avait fuité (*NDLR : dans nos colonnes*) aucune plainte, ni enquête interne, n'avait été engagée. » C.G.

Réformer le code du travail

Jean d'Aleman
Avocat

Le sujet est d'actualité. Il occupe tous les esprits, et pourtant le gouvernement est obligé d'avancer à pas feutrés. Il faut dire que la loi El Khomri, prémices à la réforme annoncée, n'a pas été un franc succès. Au départ, nous avions un texte relativement ambitieux. À peine sorti, il fait l'objet de blocages. La CFDT le réécrit. La CGT et FO s'opposent. Les parlementaires s'organisent pour en changer la substance, le gouvernement utilise la procédure du 49-3 et, au final, la montagne accouche d'une souris...

Certes, cette fois-ci, le débat sera vite clôturé par des ordonnances, mais cela suffira-t-il à assurer le succès de la réforme? Assurément pas, car au-delà des aspects politiques (maîtrise d'une majorité) ou économique, on touche à un droit fondamental pour la dignité humaine: le droit au travail.

L'idée principale de la réforme à venir est simple: le code du travail devrait être réécrit sur la base de principes généraux « d'ordre public », et la loi devrait renvoyer pour le surplus à la négociation d'entreprise. Cette idée se heurte toutefois à une vraie méfiance, car elle est basée sur la nécessaire confiance dans les partenaires sociaux et donc en leur capacité de négocier loyalement au plus près du terrain. Elle change, ainsi, tous les codes, puisqu'elle est fondée sur l'existence d'intérêts communs entre le patronat et le salariat, et non sur la lutte des classes.

Une telle vision est-elle réaliste? Oui, si l'on veut bien se référer, pour conduire cette réforme, aux deux principes fondamentaux développés par la doctrine sociale de l'Église: la subsidiarité et la défense du bien commun. Le principe de subsidiarité a deux finalités: protéger les personnes des abus des instances sociales supérieures et inciter les individus à développer leur esprit de liberté et d'initiative. « *En intervenant directement et en privant la société de ses responsabilités, l'État de l'assistance provoque la déperdition des forces humaines, l'hypertrophie des appareils publics, animés par une logique bureaucratique plus que par la préoccupation d'être au service des usagers, avec une croissance énorme des dépenses* », écrivait Jean-Paul II dans *Centesimus annus* (n° 48).

Le principe de subsidiarité permet ainsi une responsabilisation appropriée du citoyen dans son rôle en tant que partie active de la réalité politique et sociale du pays. La déclinaison de ce principe en droit du travail revient donc à légitimer la négociation d'entreprise pour déterminer la norme « sociale » qui doit régir les relations de travail.

Très concrètement, cela revient à accepter de laisser aux salariés et à l'employeur le rôle de fixer les règles en matière d'organisation du travail, de représentation du personnel, de formation, de qualité de vie au travail, de gestion de l'emploi, de formation professionnelle, de structure de rémunération etc.

Bien sûr, pour ne pas laisser la porte ouverte aux abus d'un libéralisme critiquable, ce principe de subsidiarité, décliné au niveau de l'entreprise, doit être encadré et le rôle de la loi ne peut être entièrement aboli. Là encore, la doctrine sociale de l'Église est pleine de sagesse. Elle nous enseigne que la notion de « bien commun » doit être le critère de discernement permettant d'encadrer ce principe de subsidiarité. Le « *bien commun* » est défini, sur un plan général, comme « *l'ensemble de conditions sociales qui permettent, tant aux groupes qu'à chacun de leurs membres, d'atteindre leur perfection d'une façon plus totale et plus aisée* » (concile Vatican II). Ce ne peut en aucun cas être la somme des intérêts individuels, mais la définition des droits fondamentaux que la société doit respecter. En droit du travail, il devrait s'agir de droits aussi importants que celui à une juste rémunération, le droit au repos, le droit à la représentation, le droit à la formation, le droit de grève, le droit syndical...

L'enseignement social de l'Église nous enseigne ainsi ce nécessaire équilibre qui doit exister entre le domaine de la négociation et celui de la loi. La clé de la réforme du code du travail repose sur cet équilibre. Certes, il y a urgence à réformer, mais si on veut le faire avec sérieux, il faut définir ce « bien commun ». Cela relève de la responsabilité de nos politiques de présenter un projet garantissant ces droits. Le débat doit être ouvert car l'enjeu est fondamental.

Si tel est le cas, nous sommes certains que le code du travail pourra être réécrit sans tomber dans la crainte ou la caricature de la réduction des droits, ou dans la compromission qui accompagne chaque réforme depuis des dizaines d'année.

Le Monde du 27/06/2017

Libérer le travail devrait être une revendication syndicale

Pour Yves Clot, psychologue du travail, les syndicats passent à côté d'une réforme essentielle dans les discussions qui s'ouvrent : la liberté des salariés à organiser leur travail

Quelle réforme du droit du travail veulent les syndicats ? Difficile à dire. Pour le moment, ceux-ci se contentent d'un discours sur la méthode. Alors que des spécialistes du travail et des relations sociales reprennent, de leur côté, des idées bien classiques : il ne faut pas abaisser les protections des salariés pour augmenter la productivité. On peut également se référer à ce que, dans la loi El Khomri, les syndicats ont accepté pour les uns et à ce qu'ils ont refusé pour les autres. Celle-ci s'est finalement imposée sans que la mobilisation syndicale n'ait aucunement réussi à peser sur la situation. Disons au moins que les salariés français et la jeunesse en mal d'emploi semblent attendre du syndicalisme autre chose que la ligne Maginot des protestations habituelles.

L'idée de " libérer le travail ", qui inspire ceux qui gouvernent, est une bonne idée. Le monde du travail a effectivement besoin de liberté. Et c'est bien cette question qui mérite d'être discutée. Mais quand on regarde les syndicats évoluer dans cette conjoncture, on a la pénible impression que la liberté ne peut pas être reconquise sauf, peut-être, dans un avenir lointain, et qu'il est seulement question, en parant au plus pressé, de soulager la souffrance ou d'en prévenir les effets. On a même la pénible impression que le travail est une malédiction pour laquelle il faut obtenir réparation ou, au mieux, des dédommagements.

La liberté n'est pas celle qui donnerait encore plus de pouvoir à l'employeur de décider tout seul du travail d'autrui. On sait où conduit l'augmentation de ce pouvoir discrétionnaire : vers plus de -gâchis et de gaspillage, l'exaspération de l'individualisme et le consumérisme aveugle. Dans cette révolution passive, il n'y a pas de libération possible du travail.

La liberté dans le travail moderne, au bureau, à l'usine ou ailleurs, c'est devenu le pouvoir effectif de prendre ses responsabilités dans ce qu'on fait. Et on ne peut pas attendre d'une personne qu'elle soit responsable de son travail sans lui reconnaître des droits. *" On ne peut pas imaginer la faire travailler efficacement en pointant un pistolet sur sa tempe "*, écrivait Bruno Trentin, ancien leader charismatique du syndicalisme italien. Le droit de décider de quelque chose dans son activité, le droit de -contrôler l'organisation de son travail, au moins de temps en temps, celui d'entrer dans la boucle de décision quand l'avenir de ce travail et celui de l'entreprise se jouent, sont devenus des droits de l'homme. Sans eux, il n'y a pas de liberté.

Ici, une nouvelle génération de droits civils est à défendre. Et même un autre contrat de travail, qui modifie les termes de l'échange social en prévoyant la co-détermination des objectifs à atteindre et des méthodes les plus justes pour y parvenir. A l'opposé d'un pari risqué sur les vertus de la subordination adossée à l'organisation d'un ghetto pour travailleurs pauvres sur un second marché du travail – vers quoi semble s'orienter le gouvernement –, il vaudrait mieux miser sur une requalification culturelle du travail et sur sa créativité.

Dignité du professionnalisme

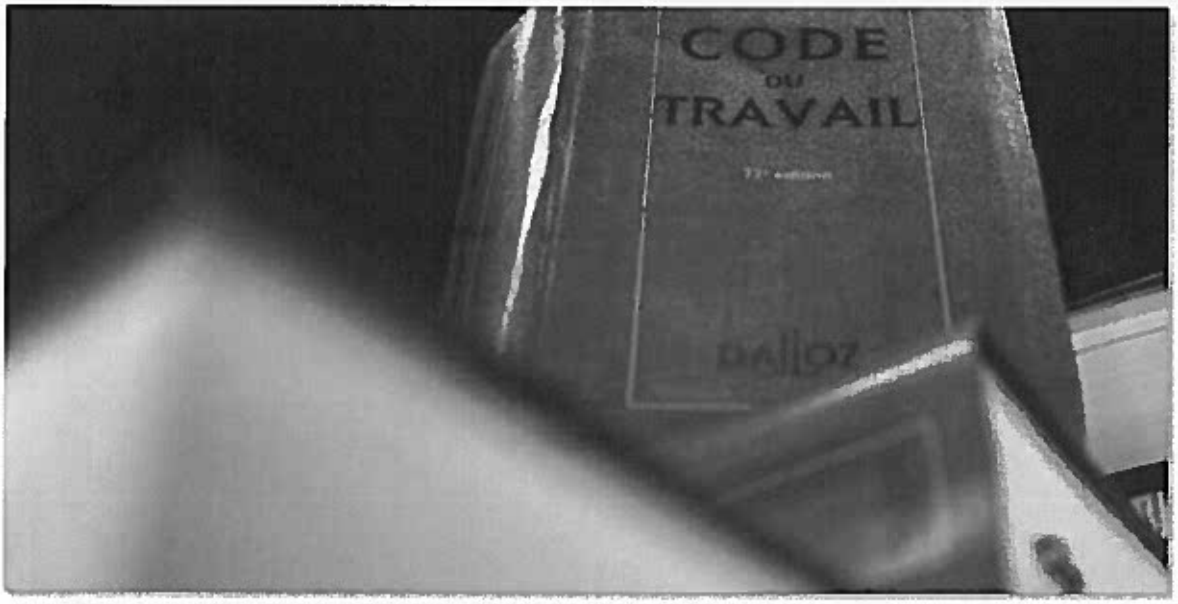
La complaisance à l'égard d'un " travail sans qualité ", l'absence de coopération – même conflictuelle – entre dirigeants et dirigés autour de la valeur des actes de production ou de service méritent d'être combattues sans faiblesse. Non pas dans les mots, mais par un contrat de travail qui garantisse la dignité du professionnalisme dans la durée. C'est ce qui manque le plus à notre pays, et c'est une bonne manière de réduire l'empreinte écologique du travail. Aujourd'hui, c'est la dignité de la personne dans le collectif qui est source de productivité et de santé. Le contrat de travail doit la garantir. Sinon, c'est l'Etat qui met la main à la poche pour compenser les dégâts.

Au fond, la question à résoudre pour libérer le travail tient peut-être dans les résultats d'une enquête de la Dares, la direction de la recherche du ministère du travail : 37 % des agents de la fonction publique territoriale et hospitalière, et 35 % des salariés de l'industrie déclarent ne pas ressentir – toujours ou souvent – la fierté du travail bien fait. On imagine, au-delà de l'agrégation statistique, ce que sont certaines situations locales. Pourquoi les ordonnances devraient-elles laisser ce problème de côté ? Pourquoi les syndicats n'exigent-ils pas que les droits et les devoirs de chacun en la matière soient redéfinis ici et maintenant ? La -liberté ne peut pas attendre.

Yves Clot

REFORME DU CODE DU TRAVAIL: LE "CONTRAT DE PROJET" EXISTE DEJA... EN PARTIE

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT



La réforme du code du travail prévoira peut-être l'instauration d'un "CDI de projet", une vieille demande patronale. Il existe déjà actuellement un "CDI de chantier" réservé au BTP et un "CDD de mission". Ce dernier, bien que vivement réclamé par le Medef, ne rencontre pas un grand succès auprès des patrons.

C'est mercredi 28 juin que le gouvernement examinera le projet de loi d'habilitation autorisant l'exécutif à recourir aux ordonnances pour réformer le Code du travail. Selon un document révélé par le quotidien *"Le Monde"* et dont *"La Tribune"* a également obtenu copie, ce texte relativement court comprendrait 9 articles, dont l'un relatif à l'instauration d'un « contrat à durée indéterminée de projet », une très vieille revendication patronale... Un "CDI de projet" se définit comme un contrat de travail dont l'issue survient automatiquement quand la mission, précisée à la signature du contrat, est accomplie. Pour l'entreprise, un tel contrat a le mérite de la souplesse, car il n'a en fait de CDI que le nom puisqu'un terme au contrat est préalablement déterminé...

Il y a fort à parier qu'à l'instar du plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, l'instauration d'un tel CDI de projet, si le gouvernement persiste, va cristalliser l'opposition des syndicats qui vont hurler à la généralisation de la précarité.

DANS LE BTP, LE "CONTRAT DE CHANTIER" EXISTE DÉJÀ...

Quant au gouvernement, il aura beau jeu de rappeler que ce type de contrat existe déjà. Edouard Philippe, le Premier ministre, a d'ailleurs déjà commencé la semaine dernière sur BFMTV-RMC en avançant que *« ça existe déjà dans le bâtiment, ça s'appelle un contrat de chantier »*.

De fait, parmi la trentaine de types contrats de travail qui existent en France, figure le "contrat à durée indéterminée de chantier" réservé au secteur du BTP. L'intérêt pour les entreprises de ce secteur d'y recourir est multiple. D'abord, il s'agit d'un CDI - même si cela est théoriquement contestable - ce qui signifie que l'employeur n'a pas à motiver sa conclusion, à la différence d'un CDD qui obéit à certains motifs de recours. Ensuite, ce contrat permet à une entreprise qui décroche un gros chantier de pouvoir se séparer « simplement » d'un salarié à l'issue de ce chantier si elle n'a pas la possibilité de le garder aux effectif. Le CDI de chantier n'a pas de terme précis (à la différence du CDD) et il peut être rompu en cours de chantier en cas de motif réel et sérieux, alors que le CDD, lui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut pas être rompu quelle que soit sa durée.

Dès la fin des années 1990, le CNPF (l'ancêtre du Medef) rêvait d'étendre ce contrat de chantier à d'autres secteurs, parlant d'un « contrat de mission » dont le motif réel et sérieux de rupture serait la fin de la mission. L'idée a régulièrement rejailli depuis, déclenchant à chaque fois un tollé. Pierre Gattaz, sous le gouvernement de Manuel Valls, a encore une fois évoqué ce CDI de mission, c'était même, selon lui, l'un des moyens pour parvenir à créer 1 million d'emplois... Manuel Valls y était sensible mais François Hollande avait fermé la porte.

... ET LE "CDD DE MISSION" EST PRÉVU PAR LE CODE DU TRAVAIL

Il faut dire qu'un contrat très similaire existe déjà dans le... Code du travail - en l'occurrence pas aussi rigide que le disent certains - et il ne rencontre pas un succès phénoménal. Il s'agit du "contrat à durée déterminée à objet défini", plus couramment appelé "CDD de mission". D'abord créé à titre expérimental en 2008 par le gouvernement de François Fillon, le CDD de projet a été pérennisé par une loi de décembre 2014. Il permet à des entreprises d'embaucher des ingénieurs et cadres pour une mission précise comprise entre 18 mois minimum et 36 mois au maximum. Il peut être rompu de façon anticipée à la date anniversaire (18 ou 24 mois après sa conclusion) s'il existe un motif « réel et sérieux ». A l'issue du contrat, qui ne peut pas être renouvelé, le salarié percevra une prime de précarité égale à 10% de l'ensemble des sommes perçues durant la durée du contrat. Ce type de contrat peut être institué à la condition expresse qu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoie.

FORTEMENT RÉCLAMÉ PAR LE MEDEF MAIS BOUDÉ PAR LES ENTREPRISES

Or, alors que le Medef réclame toujours et encore davantage de flexibilité, curieusement, ce contrat n'a pas rencontré le succès attendu. Seule une trentaine de branches ont conclu un tel accord selon des données du ministère du Travail. Peut-être les patrons le trouvent-ils encore « trop rigide », puisqu'à la différence d'un éventuel CDI de projet, il donne droit, à son issue, au versement de la prime de précarité et, surtout, il est difficile à rompre en cours d'exécution. En outre, comme il s'agit d'un CDD, l'entreprise doit théoriquement justifier la raison pour laquelle elle y a recours.

Autant de verrous qui pourraient sauter donc si le "CDI de projet" était institué. La flexibilité serait alors quasi-totale... La CGT évoque déjà dans un communiqué la *« fin du CDI pour tous »*. En fait, on pourrait assister à la naissance d'un contrat hybride, mélangeant les règles du CDI et du CDD, ce que certains appellent le contrat unique.

L'Humanité du 27/06/2017

JOURNÉE D'ACTION

Contre les ordonnances, les syndicats dans les starting-blocks

La CGT, FO, la FSU, Solidaires et l'Unef d'Île-de-France appellent à un rassemblement aujourd'hui, à deux pas de l'Assemblée nationale. Une façon de démarrer crescendo la mobilisation en cette période de consultation entre les syndicats et le gouvernement.

Opération mobilisation contre les ordonnances de la future loi Macron. Au petit matin, ce lundi, des syndicalistes CGT et FO ont investi la place de la République à Paris pour diffuser des tracts. Entre les regards fuyants des passants pressés et les réactions enthousiastes de certains déjà dans les starting-blocks, l'ambiance à la veille du rassemblement-meeting aux Invalides est mi-figue, mi-raisin. En tendant des communiqués, Françoise Jacquin, de l'union locale CGT du 19e arrondissement de Paris, explique que *« l'accueil est mitigé. Les Français ne sont pas encore suffisamment informés des ravages de cette réforme, les médias dominants en sont aussi responsables »*.

Au milieu des Parisiens semi-réveillés, Marcel, énergique cadre chez Biogaran, détonne: *« Je déteste Emmanuel Macron. Je suis super-inquiet des accords d'entreprise qui prévalent sur le Code du travail, tout ça est anticonstitutionnel ! »*

Pascale pose aussi deux secondes sa valise pour discuter. En partance en vacances pour Lyon, la retraitée a prévu de se battre: *« J'étais déjà là contre la loi travail, je bougerai encore cette fois-ci. »*

Paris, hier, place de la République. Les militants de la CGT mobilisés contre la future loi travail. Magali Bragard

Les droits des représentants du personnel en prennent un coup

Avec la journée d'action d'aujourd'hui percutant la présentation de la loi d'habilitation en Conseil des ministres et l'entrée des nouveaux pensionnaires à l'Assemblée nationale, le message envoyé par l'intersyndicale CGT, FO, FSU, Solidaires et Unef d'Île-de-France est clair: *« On ne veut pas de députés godillots !* tonne Benoît Martin, secrétaire de l'union départementale CGT. *C'est important de se mobiliser avant le 20 septembre, date du vote en Conseil des ministres, on va donc y aller crescendo. »* En présence de Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT, les salariés de Tati et des inspecteurs du travail en lutte viendront, entre autres, donner de la voix.

Outre les menaces de faciliter les plans sociaux, de réduire les possibilités de poursuites aux prud'hommes et de casser les CDI, les droits des représentants du personnel en prennent aussi un coup. Sidonie, salariée d'un des syndicats de FO, constate que *« au quotidien, l'exercice du mandat syndical est devenu difficile. La loi Rebsamen a notamment réduit notre possibilité de désigner librement les délégués syndicaux. On est affolé par le contenu de ces réformes »*... Alors que son syndicat n'appelle pas nationalement à la mobilisation, la militante sera bien aux Invalides: *« Il faut qu'on unisse nos forces ! »* lance-t-elle.

> **« Si le gouvernement va vers une loi travail XXL, nous prendrons nos responsabilités. »**
>
> JEAN-CLAUDE MAILLY
> SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE FO

Les thèmes de la nouvelle phase de concertation, entre les syndicats et le gouvernement, qui débute cette semaine jusqu'au 7 juillet ont effectivement de quoi inquiéter. Ils aborderont la fusion des instances représentatives du personnel (IRP) en une seule instance, le référendum à l'initiative de l'entreprise et le financement des syndicats.

La première salve de réunions, portant sur l'articulation entre accords d'entreprise et accords de branche, s'est terminée, elle, jeudi dernier, sans s'appuyer sur le moindre texte, à part ceux qui ont fuité dans la presse... La méthode agace. *« Nous ne savons pas si ce sont les bons textes puisque nous ne les avons pas,* a dénoncé Jean-Claude Mailly, jeudi dernier, lors d'un séminaire organisé par FO au Cese. *Si ce qui est sorti est exact, ils comportent toute une série de points et de thèmes que nous n'avons pas encore discutés avec le gouvernement et qui posent problème »*, a-t-il alerté, avant d'ajouter qu'*« une vraie concertation, ce n'est pas seulement écouter, c'est aussi entendre »*.

Dans un entretien au *JDD*, la ministre du Travail promet que *« le gouvernement rendra bientôt une copie indiquant ce qui doit relever de la branche et ce qui doit relever de l'entreprise »*. Mais, pour l'instant, les syndicats n'ont pas le sentiment d'avoir été beaucoup entendus. *« À force de poser des questions, nous commençons à voir où ils veulent aller,* confie Fabrice Angei, membre de la délégation CGT. *Leur projet est de limiter l'échelle d'intervention de la branche. »* *« Ils connaissent nos lignes rouges »*, soulève Jean-Claude Mailly. De son côté, la CFDT préfère parler de *« lignes jaunes »*. *« Si le gouvernement va vers une loi travail XXL, nous prendrons nos responsabilités »*, a alerté le secrétaire général de FO, qui avait mené le combat contre la loi travail aux côtés de Philippe Martinez. •

CLOTILDE MATHIEU ET CÉCILE ROUSSEAU

Les Echos du 26/06/2017

Loi travail : l'instance unique en débat

SOCIAL

Les partenaires sociaux abordent cette semaine le deuxième bloc de réformes autour du dialogue social.

Marie Bellan
@mbellan1

Les partenaires sociaux et le cabinet de la ministre du Travail poursuivent leur marathon. Alors que le projet de loi d'habilitation à réformer le Code du travail par ordonnance doit être présenté ce mercredi en Conseil des ministres, les quinze prochains jours de négociations vont être consacrés à la question de l'organisation du dialogue social dans l'entreprise. Avec un objectif : simplifier et rationaliser les consultations et les négociations obligatoires. Ces discussions s'inscrivent dans la droite ligne des réformes lancées lors du précédent quinquennat. Notamment sur les instances représentatives. La loi Rebsamen votée en août 2015 permet à toute entreprise, en dessous de 300 salariés, de regrouper ses instances du personnel en une délégation unique du personnel

La fusion des instances représentatives vise à rendre le dialogue social plus efficace en entreprise.

(...)

(...)

(DUP) sur simple initiative de l'employeur. Au-delà de 300 salariés, en revanche, un accord majoritaire est nécessaire pour regrouper ces mêmes instances. A savoir : le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) et les délégués du personnel. « *Cette disposition a été très peu utilisée par les grandes entreprises* », souligne Stéphane Béal, avocat associé du cabinet Fidal.

Le projet du nouveau gouvernement apporte deux nouveautés. La première, c'est d'inverser le principe de la négociation. L'entreprise aurait une instance fusionnée par défaut, quelle que soit sa taille, et elle pourrait négocier un accord majoritaire si elle souhaite revenir à des instances séparées. La deuxième nouveauté, beaucoup plus sensible, serait d'ajouter, éventuellement, les délégués syndicaux, qui ont la capacité de négocier et donc le pouvoir de signature des accords, à cette instance fusionnée, qui deviendrait une instance unique. « *Une mesure très compliquée techniquement et politiquement* », reconnaît Stéphane Béal.

Au-delà de l'opposition des syndicats, qui perdraient ainsi leur monopole pour négocier et signer des accords, le caractère opérationnel d'une instance regroupant autant de personnes en son sein pose aussi question à plusieurs experts du social. Autre effet potentiellement pervers de la fusion : elle supposerait des représentants de salariés compétents sur des sujets très différents. Ce qui conduirait à une professionnalisation des représentants syndicaux, qui est à la fois bienvenue mais qui n'incite pas au renouvellement des élus. Alors même que le gouvernement cherche à diversifier les parcours professionnels des représentants syndicaux en les incitant à ne pas faire trop de mandats successifs. ■

L'Humanité du 28/06/2017

LES « LIGNES ROUGES » DE JEAN-CLAUDE MAILLY (FO)

Lors d'un séminaire organisé par Force ouvrière (FO) au Conseil économique, social et environnemental (Cese), jeudi dernier, le secrétaire général du syndicat, Jean-Claude Mailly, est revenu sur la concertation en amont de la réforme du Code du travail. Il y voit *« un vrai problème de procédure, sur la méthode et sur le calendrier »*. Selon lui, *« trois problèmes »* de fond persistent et constituent des *« lignes rouges »* que le gouvernement ne devra pas franchir. D'abord, *« nous n'avons toujours pas de garantie sur les points qui devront être négociés au niveau de la branche et de l'entreprise »*. Ensuite, *« le gouvernement nous ressort le CDI de chantier, un contrat précaire qui s'imposera au détriment du CDI classique »*. Enfin, *« nous voyons ressurgir ce qui a été supprimé à deux reprises, notamment lors des débats houleux sur la loi El Khomri, à savoir la question du périmètre d'application des difficultés économiques »*. Sur ce dernier point, le dirigeant de FO rappelle qu'*« une entreprise sait très bien assécher financièrement une de ses filiales pour la fermer »* et insiste pour que *« la dimension de groupe demeure afin de protéger les salariés »*. Alors que plusieurs réunions doivent encore avoir lieu avec les syndicats et le patronat, Jean-Claude Mailly renvoie Emmanuel Macron à ses responsabilités : *« C'est à lui de trancher en dernier lieu. »*

L'Humanité du 28/06/2017

La future loi travail contestée dès la rentrée des députés

Julien Jaulin/Hans Lucas

CONTRATS, LICENCIEMENTS, RÉFÉRENDUMS D'ENTREPRISE… DES SALARIÉS ONT MANIFESTÉ HIER À PARIS.

Le lieu n'a pas été choisi au hasard. À quelques pas de l'Assemblée nationale, plusieurs milliers de personnes se sont rassemblées, hier, en ce jour de rentrée parlementaire, sur l'esplanade des Invalides. Syndicalistes, élus, militants politiques, à l'appel des unions régionales de la CGT, de FO, de la FSU, de Solidaires et de l'Unef, la gauche de progrès est venue adresser un message clair au gouvernement et à sa majorité parlementaire : la riposte contre la casse programmée des acquis sociaux et du Code du travail s'organise. *« Cette mobilisation est une étape importante de la bataille contre un projet de loi dont les contours se dessinent peu à peu et auquel les organisations syndicales n'ont pas été associées, contrairement à ce que certains disent »*, a indiqué Philippe Martinez, le secrétaire général de la CGT, qui prévient d'ores et déjà qu'à un été placé sous le signe de la mobilisation succédera une rentrée sociale particulièrement offensive. •••

Lire la suite de notre article en page 4

Annonces légales et judiciaires en page 8.

L'APPEL DE LA CGT
La commission exécutive de la CGT, devant l'opacité des méthodes gouvernementales, appelle à *« prolonger durant tout l'été »* la campagne nationale d'information des salariés et propose de *« faire du 12 septembre une journée d'action et de grève dans toutes les entreprises et services »*.

50 %
C'est le taux d'étudiants obligés de se salarier pendant leurs études. Une précarisation que la politique de Macron risque d'aggraver, selon l'Unef.

MOBILISATION

Le mouvement social affûte sa riposte aux ordonnances

Travailleurs du privé et du public franciliens se sont rassemblés hier aux invalides, à Paris, à l'appel d'une intersyndicale CGT-FO-FSU-Solidaires-Unef, pour rappeler que la casse du Code du travail précarisera tous les salariés.

À l'instar des salariés du privé, les fonctionnaires s'inquiètent de ce gouvernement qui parle de « r

●●● suite de la page une

« C'est tout un symbole de voir le mouvement social contester la politique d'un gouvernement qui veut se passer du débat parlementaire, précisément le jour où s'ouvrent les travaux à l'Assemblée nationale », note Marie-George Buffet. La députée communiste, présente aux côtés des parlementaires PCF et FI – dont Pierre Laurent et Jean-Luc Mélenchon –, y voyant là le signe *« que les salariés ne laisseront pas passer une nouvelle casse du Code du travail »*.

Se faire entendre face à un gouvernement qui avance masqué

Se faire voir et entendre face à un gouvernement qui *« avance masqué et veut aller vite et fort »*, tel est en effet l'objectif des syndicats. *« Cette journée doit être une banderille dans le dos d'Emmanuel Macron qui entend, avec son écrasante majorité parlementaire, assommer le monde du travail en plein été »*, lance Pascal Joly, secrétaire général de l'Union régionale d'Île-de-France (Urif) CGT devant la foule rassemblée. Un président qui *« sait que l'adhésion à son projet est très faible »*, poursuit le syndicaliste. Derrière l'apparence de la nouveauté se cachent *« de vieilles méthodes »*, pointe de son côté Michel Galin, de la FSU, pour qui le secteur public a tout autant à craindre de ce gouvernement que le secteur privé. Outre la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires durant le quinquennat, le représentant syndical rappelle que *« lorsque des mauvais coups sont portés sur une catégorie de travailleurs, ils arrivent vite sur tous les autres »*. Cette loi *« grands patrons »* selon les mots de Gabriel Gaudy, secrétaire de l'Urif FO, qui prévoit l'inversion totale de la hiérarchie des normes, la généralisation des CDI de chantier (CDIC), la facilitation des licenciements, le plafonnement des indemnités prud'homales, la réduction de la représentation du personnel, *« c'est le recul social sans débat, c'est aller toujours plus loin dans une politique de l'échec qui ne permet de répondre ni à la crise sociale ni à la crise environnementale »*, regrette pour sa part Margo Leduc, de Solidaires.

Des transports à la métallurgie en passant par l'industrie pharmaceutique, les salariés du secteur privé étaient nombreux à avoir fait le déplacement. *« Le gouvernement veut renverser cent ans d'acquis sociaux d'un revers de main, dans la continuité de la loi El Khomri »*, dénonce Bruno Patruno, délégué syndical CGT chez Sanofi, à Vitry-sur-Seine. Pour le syndicaliste chez ce géant du CAC 40, les mesures contenues dans les ordonnances visant à faciliter les licenciements – réduction du périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques d'un groupe au niveau national plutôt que mondial et relèvement du seuil de déclenchement d'un PSE – donneront encore plus d'outils à Sanofi pour se débarrasser des salariés.

Pour d'autres, c'est la méthode – en plus du fond – qui choque : *« Quand on prône le dialogue social à longueur de journée et qu'on fait passer un texte par ordonnances, on est loin de la démocratie »*, estime Arnaud Vasseur, délégué syndical CGT dans l'entreprise logistique Stef à Montsoult (Val-d'Oise). La CGT redoute aussi l'extension du référendum pour contourner les syndicats. *« À Montsoult, il n'y a que la CGT. Du coup, la direction ne trouve pas de signataire pour imposer des accords de reculs sociaux. Mais ils essaient déjà d'aller voir les salariés dans notre dos pour les faire bosser quinze heures par jour. Récemment, ils ont fait faire des remplacements aux salariés de Montsoult sur un autre site. Mais au bout de presque douze heures au volant, un gars a eu un accident. C'est ça l'esprit du projet de Macron : l'esclavage des temps modernes »*, rapporte Patrick Ibelaidène, secrétaire du CE chez Stef logistique Montsoult.

Les syndicalistes de l'entreprise de transport et de logistique frigorifique voient également très bien comment cette deuxième loi travail pourrait être utilisée comme tour de passe-passe pour gonfler les chiffres de l'emploi. *« On a eu 5 400 salariés en intérim en 2016. Si le CDI de projet était étendu comme le propose Macron, la direction pourrait très bien les embaucher sous ce statut. On fera semblant que ça résorbe le chômage alors que ce ne sera que de la précarisation »*, précise Patrick Ibelaidène. Même crainte du côté de Renault. *« On sait qu'un cycle de fabrication d'une voiture dure trois à quatre ans en usine. Il suffirait à la direction soit de faire un CDI de projet, soit de négocier un mode d'embauche spécifique par accord d'entreprise pour cette durée, ce qui lui permettrait d'afficher des embauches d'intérimaires »*, explique Mickaël Lhuillery, secrétaire CGT du CHSCT à Renault Lardy.

« En tant que conseiller prud'hommes, je suis totalement opposé à la barémisation des indemnités (pour les licenciements abusifs – NDLR). On privilégie la prévisibilité de la gestion d'entreprise au principe de droit à l'indemnisation du préjudice réel », fustige Christophe Gandilhon, par ailleurs délégué syndical central FO chez Veolia Île-de-France, *« Globalement, il faut arrêter de dire que c'est la dérégulation du droit du travail qui crée de l'emploi : ça fait vingt ans qu'on fait ça et que ça ne marche pas »*, poursuit-il.

« Il faut encore se battre contre les nouvelles lois Macron »

À la tribune, la déléguée syndicale CGT de Tati est émue. La veille, le tribunal de commerce a désigné le repreneur du groupe et le sauvetage de 1 428 emplois sur 1 700. *« Au départ, les lois Macron permettaient au groupe Éram de ne pas mettre un centime après notre liquidation judiciaire. Ces lois nous ont démolis, en réduisant les obligations des grands groupes en matière de plan social. Nous nous sommes battus et nous avons obtenu que le groupe donne 1 million d'euros pour le PSE. C'est pourquoi il faut encore se*

ÉLOGE DE L'UNITÉ
« Seule l'unité peut défaire Macron et sa majorité boursouflée par un mode de scrutin dépassé. »
Pascal Joly, URIF-CGT

« dialogue social » mais écrit en catimini des lois qui le réduisent. Julien Jaulin/Hanslucas

battre contre les nouvelles lois Macron, qui sont là pour détruire les salariés. » Tout comme les électriciens qui ont obtenu que leur statut d'IEG (industries électriques et gazières) ne soit pas à l'ordre du jour des ordonnances en cours d'habilitation. *« Nous avions prévu une journée de mobilisation le 22 juin*, raconte Cédric, de la CGT énergie, *mais le premier ministre a vite réagi pour nous assurer qu'il ne serait pas question des IEG dans les ordonnances. Quand on lutte, tout est possible. »*

C'est cette certitude qui en a mené plus d'un sur l'esplanade des Invalides hier midi, que ces militants appartiennent au secteur privé comme au secteur public. *« On sent déjà dans la fonction publique des déclinaisons de la loi travail*, explique Pascal Courant, assistant social en Seine-Maritime, syndiqué SUD. *Comme vouloir signer des accords sur les conditions de travail et les rémunérations au niveau des entreprises, au plus près des employeurs… Des élus locaux appliquent déjà le principe de la libre administration, qui permet de négocier des choses comme les RTT des agents mais dans un cadre restreint pour l'instant. Certaines collectivités territoriales se sont aussi saisies d'une nouvelle façon de calculer les indemnités incluant une part variable de rémunération au mérite. »* On individualise les cas, les rémunérations, avec des conséquences néfastes sur les collectifs de travail. Et sur le service public rendu. *« On installe la pénurie pour dégrader le fonctionnement des hôpitaux et justifier leur fermeture*, ne décolère pas Pascal, infirmier à l'hôpital Beaujon, arborant un badge FO. *Si, avec la loi Macron, c'est l'élargissement de l'inversion de la hiérarchie des normes, avec les lois Bachelot, Touraine et les groupements hospitaliers de territoire (GHT), c'est l'inversion de la hiérarchie des soins. En regroupant les hôpitaux Beaujon et Bichat, on supprime 2 500 postes. Cette logique purement comptable est inacceptable. »*

À l'instar des salariés du privé, les fonctionnaires s'inquiètent de ce gouvernement qui parle de *« renforcer le dialogue social »* mais écrit en catimini des lois qui le réduisent. L'intersyndicale de la fonction publique devrait bientôt reprendre du service et s'associer aux autres mouvements de protestation en gestation pour la rentrée. •

MARION D'ALLARD, KAREEN JANSELME ET LOAN NGUYEN

« LA DISPARITION DU MINISTÈRE DE LA JEUNESSE EST RÉVÉLATRICE, ALORS QUE NOTRE GÉNÉRATION VIT MOINS BIEN QUE NOS PARENTS », NOTE CLOTILDE HOPPE (UNEF).

LES « LIGNES ROUGES » DE JEAN-CLAUDE MAILLY (FO)

Lors d'un séminaire organisé par Force ouvrière (FO) au Conseil économique, social et environnemental (Cese), jeudi dernier, le secrétaire général du syndicat, Jean-Claude Mailly, est revenu sur la concertation en amont de la réforme du Code du travail. Il y voit *« un vrai problème de procédure, sur la méthode et sur le calendrier »*. Selon lui, *« trois problèmes »* de fond persistent et constituent des *« lignes rouges »* que le gouvernement ne devra pas franchir. D'abord, *« nous n'avons toujours pas de garantie sur les points qui devront être négociés au niveau de la branche et de l'entreprise »*. Ensuite, *« le gouvernement nous ressort le CDI de chantier, un contrat précaire qui s'imposera au détriment du CDI classique »*. Enfin, *« nous voyons ressurgir ce qui a été supprimé à deux reprises, notamment lors des débats houleux sur la loi El Khomri, à savoir la question du périmètre d'application des difficultés économiques »*. Sur ce dernier point, le dirigeant de FO rappelle qu'*« une entreprise sait très bien assécher financièrement une de ses filiales pour la fermer »* et insiste pour que *« la dimension de groupe demeure afin de protéger les salariés »*. Alors que plusieurs réunions doivent encore avoir lieu avec les syndicats et le patronat, Jean-Claude Mailly renvoie Emmanuel Macron à ses responsabilités : *« C'est à lui de trancher en dernier lieu. »*

Des indemnisations pour licenciement abusif bas de plafond

L'objectif de ces plafonnements, imposés sous Hollande puis Macron, est de limiter la réparation accordée aux salariés à l'ancienneté élevée, injustement licenciés. La preuve par l'exemple.

Une salariée est licenciée pour inaptitude après 26 années passées dans un groupe : elle est âgée de 50 ans. Alors que le médecin du travail avait jugé qu'elle pouvait être reclassée à un poste sans longs déplacements professionnels, l'employeur, doté d'un sens ironique, n'allait lui proposer que deux postes impliquant plus de trois heures de trajet quotidien. En revanche, il s'attachait, doté d'un sens précautionneux, à ne pas lui proposer un poste, pourtant identique à celui qu'elle avait antérieurement occupé pendant 16 années, situé, celui-ci, à 15 kilomètres de son domicile. Le conseil des prud'hommes de Melun n'allait goûter ni l'ironie ni la prévenance de l'employeur. Il jugeait le licenciement abusif, pour non-respect de l'obligation de reclassement, et condamnait l'employeur à verser à la salariée une indemnité fixée à 21 mois de salaire, soit 56 570 euros.

Savine Bernard Avocate, coauteure de la chronique juridique dans l'Humanité

Il est intéressant d'analyser quel serait ce montant, pour une même ancienneté de 26 ans, au regard des différents barèmes qui, sous la gauche puis sous le « milieu », deviennent une obsession gouvernementale. En application du décret du 2 août 2013, qui préconise une indemnisation forfaitaire en conciliation (mais non contraignante), l'indemnité aurait été de 14 mois. La loi Macron du 6 août 2015 (disposition invalidée par le Conseil constitutionnel) prévoyait une indemnisation avec un maximum de 12 à 27 mois en fonction de la taille de l'entreprise. Le projet de loi El Khomri (disposition retirée à la suite de la mobilisation) prévoyait, lui, royal, un maximum de 15 mois. Le décret du 23 novembre 2016, réformant le barème indicatif en conciliation, conseille désormais une indemnité de 16,5 mois, majorée d'un mois en raison de l'âge (plus de 50 ans). Soit un total de 17,5 mois. Que des montants inférieurs à celui accordé par les juges de Melun.

Cette analyse comparative montre que l'objectif recherché par ces plafonds est de limiter la réparation accordée aux salariés injustement licenciés mais qui ont le mauvais goût d'avoir une ancienneté élevée, les seuls pour lesquels on obtient des montants élevés. Les juges, à ce jour, ne se laissent pas impressionner et conservent leur liberté de fixer le montant de la réparation. Ils le savent, la réparation d'une injustice ne rentre pas dans des cases : elle s'apprécie au regard d'une multitude d'éléments, car chaque situation, comme chaque humain, est unique. •

Code du travail : l'exécutif dévoile son texte

Le projet de loi d'habilitation à agir par ordonnances est présenté ce mercredi en Conseil des ministres.

« Je n'ai pas de boule de cristal, chaque organisation prendra ses responsabilités. Mais cette réforme sera juste et efficace et s'inscrira dans une vision d'ensemble et de long terme qui apporte à la fois souplesse et protection »

MURIEL PÉNICAUD, MINISTRE DU TRAVAIL, DANS LE *JDD*

MANON MALHERE @ManonMalhere

SOCIAL Le gouvernement Philippe va enfin dévoiler ses premières cartes sur le premier grand chantier social du quinquennat. Le projet de loi l'autorisant à légiférer par ordonnances pour réformer le Code du travail va être présenté en Conseil des ministres, pour adoption au Parlement en juillet. Avec ce texte, le gouvernement compte préciser les grandes lignes des évolutions sociales qu'il pourrait mettre en œuvre à l'issue du processus de concertation tout en restant vague afin de conserver la main sur le contenu final des ordonnances. Et en profite pour faire passer quelques promesses pour lesquelles il a besoin d'un véhicule législatif. À savoir, la simplification du compte pénibilité et le report d'un an, à janvier 2019, de l'entrée en vigueur de l'épineux prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.

Pour le moment, le calendrier est donc tenu. Et la tactique, elle, fonctionne toujours. Depuis le début du mois de juin et jusqu'au 21 juillet, le ministère du Travail mène des discussions approfondies avec chacune des huit organisations syndicales et patronales. Pas moins de 48 réunions ont été programmées sur la période ! Inédite, la méthode plaît d'autant plus qu'elle contraste avec l'image de non-dialogue véhiculée en 2016 par Manuel Valls au moment du débat sur la loi El Khomri. Et à l'exception de la CGT, les partenaires sociaux savent qu'ils n'ont pas intérêt à se braquer. Bien au contraire.

Mais personne n'est dupe. Les discussions risquent évidemment de se tendre lorsque l'exécutif entrera dans le dur du sujet. En clair : lorsque la concertation portera sur la rédaction des ordonnances. Sauf que cette phase interviendra en août, en pleine période estivale. Et donc lorsque la capacité de mobilisation sera nulle.

Les représentants des partenaires sociaux *(au premier plan Philippe Martinez, secrétaire général de la CGT)* ont été reçus le 29 mai à Matignon par le premier ministre, Édouard Philippe *(au centre)*. MORIN/IP3 PRESS/MAXPPP

La CGT appelle le 12 septembre à une journée de mobilisation et de grève

La première manifestation contre la future loi travail n'aura pas attiré les foules. Plusieurs centaines de personnes se sont rassemblées mardi près de l'Assemblée, pour contester la réforme du Code du travail engagée par le gouvernement. Cette mobilisation avait lieu à l'appel des syndicats CGT-FO-Solidaires-Unef-FSU, rejoints par des organisations de gauche telles que le PCF, le NPA ou encore l'organisation altermondialiste Attac. À côté de pancartes « Arrêtons Toutanmacron » ou « le Medef ne fera pas la loi » étaient notamment présents Philippe Martinez, numéro un de la CGT, Pierre Laurent, secrétaire national du PCF, et Jean-Luc Mélenchon, patron de La France insoumise (LFI). Malgré la très faible mobilisation, la CGT appelle à une journée de grève le 12 septembre. M. L.

Trois thèmes clés

Crucial, le premier bloc de cette réforme concerne le niveau approprié de la négociation entre patronat et syndicats. Selon le préprojet de loi d'habilitation, le gouvernement veut accorder une « *place centrale à la négociation collective au niveau de l'entreprise* » qui est proche du terrain, par rapport à la branche. C'est la fameuse inversion de la hiérarchie des normes qui avait suscité de vives contestations lors des discussions l'an dernier.

Depuis 2004, les entreprises ont déjà des marges de manœuvre dans un certain nombre de domaines, comme sur l'organisation du travail, mais ne les ont jamais véritablement mises en pratique, notamment à cause des blocages dans les branches. Avec la nouvelle réforme, « *l'idée est d'inverser la logique. Le niveau de l'entreprise serait privilégié sauf dans certains cas. La branche viendrait davantage en appui* », explique Danièle Chanal, vice-présidente du syndicat d'avocats d'entreprise Avosial.

Le deuxième bloc s'attaque au dialogue social au sein de l'entreprise. Le gouvernement veut notamment fusionner les instances représentatives du personnel que sont le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et enfin les délégués du personnel (DP). Avec, comme objectif, que cette instance fusionnée devienne une « *instance unique* » dotée de la capacité de négociation des accords.

Enfin, le troisième bloc porte sur la sécurisation juridique des relations de travail. Un thème tout aussi controversé. L'exécutif veut fixer « *des planchers et des plafonds obligatoires* » aux dommages et intérêts alloués par les prud'hommes aux salariés en cas de licenciement abusif. L'objectif : offrir davantage de prévisibilité aux patrons lorsqu'ils recrutent et, par là même, lever leur peur à l'embauche en CDI à cause du risque prud'homal. « *Nous craignons que ce plafond devienne la référence* », avertit Stéphane Béal, avocat associé du cabinet Fidal. « *Le plafond risque d'avoir pour effet de seulement tirer les condamnations vers le haut* », abonde Danièle Chanal. ■

social-travail-syndicats-gouvernement,LEAD

La CGT appelle à une journée d'action et de grève le 12 septembre contre la réforme du code du travail

Paris, 27 juin 2017 (AFP) - La CGT a appelé à "une journée d'action et de grève dans toutes les entreprises et services" le 12 septembre contre la réforme du code du travail engagée par le gouvernement, mardi dans un communiqué.

Le syndicat, qui dénonce un "dialogue social pipé d'avance", prévient qu'il refuse "d'ores et déjà d'entendre dire fin septembre que les ordonnances (...) auraient été co-élaborées" sous prétexte qu'une concertation a été engagée avec les partenaires sociaux par le ministère du Travail.

L'extension du CDI de chantier à d'autres secteurs et "la possibilité de licencier des salariés qui refuseraient d'adapter leur contrat de travail à un accord d'entreprise, même minoritaire", font partie des dispositions auxquelles la CGT est opposée.

Pour elle, ce projet est "pire que la précédente" loi Travail, que le syndicat avait combattu dans la rue durant plusieurs mois.

Environ 1.100 personnes se sont déjà réunies mardi à Paris à proximité de l'Assemblée nationale, à l'appel d'une intersyndicale CGT-FO-Solidaires-Unef-FSU, pour protester contre "le démantèlement du code du travail".

Le projet de loi permettant de réformer par ordonnances le Code du travail sera présenté mercredi en Conseil des ministres.

ktr/cel/nm

2017/06/27 18:56:06 GMT+02:00
#707488 DGTE 1945 HQW04 (4) AFP (186 words)

social-travail-gouvernement-syndicats-patronat-entreprises,PREV

Code du travail: le projet autorisant à réformer par ordonnances en Conseil des ministres (PAPIER GENERAL)

Par Bertille OSSEY-WOISARD

Paris, 28 juin 2017 (AFP) - Le projet de loi permettant de réformer par ordonnances le Code du travail, promesse phare d'Emmanuel Macron, est présenté ce mercredi en Conseil des ministres, avec comme principale philosophie d'accorder plus de flexibilité à l'entreprise.

Possibilité de déroger à l'accord de branche, fusion des instances représentatives du personnel, plafond obligatoire des dommages et intérêts pour licenciement abusif... la réforme couvre plusieurs engagements du candidat Macron.

D'autres sujets sont sur la table, comme la rupture de contrat de travail, le licenciement économique ou le recours au contrat de chantier, un dispositif à mi-chemin entre le CDI et l'intérim, selon un document publié par Le Monde.

Cette réforme va plus loin que la très décriée loi travail, qui avait déclenché l'an dernier la pire crise sociale sous un gouvernement de gauche, avec plusieurs mois de manifestations.

Cependant cette fois, l'exécutif a mis les formes, proposant aux organisations syndicales et patronales une série de concertations, qui vont se poursuivre tout l'été, parallèlement au parcours parlementaire du texte.

Lors de ces discussions, le ministère du Travail se contente toutefois de dévoiler ses intentions par toutes petites touches et les partenaires sociaux n'ont aucun texte de référence.

Certaines structures CGT ont commencé dès début juin à se mobiliser, dénonçant un "démantèlement du code du travail". Mardi, plusieurs centaines de personnes se sont rassemblées près de l'Assemblée nationale, jour de rentrée des nouveaux députés, pour contester la réforme, à l'appel des syndicats CGT, FO, Solidaires, Unef et FSU.

La CGT, qui dénonce "un dialogue social pipé d'avance", a appelé mardi soir à "une journée d'action et de grève dans toutes les entreprises et services le 12 septembre.

FO, en première ligne lors de la fronde contre la loi travail, se montre pour l'instant réservée, préférant attendre la fin de la concertation, début septembre.

- 'Ce n'est pas plié' -

"Contrairement à ce que disent certains, ce n'est pas plié. Ne sifflons pas la fin du match avant qu'il ne soit joué", prévient Laurent Berger, numéro un de la CFDT.

Ce syndicat agite plusieurs lignes rouges à ne pas franchir: le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur, le plafonnement des indemnités aux prud'hommes, la fusion des instances représentatives.

De son côté, Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, assure, sibylline, qu'il y a "des points d'accord avec les syndicats".

Elle défend également un "dialogue social au plus près du terrain, là où les questions concrètes se posent et où on peut faire converger performance économique et justice sociale".

Côté patronal, la future réforme est très attendue, mais les avis divergent sur ce qu'elle doit contenir.

Pierre Gattaz, président du Medef, milite pour que les accords de branches ne priment "que par exception" afin de donner "la possibilité au chef d'entreprise de négocier le plus de choses possible avec ses salariés, directement".

Une ligne que ne partage pas la CPME, qui veut voir la branche conserver le verrou sur les six thèmes où c'est déjà le cas (salaires minimums, classifications, protection sociale complémentaire, formation, pénibilité et égalité professionnelle hommes-femmes).

La CPME appelle à "sécuriser la rupture pour sécuriser l'embauche, car beaucoup d'entreprises refusent d'embaucher, tétanisées par les prud'hommes", a expliqué François Asselin, son président.

Pour l'exécutif, l'enjeu est de réduire le taux de chômage, à 7% en fin de quinquennat en 2022, contre 9,4% prévu cette année par l'Insee.

Lundi, Pôle emploi a annoncé des chiffres qui ne vont pas dans ce sens: le nombre d'inscrits sans aucun emploi en métropole en mai s'est établi à 3,49 millions de personnes, en hausse de 0,6% par rapport à avril. Ce chiffre représente toutefois une baisse de 0,8% par rapport à mai 2016

Le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances sera examiné au Parlement du 24 au 28 juillet. Les ordonnances elles-mêmes seront adoptées en Conseil des ministres d'ici le 20 septembre, avec "application immédiate", a promis Muriel Pénicaud.

bow/cel/sma

by : Bertille OSSEY-WOISARD

2017/06/28 04:00:18 GMT+02:00
#708251 DGTE 0082 HRD67 (4) AFP (641 words)

« On nous balade un peu »

François Hommeril, *président de la CFE-CGC*

IPO PRESS/MAXPPP/AURÉLIEN MORISSARD

PROPOS RECUEILLIS PAR CATHERINE GASTÉ

À LA TÊTE de la CFE-CGC (cadres), François Hommeril demande au gouvernement qu'il remette aux syndicats le texte des ordonnances.

Comment se déroulent les concertations ?

FRANÇOIS HOMMERIL. Sur la méthode, c'est assez conforme à ce que le gouvernement nous avait annoncé, dans le respect des codes de la concertation. On nous reçoit en tête à tête. La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et le Premier ministre me téléphonent régulièrement. C'est une sorte de séquence de chouchoutage où, au début, tout semble très ouvert. A propos du projet présenté aujourd'hui, on nous a dit : « Ne vous inquiétez pas, il y a des choses qui vont vous faire peur mais on ne prendra pas tout. On est obligé de mettre les choses les plus terribles parce qu'on ne pourra plus les rajouter après la présentation en Conseil des ministres ». On fait confiance... mais on devient un peu nerveux.

Selon vous, le gouvernement ne joue pas cartes sur table ?

Un sentiment de malaise est en train d'émerger. On attend un signal, qu'il nous dise qu'il nous a vraiment écoutés. Va-t-il franchir les limites à ne pas dépasser, listées unanimement par les syndicats ? Personne aujourd'hui n'est capable de nous le dire. C'est le plus grand flou sur les intentions du gouvernement. Nous, on joue le jeu, on fait des propositions. Parce qu'on n'a pas d'autres choix.

Quelles sont les lignes à ne pas franchir ?

La fusion des instances représentatives du personnel, c'est une attaque en règle contre les syndicats. La ministre nous explique que les syndicalistes doivent avoir une vue d'ensemble. Mais si on s'éloigne du terrain, on va avoir des apparatchiks, des experts de tout sauf de la réalité de l'entreprise ! C'est visiblement ce que souhaite le gouvernement. On est en complet désaccord avec cela et tout le reste de cette réforme.

C'est-à-dire ?

Le lien entre le niveau très élevé du chômage et la prétendue complexité du Code du travail, c'est un fantasme total. Il y a un grand malentendu sur les attendues de la réforme sur l'emploi. Il existe bien des freins à l'embauche, mais la réforme n'y répond pas du tout. Exemple : la mobilité géographique des salariés. C'est le problème majeur des PME. Il y a aussi les problématiques du recrutement de gens compétents sur des zones géographiques désertées.

Et la question du CDI, des modalités de licenciement ?

C'est hors sujet. Je suis accablé par tant d'aveuglement. Depuis 1986, il y a eu dix-sept réformes du marché du travail. Beaucoup ont assoupli le Code du travail et facilité le licenciement. Trente ans plus tard, on ressort toujours la même lune ! Dans nos échanges avec la ministre du Travail et ses conseillers, on nous répète en permanence les propos rapportés par des avocats de grandes sociétés étrangères qui se plaignent de la norme sociale française. J'ai mille exemples d'entreprises européennes qui sont venues s'installer en France et qui sont pleinement satisfaites de la compétence de nos salariés, de notre productivité. Muriel Pénicaud a un parcours et un engagement assez remarquables, mais elle a eu le cerveau lavé par les trois ans à l'agence de la promotion de la France à l'étranger, chez Business France.

Les ordonnances vont être écrites cet été. Quelle garantie avez-vous de peser sur le contenu ?

Si l'on en croit les fuites dans la presse, l'écriture a déjà commencé alors que nous sommes en pleine concertation. On nous balade un peu. Dans une négociation, il y a un texte sur lequel on discute. Or, nous n'en avons pas. Je demande au gouvernement de nous donner le texte des ordonnances.

Pourquoi vous ne vous mobilisez pas ?

Tant qu'on est dans la concertation, on tente de peser. Le jour où cela sera fini, nous prendrons nos responsabilités.

> **LE LIEN ENTRE LE NIVEAU TRÈS ÉLEVÉ DU CHÔMAGE ET LA PRÉTENDUE COMPLEXITÉ DU CODE DU TRAVAIL, C'EST UN FANTASME TOTAL**

> **LE JOUR OÙ LA CONCERTATION SERA FINIE, NOUS PRENDRONS NOS RESPONSABILITÉS**

social-travail-syndicats-manifestation-Assemblée-Parlement,LEAD

Code du travail: un millier d'opposants à la réforme rassemblés près de l'Assemblée

=(Photo+Video)=
ATTENTION - Ajoute chiffres de la préfecture et citation Eric Coquerel ///

Paris, 27 juin 2017 (AFP) - Environ 1.100 personnes étaient rassemblées près de l'Assemblée nationale, mardi, jour de rentrée des nouveaux députés, pour contester la réforme du code du travail engagée par le gouvernement, selon les chiffres de la préfecture de police.

"Arrêtons Toutanmacron", "le Medef ne fera pas la loi", résumaient des pancartes lors de ce rassemblement à l'appel des syndicats CGT-FO-Solidaires-Unef-FSU rejoints par des organisations de gauche telles que le PCF, le NPA ou encore l'organisation altermondialiste Attac.

Étaient notamment présents Philippe Martinez, numéro un de la CGT, Pierre Laurent, secrétaire national du PCF et Jean-Luc Mélenchon, chef de file des députés de la France insoumise.

En ligne de mire, le projet de réforme du code du travail par ordonnances, qui, selon les syndicats, va poursuivre "le démantèlement du code du travail".

Dominique Sultan (CGT), employée de Pôle emploi en Ile-de-France, balayait l'idée d'une réforme créatrice d'emplois, "un argument démago qui vise à tromper les gens".

Pour Igor Zamichiei, secrétaire de la fédération PCF de Paris, Emmanuel Macron, comme sa majorité parlementaire, a été élu avec une faible participation qui "ne lui donne pas les coudées franches pour passer en force". Souhaitant "faire monter la mobilisation", il a reconnu que "les conditions ne sont pas les plus favorables".

"Nous résisterons mètre par mètre" face à cette "loi Medef", "pire que la précédente" (loi Travail), a prévenu Éric Coquerel, député France Insoumise.

Le projet de loi d'habilitation doit être présenté mercredi en conseil des ministres. Parmi les pistes de réformes évoquées et qui font grincer des dents côté syndicats: la "place centrale" dévolue aux accords d'entreprise, l'extension des contrats de chantier, la fusion des instances représentatives du personnel et la barémisation des dommages et intérêts aux prud'hommes en cas de licenciement abusif.

Pour ménager les partenaires sociaux, le gouvernement a initié une longue série de concertations en bilatérale. Sur les 48 réunions prévues, 18 ont déjà eu lieu. Cette semaine et la suivante, les discussions porteront sur la "simplification et le renforcement du dialogue social".

ktr-db/cel/pap/mm

2017/06/27 15:53:52 GMT+02:00
#706920 DGTE 1377 HQQ36 (4) AFP (330 words)

social-travail-syndicats-entreprises
La fusion des instances concernerait toutes les entreprises (CFTC)

Paris, 27 juin 2017 (AFP) - La fusion des instances représentatives du personnel que le gouvernement souhaite mettre en oeuvre dans sa réforme du code du travail, concernerait les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT, et ce, dans toutes les entreprises, a déclaré mardi la CFTC.

Subsisteraient néanmoins les délégués syndicaux, chargés de négocier des accords, selon le président de la CFTC, Philippe Louis, qui s'est exprimé auprès de l'AFP mardi à l'issue de sa réunion avec le cabinet de la ministre du Travail.

Leur intégration dans l'instance unique "a été évoquée mais je n'ai pas vraiment l'impression que ce soit dans les intentions du ministère", a-t-il poursuivi, pensant néanmoins que cela pourra être possible en cas d'accord d'entreprise.

Début juin, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, avait évoqué la possibilité de fusionner les délégués syndicaux avec les autres instances. Le projet de loi d'habilitation révélé par le Monde confirmait l'hypothèse d'une "instance unique exerçant également les compétences en matière de négociation".

C'est la troisième fois que Philippe Louis était reçu par le cabinet de Mme Pénicaud dans le cadre de la concertation qui, cette fois-ci, portait sur la "simplification et le renforcement du dialogue social".

La CFTC a rappelé qu'elle resterait "très vigilante" à ce que les élus "puissent continuer à faire leur travail, soient suffisamment nombreux et aient suffisamment de moyens". La réunion n'étant pas entré dans le détail, le syndicat refuse de se positionner pour l'instant.

Le projet de loi d'habilitation à légiférer par ordonnances sera présenté en Conseil des ministres mercredi. La ministre du travail s'exprimera ensuite en début d'après-midi sur le bilan du premier cycle de concertation qui s'est achevé vendredi et qui portait sur l'articulation entre l'accord d'entreprise et la convention de branche.

ktr/cel/it

2017/06/27 18:41:11 GMT+02:00
#707438 DGTE 1895 HQV54 (4) AFP (287 words)

social-retraite-travail-entreprises-patronat-syndicats,LEAD
Pénibilité: la CPME a "imaginé" un nouveau dispositif

ATTENTION - Ajoute réaction CFDT et U2P ///

Paris, 27 juin 2017 (AFP) - La CPME a "imaginé" un nouveau dispositif pénibilité, qui permettrait de "sortir par le haut" du compte mis en place en 2015, a annoncé mardi son président, François Asselin, lors d'une conférence de presse.

Le compte pénibilité permet aux salariés du privé ayant exercé des tâches pénibles de cumuler des points afin de partir plus tôt à la retraite, se former ou travailler à temps partiel.

Le dispositif est financé par deux taxes, dont l'une est déjà acquittée par toutes les entreprises.

Le nouveau dispositif reposerait sur deux principes: "une solidarité financière entre toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité"; sortir la comptabilisation des points pénibilité "du champ de responsabilité de l'entrepreneur".

La CPME souhaite également que la branche décide quels métiers sont exposés à la pénibilité. "A partir du moment où on exerce tel ou tel métier, on est concerné par le dispositif", a expliqué M. Asselin. Le salarié bénéficierait d'une visite médicale "spécifique métier pénible" à partir d'un certain âge. Le médecin du travail pourrait déclencher les points, selon une autre source CPME.

Qui pour comptabiliser les points pénibilité? Cela reste à définir, a-t-il dit, évoquant le médecin du travail ou la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat).

Il a souligné qu'actuellement, seulement "1,5% des entreprises de moins de 11 salariés ont activé un compte pénibilité". Pour lui, le compte pénibilité, mesure emblématique du quinquennat Hollande, "est inapplicable dans des pans entiers de notre économie".

M. Asselin souhaite également que ce compte soit rebaptisé: "Je pense que c'est une erreur psychologique majeure d'associer un nom aussi négatif à une valeur aussi positive que le travail".

Il a assuré avoir rencontré Laurent Berger, numéro un de la CFDT, et appelé Jean-Claude Mailly (FO) au sujet de ce nouveau dispositif: "nous sommes sur la même ligne que la CFDT, que FO", a-t-il dit.

"Il n'y a pas de deal avec la CPME", a réagi Hervé Garnier (CFDT), interrogé par l'AFP. Il a ajouté que les discussions autour du compte pénibilité se poursuivaient et qu'il était prématuré de faire des conclusions.

Le Medef n'a pas commenté, mais son président Pierre Gattaz avait appelé mi-juin à "arrêter le compteur" du compte pénibilité et à "refonder" le système.

Quant à l'U2P, Alain Griset, son président dit partager deux points de vue avec la CPME: refuser d'"envisager que ce soient les entreprises elles-mêmes qui gèrent le compte" et estimer que "la taxation est particulièrement mal venue".

La réforme du Code du travail prévoit de "simplifier" les obligations de déclarations des expositions à "certains facteurs de pénibilité".

edy-bow-shu/db/it

2017/06/27 15:07:46 GMT+02:00
#706791 DGTE 1248 HQP07 (4) AFP (429 words)

REFERENDUM D'ENTREPRISE, COMPTE PENIBILITE... LA CPME POUSSE SES PIONS

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT

Dans le cadre des concertations menées par le ministère du Travail avec les organisations patronales et syndicales sur la réforme du code du travail, la CPME en profite pour pousser ses pions et demande qu'une ordonnance vienne réformer le dispositif du compte pénibilité. Elle veut aussi largement favoriser le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur.

Lentement mais surement, le projet de réforme du Code du travail progresse. Demain, mercredi 28 juin, sera une date importante avec la présentation en conseil des ministres du projet de loi portant habilitation pour le gouvernement à recourir aux ordonnances. Ce texte relativement court prévoirait un total de neuf ordonnances, il sera discuté par le Parlement du 24 au 28 juillet. Les ordonnances proprement dites seront présentées le 20 septembre en conseil des ministres, c'est de leur contenu que dépendra l'importance de la réforme.

Rien n'est encore figé car, parallèlement au projet de loi de loi d'habilitation qui fixe un cadre général, la ministre du Travail Muriel Penicaud poursuit ses concertations avec les organisations patronales et syndicales. Or, certains résultats de ces travaux pourraient in fine être inclus dans les ordonnances. Un premier round de consultations s'est achevé la semaine dernière. Il portait sur l'articulation entre la convention de branche et l'accord d'entreprise.

Depuis le lundi 7 juillet, les partenaires sociaux sont consultés sur un deuxième thème : "la simplification et le renforcement du dialogue social". Suivront les consultations sur un troisième thème : "la sécurisation des relations du travail", dont les fameuses indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, qui seront abordées du 10 au 21 juillet.

Ces consultations avec les organisations patronales et syndicales permettent à ces dernières de pousser leurs pions et de tenter d'imposer leurs vues. Il en va notamment ainsi de la CPME : *« on ne sait pas encore où vont se positionner les curseurs mais nous on sait ce que l'on veut »*, explique son président François Asselin.

VERS UNE ORDONNANCE SUR LE COMPTE PÉNIBILITÉ?

Pour lui, comme pour le Medef et l'U2P (les artisans et les professions libérales), l'urgence absolue est de trouver une solution sur l'application du compte pénibilité. En effet, d'après la loi, c'est en septembre que toutes les entreprises devront avoir activé le compte pénibilité avec les 10 critères retenus qui permettent de déterminer le degré de pénibilité auquel est exposé chaque salarié. *« C'est infaisable, explique François Asselin, d'ailleurs moins de 5% des entreprises de moins de 50 salariés ont déjà activé ce compte. Il faut réformer vite. »* Aussi, le président de la CPME ne désespère pas qu'une nouvelle ordonnance soit prévue pour modifier tout le dispositif pénibilité.

> *« Nous avons un plan, et la CFDT et FO sont d'accord avec nous. Nous attendons maintenant que le gouvernement se positionne vite. »*

L'idée serait de « sortir » le compte pénibilité du giron de l'entreprise.*« Il faut mutualiser ce compte au niveau de toutes les branches, même celles qui ne sont pas concernées par la pénibilité doivent participer à la solidarité financière. »*

Concrètement, il reviendrait à chaque branche de déterminer quels sont les métiers exposés à la pénibilité. Ensuite, chaque salarié travaillant sur l'un de ces métiers bénéficierait à compter d'un certain âge d'une « visite médicale spécifique ». C'est à cette occasion que les points pénibilité seraient accordés en fonction de l'état de santé du salarié. Dans l'optique de la CPME, ces points pourraient permettre aux salariés les plus atteints de bénéficier jusqu'à deux années de retraite anticipée...

GÉNÉRALISER LE RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE

Sur un autre point, la CPME espère aussi être entendue : le dialogue social dans les TPE dépourvues de délégués syndicaux. Actuellement, les PME sans délégués syndicaux ne peuvent pas conclure d'accord d'entreprise. Certes, dans un tel cas de figure, le droit actuel prévoit la possibilité du « mandatement » qui autorise un représentant élu du personnel, voire un simple salarié, à être mandaté par un syndicat pour négocier un accord. Mais pour la CPME ce n'est pas satisfaisant car dans les faits le salarié mandaté ne négocie rien du tout, il ne fait que parapher l'accord qui, en réalité, a été négocié directement avec le syndicat. Aussi, la CPME a proposé à la ministre qu'un accord puisse être négocié avec un représentant élu du personnel - quitte à organiser des élections y compris dans les petites structures où ce n'est pas une obligation - et soit ensuite soumis à référendum auprès du personnel. En cas d'acceptation, le texte aurait valeur d'accord d'entreprise... Là aussi, la CPME attend avec impatience le résultat des courses.

Bien entendu, la CPME approuve les projets gouvernementaux d'extension du contrat de chantier ou de limitation des indemnités prud'homales en en cas de licenciement abusif. En revanche, il n'est pas question pour elle d'accepter le principe du « chèque syndical ».

Les Echos du 27/06/2017

LE POINT DE VUE

de Pierre Cahuc
et André Zylberberg

Halte à l'extension des conventions de branche !

La France compte environ 700 branches professionnelles, contre une soixantaine en Allemagne. Dans chacune d'elles, les organisations patronales et les syndicats de salariés négocient des conventions collectives (ou des accords de branche) qui, selon le Code du travail, s'appliquent aux seules entreprises affiliées aux organisations signataires. Or une majorité d'entreprises françaises ne sont affiliées à aucune organisation d'employeurs. Il devrait donc y avoir peu de salariés couverts par des conventions collectives. Ce n'est pas le cas : en France, 92 % des salariés le sont. Pratiquement, un record du monde ! Le ministère du Travail est à l'origine de ce « miracle », car il a la prérogative d'étendre les dispositions d'une convention collective à tous les salariés de la branche. Ce qu'il fait systématiquement.

Rien n'interdit ensuite à chaque entreprise de négocier des accords. Mais la négociation à ce niveau est fortement contrainte. En premier lieu, elle ne peut modifier les salaires minimaux, les grilles de classification (ainsi que les progressions en leur sein) et les garanties mutualistes collectives. Par ailleurs, elle est soumise au « principe de faveur », selon lequel toute modification d'une clause d'une convention collective de branche par une entreprise doit être obligatoirement plus favorable aux salariés.

De facto, ce sont généralement les représentants des grandes entreprises qui impriment leur marque sur les négociations de branche en imposant des clauses qui pénalisent leurs concurrents de plus petite taille. En effet, les conventions collectives prévoient un luxe de détails sur les sujets les plus divers, comme les primes, les conditions d'embauche, les indemnités de départ, les préavis pour démission, le temps de travail, les règles des déplacements professionnels (qui a le droit de voyager en première classe, par exemple), la complémentaire santé, etc. Une large frange des organisations patronales, rejointe par la plupart des syndicats de salariés, voit d'un bon œil ces entraves à la concurrence qui favorisent les entreprises en place. Comme les partenaires sociaux retirent en plus des avantages substantiels de la gestion des organismes paritaires de branche, c'est à ce niveau qu'ils se donnent pour mission, sous la houlette de l'Etat, de « réguler » les salaires, leur progression et les conditions de travail avec une précision souvent ubuesque.

> La France a le record du monde des salariés couverts par des accords de branche.

> Ceci entraîne une organisation de la négociation collective destructrice d'emplois.

Cette organisation de la négociation collective est destructrice d'emplois. Des études précises et chiffrées menées en Espagne et au Portugal, pays dont la configuration est très proche de la nôtre en matière de négociation de branche, montrent que la procédure d'extension des conventions collectives détruit de 2 % à 5 % des emplois.

Une régulation efficace de la concurrence devrait avant tout se prémunir de la domination des entreprises en place, qui imposent des salaires et des normes que leurs concurrents ne sont pas en mesure d'appliquer. Une régulation efficace devrait aussi éviter de dissuader l'entrée de nouveaux entrepreneurs porteurs d'innovations. Les conventions collectives de branche font exactement le contraire en privilégiant surtout les insiders par des gains à court terme. Mais elles les protègent en réalité très mal car, à long terme, les salaires ne peuvent s'écarter durablement de la productivité du travail. Or c'est l'ouverture des marchés à la concurrence et le renouvellement du tissu productif qui poussent la productivité du travail à la hausse. C'est là que réside la croissance du pouvoir d'achat et de l'emploi, pas ailleurs.

La réforme de la négociation collective qui vient de débuter doit abandonner sans détour la procédure d'extension des accords de branche.

Pierre Cahuc est professeur à l'Ensae CREST et à l'Ecole polytechnique.
André Zylberberg est directeur de recherche émérite au CNRS et à l'Ecole d'économie de Paris.

Médiapart du 28/06/2017

Les 40 ans de dérégulation qui ont mis le code du travail en miettes

Depuis les premiers stages Barre en 1977, la France a connu une avalanche de réformes du code du travail, accroissant massivement la flexibilité et la précarité. L'examen de ces lois soulève une question : est-il urgent d'en ajouter une autre ?

Pour justifier les nouveaux coups de boutoir violents qu'il entend donner au code du travail par le truchement autoritaire des ordonnances, Emmanuel Macron a souvent avancé, pendant la campagne présidentielle, que la France avait un retard important à rattraper vis-à-vis de ses partenaires. Vieille ritournelle ! Disposant d'un marché du travail trop rigide, notre pays aurait tardé à prendre des mesures de libéralisation pour débrider les énergies et, du même coup, l'emploi.

Il faut d'ailleurs lui donner crédit de sa constance : cela fait bien longtemps qu'Emmanuel Macron défend cette idée. Il a été le rapporteur, en 2007 et 2008, de la commission Attali, laquelle avait pour cahier des charges de faire des propositions *« pour la libération de la croissance française »*. Sous-entendu : claquemurée dans un modèle social issu des Trente Glorieuses, accrochée à des acquis sociaux trop généreux, la France a trop tardé à s'ouvrir aux vents nouveaux de la mondialisation, et de la flexibilité qu'elle induit. En bref, la France est restée indolente et immobile, quand le monde était happé dans de formidables mutations. D'où l'impérieuse nécessité de cet électrochoc des ordonnances.

La France, indolente et immobile ? Dans cette présentation des choses pour justifier la réforme en même temps que la procédure d'urgence dans laquelle elle va être prise, il y a pourtant quelque chose de radicalement faux. Si l'on observe de près les mutations du marché du travail français depuis exactement quarante ans, c'est le constat strictement inverse qui saute aux yeux : c'est une dérégulation formidable que le marché du travail n'a cessé de connaître, par une avalanche de réformes qui se sont poursuivies à un rythme échevelé, sous la droite comme sous la gauche, année après année. Oui, une avalanche de réformes ! Il suffit de les recenser pour en arriver à ce constat : meurtri par ces secousses qui ont mis à mal le modèle social français et qui ont généré de nouvelles inégalités, le pays aurait sûrement beaucoup plus besoin d'une pause dans l'annonce de ces réformes que d'une brutale accélération. Il suffit de dresser le bilan de cette farandole ininterrompue de réformes pour s'en convaincre.

1. L'esprit de Philadelphie. Avant de recenser tous les coups de boutoir successifs qui ont été donnés contre le code du travail, il faut d'abord se souvenir d'où nous venons. Ou, si l'on préfère, de quel monde stable la France a commencé à sortir depuis quatre décennies. Ce monde stable, c'est Alain Supiot, professeur de droit social au Collège de France, qui l'a le mieux défini, voilà quelques années, dans son ouvrage *L'Esprit de Philadelphie – La justice*

sociale face au marché total(Seuil, janvier 2010). Dans cet essai qui retient l'attention *(lire Justice sociale : le manifeste de l'après-guerre aux oubliettes)*, il rappelait en effet qu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale, les vainqueurs avaient dessiné des règles financières et monétaires pour assurer la stabilité du monde et le développement économique, notamment au travers des accords de Bretton Woods, contresignés le 22 juillet 1944 par les délégués représentant l'ensemble des 44 nations alliées. Ces accords furent précédés, le 10 mai 1944, d'une déclaration adoptée par l'Organisation internationale du travail et connue sous le nom de Déclaration de Philadelphie. Elle est, en quelque sorte, le pendant social des accords financiers de Bretton Woods.

Texte fondateur, cette Déclaration de Philadelphie *(que l'on peut consulter ici dans sa version intégrale)* affirme que *« le but central de toute politique nationale et internationale »* doit être la justice sociale. Défendant le principe que *« le travail n'est pas une marchandise »* et que *« la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous »*, cette déclaration ajoute : *« Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ; la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale. »*

Or, pour Alain Supiot, depuis la Seconde Guerre mondiale, toute l'histoire peut se résumer à un *« grand basculement »*. Au fil des ans, les grands pays développés ont radicalement rompu avec l'esprit de Philadelphie, pour conduire aujourd'hui des politiques strictement contraires. L'objectif de l'essai était donc d'*« analyser ce grand retournement qui semble avoir aboli les leçons sociales tirées de l'expérience de la période 1914-1945 »*.

Ce travail de déconstruction commence dans le prolongement du premier choc pétrolier, qui ébranle l'horlogerie interne des Trente Glorieuses dans la seconde moitié des années 1970.

2. Les premiers stages Barre. Ces stages, conçus par Raymond Barre, premier ministre de Valéry Giscard d'Estaing, constituent la première mesure symbolique de dérégulation du marché du travail. Alors que sous les effets du premier choc pétrolier, et bientôt du second, le chômage, jusque-là marginal, commence à s'envoler, le premier ministre présente en mai 1977 un premier plan d'austérité – de *« rigueur »* selon lui – couplé à un premier *« pacte national pour l'emploi des jeunes »*, qui sera inséré dans la loi du 5 juillet 1977 *(le décret d'application qui en présente les modalités est à lire ici)*. Puis un deuxième pacte voit le jour, consigné dans la loi du 6 juillet 1978 ; un troisième pacte vient ensuite, consigné dans la loi du 10 juillet 1979, qui sera reconduit en 1980.

Quand ces premières mesures sont annoncées, elles suscitent une très vive émotion dans le pays. Une journée unitaire de grève générale est ainsi organisée le 24 mai 1977 contre le plan Barre, avec des manifestations dans de nombreuses villes, dont Paris *(vidéo ci-dessous)*.

Concrètement, ces mesures de dérégulation prennent deux formes : il y a des stages de formation et des stages pratiques en entreprise *(on peut consulter cette étude pour plus de précisions sur les modalités du plan Barre)*. Toute la gauche est donc vent debout contre ces premières mesures de dérégulation sociale et les « petits boulots » qu'elles organisent, offrant aux plus jeunes des emplois au rabais, les premiers du genre.

Ces stages sont du même coup au cœur de l'une des polémiques importantes à l'approche de l'élection présidentielle de 1981. Pour bien montrer qu'ils ne répondront pas aux sirènes libérales, les socialistes consignent dans leurs *110 propositions*, qui constituent leur plate-forme pour la présidentielle, qu'en cas de victoire ils remettront en cause la déréglementation sociale initiée par Raymond Barre. La 22e proposition en porte témoignage : « *Le contrat de travail à durée indéterminée redeviendra la base des relations du travail* », énonce-t-elle. Avec le recul, la formule laisse songeur, tant les hiérarques socialistes ont tourné le dos, par la suite, à cet engagement. À ces 110 propositions, Mediapart avait consacré un livre en 2*Faut-il brûler le code du travail ?*

3. Les stages d'insertion à la vie professionnelle. Preuve du reniement des socialistes, dès 1983, ils copient les « petits boulots » de Raymond Barre qu'ils critiquaient avant l'alternance et créent ces stages d'insertion à la vie professionnelle (SIVP), rémunérés moins de la moitié du SMIC. C'est le coup d'envoi, sous la gauche, par Pierre Mauroy, alors premier ministre, des premières formes d'emploi précaire pour les jeunes, dérogeant aux règles sociales et notamment au salaire minimum.

4. Les travaux d'utilité collective. Devenu premier ministre, Laurent Fabius continue cette œuvre de dérégulation sociale en créant les travaux d'utilité collective (TUC). Ces TUC, qui font l'objet d'un décret d'application le 16 octobre 1984, sont des petits boulots à mi-temps offerts par les communes ou les associations pendant une période ne pouvant excéder six mois et dont les rémunérations, légèrement inférieures à la moitié du SMIC, sont versées directement par l'État. Créés officiellement pour la bonne cause – lutter contre le chômage des jeunes qui ne cesse de progresser –, ces stages ne sont pas considérés comme un véritable emploi ; l'indemnité versée au bénéficiaire n'ouvre donc pas droit à la retraite ou à l'assurance-chômage. Derrière les bonnes intentions affichées par Laurent Fabius, c'est donc bel et bien un marché du travail de seconde zone, avec des droits minorés ou pas de droits du tout, qui commence progressivement à voir le jour et qui va prendre de l'ampleur, sous des formes multiples, les années suivantes.

5. La suppression de l'autorisation administrative de licenciement. Jusqu'en 1986, la déréglementation sociale ne s'en tient pourtant qu'à des mesures symboliques, qui touchent certes les plus jeunes, mais qui ne modifient pas encore en profondeur le code du travail. Mais avec l'alternance et la première cohabitation, tout change. C'est un véritable séisme social qui commence, prolongeant pour la France celui qui a commencé dans les pays anglo-saxons avec Ronald Reagan et Margaret Thatcher, et dont les répliques se feront sentir sans cesse toutes les années suivantes.

Sentant venir ce séisme, la revue *Droit social* et son fondateur, Jean-Jacques Dupeyroux, qui a si longtemps marqué le débat social en France, organisent à Montpellier le 25 avril 1986, un petit mois après les législatives, un colloque au retentissement immense et à l'intitulé provocateur (souvent copié les années ultérieures) : « *Faut-il brûler le code du travail ?* » Les actes du colloque sont publiés peu après par la revue *Droit social* (numéro spécial, juillet-août 1986). Cela résume le climat qui est alors en train de s'installer en France et qui ne changera jamais plus.

Plus de trente ans plus tard, il est difficile de retrouver – hormis dans quelques bibliothèques universitaires – un exemplaire de cette revue, qui avait eu la sagacité d'ouvrir un débat aussi annonciateur des temps que nous vivons, avec des contributions aussi fortes et prémonitoires.

Grâce aux éditions Dalloz, qui est devenu l'éditeur de la revue et qui dispose de ses archives – et auxquelles nous voulons exprimer notre gratitude –, Mediapart est pourtant en mesure d'exhumer les actes de ce colloque, qui ont pris une valeur historique. Les voici :

À la fin du mois de mai 1986, peu de temps après la constitution du gouvemement de Jacques Chirac, le nouveau ministre des affaires sociales et de l'emploi, Philippe Séguin, défend devant l'Assemblée nationale un projet de loi en vue de supprimer l'autorisation administrative de licenciement. Pour la droite, il s'agit de mettre en application ce qui a été l'une de ses deux principales promesses électorales, avec la suppression de l'impôt sur les grandes fortunes. La promesse est en phase avec les demandes du patronat. À l'époque, le CNPF (l'ancêtre du Medef), présidé par Yvon Gattaz (le père de Pierre Gattaz), défend l'idée de créer ce qu'il appelle, de manière passablement cynique, des ENCAS (pour : emplois nouveaux à contraintes allégées), lesquels, selon lui, engendreraient des centaines de milliers d'emplois. Pour Jacques Chirac et Philippe Séguin, cette suppression de l'autorisation administrative, qui est le premier grand coup de boutoir dans le code du travail depuis la Libération et une remise en cause en profondeur des missions de l'inspection du travail, est donc un premier pas vers ces ENCAS souhaités par le patronat.

Mais quand le débat commence à l'Assemblée nationale, le 29 mai 1986, les socialistes, toutes sensibilités confondues, s'indignent de cette démolition du code du travail. Pour ceux qui souhaitent retrouver les termes exacts de la controverse, elle apparaît ci-dessous dans le compte-rendu analytique des débats :

Tout au long du débat, il y a donc d'abord un député qui fait constamment du harcèlement, qui coupe sans cesse Philippe Séguin dans son intervention, qui l'interpelle, c'est un dénommé… Michel Sapin, qui deviendra ministre des finances de Pierre Bérégovoy et, bien plus tard, de François Hollande.

Puis le porte-parole du parti socialiste pour les questions sociales, l'ancien ministre du travail Michel Delebarre, prend la parole et s'indigne : *« Toutes les études économiques disponibles réalisées par des organismes sérieux – qu'ils soient privés ou publics – montrent en effet qu'il n'y a à attendre que des effets négatifs sur l'emploi de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement. La seule étude qui parvienne à un résultat inverse est celle commandée – je devrais dire commanditée – par le CNPF en 1984, qui fixe à environ 370 000 le nombre des créations d'emplois qui résulterait de la suppression de l'autorisation administrative. Vous savez comme moi, Monsieur le ministre, que les conditions dans lesquelles a été réalisée cette enquête conduisent à s'interroger sur la fiabilité de ses conclusions. »*

Et il ajoute : *« En supprimant d'un trait de plume l'ordonnance du 24 mai 1945 et la loi du 3 janvier 1975, vous remettez en cause deux des principes essentiels de notre législation sociale : d'une part, le rôle de l'État dans la défense de l'emploi et des droits des travailleurs ; d'autre part, la responsabilité des entreprises et des chefs d'entreprise à l'égard de leurs salariés, y compris en période de difficulté économique. L'intervention de l'État pour la défense de l'emploi est une constante depuis la dernière guerre. Elle s'est traduite dès l'ordonnance de 1945. Elle s'est manifestée en 1963, à travers la création du Fonds national de l'emploi* [FNE – ndlr]. *Je rappelle que l'exposé des motifs de la loi créant le FNE précisait : "Alors que la nation assure aux citoyens une protection sans cesse accrue, il*

paraît anormal que les salariés demeurent exposés à perdre, pour des raisons qui leur sont extérieures, un travail dont dépend la subsistance de leur famille." »

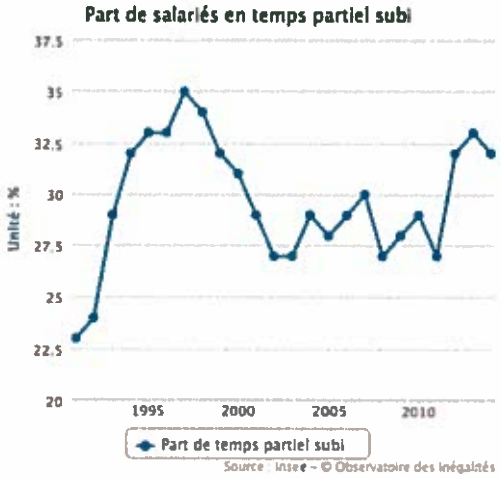
« Cette protection des salariés contre la perte d'emploi, qu'à l'évidence l'actuelle majorité juge aujourd'hui anormale, a été étendue par la création, en 1967, de l'Agence nationale pour l'emploi. Cette protection des salariés a été ensuite améliorée. Mais la responsabilité de l'État à l'égard des travailleurs menacés dans leur emploi n'est pas la seule que vous entendez supprimer. En rupture avec la conception de l'entreprise qui prévaut en France depuis quarante ans, vous allez, de fait, dégager les chefs d'entreprise de leur responsabilité vis-à-vis de leurs salariés, débauchables à merci dès lors que le nombre des licenciements n'excède pas le chiffre de 9, aisément licenciables au-delà, moyennant quelques mesures à caractère social. »

Quelques jours plus tard, le samedi 7 juin 1986, quand le débat approche de son terme, le parti socialiste dépose une motion de censure. On connaît la suite de l'histoire : le projet de loi est voté et les socialistes promettent aussitôt qu'ils rétabliront cette autorisation à la prochaine alternance – ce qu'ils ne feront jamais.

Martine Aubry favorise le travail féminin précaire

6. La déréglementation des années Rocard. Non seulement la gauche, quand elle revient au pouvoir en 1988, ne rétablit pas cette autorisation préalable, mais de surcroît, elle poursuit l'œuvre entreprise en multipliant les mesures de flexibilité.

D'abord, un nouveau contrat de travail précaire, encore un, est créé pour les jeunes en 1990. Baptisé cette fois contrat emploi-solidarité (CES), il s'agit d'un contrat de courte durée, portant sur près de 20 heures par semaine dans le secteur non marchand (collectivités, établissements publics, associations…), avec une rémunération assurée par l'État et comprise entre 65 % et 100 % du SMIC. Année après année, l'emploi devient donc de plus en plus précaire pour les plus jeunes… Mais il n'y a pas que pour eux que la flexibilité du travail gagne du terrain. Une autre mesure formidablement importante – et un peu oubliée dans le



débat public – est mise en place en septembre 1992, à l'initiative de la ministre du travail, Martine Aubry : il s'agit d'un abattement forfaitaire des cotisations de sécurité sociale pour l'embauche d'un salarié à temps partiel. Il autorise une exonération de 30 % des cotisations patronales pour une embauche à temps partiel. Officiellement, la mesure est toujours pétrie de bonnes intentions (libérales) : il s'agit d'une aide à l'embauche. Mais dans les faits, cette mesure va jouer un rôle majeur dans l'expansion, les années suivantes, du travail féminin à temps partiel contraint. En somme, c'est le coup d'envoi du travail précaire féminin – les fameuses caissières de supermarché, avec des emplois du temps démentiels et des salaires dérisoires, dont on parlera tant les années suivantes.

Pour qui veut mesurer les effets ravageurs de cette envolée du travail à temps partiel, il est possible de se référer à cette intéressante étude de l'Observatoire des inégalités, dont le graphique ci-dessus est extrait.

7. Le *« SMIC jeunes »*. Peu de temps après l'alternance de 1993, le nouveau gouvernement d'Édouard Balladur et son ministre du travail, Michel Giraud, élaborent un projet de loi quinquennale consacrée à l'emploi. Parmi de nombreuses autres dispositions, l'une d'elles instaure pour les jeunes de moins de 26 ans, jusqu'à bac + 3, le contrat d'insertion professionnelle (CIP). Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée comprise entre six mois et un an, renouvelable une fois, dont la rémunération en pourcentage du SMIC est fixée par décret. Publiés le 23 février 1994, les décrets d'application fixent cette rémunération à 80 % du SMIC. Aussitôt, c'est une explosion de colère dans les lycées et les universités, où les jeunes partent en bataille contre ce qu'ils considèrent à bon droit comme un *« SMIC jeunes »* ou, si l'on préfère, un sous-SMIC, dérogatoire au code du travail. À partir du 28 février 1994 et pendant près d'un mois, les manifestations, souvent tumultueuses, se propagent dans tout le pays. Et pour finir, Édouard Balladur est obligé, le 30 mars, de retirer sa réforme.

7. Les emplois jeunes et les 35 heures. Après l'alternance de 1997, les socialistes annoncent la création de ce qu'ils appellent les *« emplois jeunes »*. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée renouvelable cinq fois, à temps plein, réservé aux services publics. Il est également accessible aux associations. Comme le *« SMIC jeunes »* et la contestation qu'il a déclenchée ont douché les ardeurs dérégulatrices de la puissance publique, ces *« emplois jeunes »* soulèvent moins de polémiques que les autres contrats précaires des années antérieures. Ils n'en présentent pas moins la singularité d'inoculer pour la première fois le virus de la précarité au sein de la fonction publique.

Les 35 heures sont l'autre grande réforme des années Jospin. Initialement, elles devaient constituer un formidable et nouvel acquis social : il était en effet consigné dans le projet du PS que le passage des 39 heures aux 35 heures devait s'effectuer sans perte de salaire. 35 heures payées 39 ! Mais finalement, quand Lionel Jospin accède à Matignon, brutal changement de cap : la réforme vise d'abord à améliorer, non pas la situation sociale des salariés, mais la compétitivité des entreprises. Le passage aux 35 heures accentue donc la modération salariale en vigueur depuis le tournant de la rigueur des années 1982-1983 et surtout, par le truchement de l'annualisation du temps de travail, il accroît fortement la flexibilité du travail.

8. L'inversion de la hiérarchie des normes. Dès l'alternance, en 2003, la droite enterre les *« emplois jeunes »*, au prétexte qu'ils sont trop onéreux pour les finances publiques, et invente un nouveau contrat jeunes en entreprise, dont la simple caractéristique est d'offrir aux employeurs des exonérations de cotisations sociales.

Peu après, c'est toutefois une brutale accélération que connaît la dérégulation sociale. Le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin engage, en décembre 2003, une réforme sociale majeure – une contre-réforme, en fait. Mais les choses se passent, dans ces années-là, si l'on peut dire, en crabe : il s'agit de la réforme dite de l'inversion de la hiérarchie des normes sociales. En proposant que des accords d'entreprise puissent désormais ouvrir droit au bénéfice de dérogations au code du travail, qui n'étaient jusque-là réservées qu'à des accords de branche – et dans des sujets aussi importants que le recours aux CDD, le travail intérimaire ou saisonnier, la durée du travail… –, le gouvernement bouleverse à l'époque radicalement ce qu'il est convenu d'appeler « l'ordre public social ». C'est une grande première dans l'histoire du droit social français. Pour le patronat, c'était, d'une certaine façon, la mère de toutes les réformes.

Cette inversion de la hiérarchie des normes ne fera l'objet en France d'un grand débat public que longtemps plus tard, à la faveur de la loi El Khomri. En fait, c'est dès 2003 que la réforme est lancée, de manière subreptice, puisque c'est à la faveur d'amendements à un projet de loi consacré à la formation professionnelle et au dialogue social que le gouvernement de droite veut engager cette contre-révolution sociale.

À l'époque, il n'y a guère dans l'opposition qu'un député, en l'occurrence le socialiste Alain Vidalies, qui s'intéresse au sujet. Quand on relit le discours qu'il prononce au nom du PS, le 11 décembre 2003 *(on peut le retrouver ici)*, à l'occasion d'une motion d'irrecevabilité, on en est abasourdi : chaque formule qu'il utilise pourra, longtemps plus tard, se retourner contre le gouvernement de Manuel Valls auquel il participera.

« Pour des raisons politiciennes, commence Alain Vidalies, *vous avez préféré avancer masqués derrière cet accord et derrière la position commune de juillet 2001 sur les voies et moyens de la négociation collective, pour imposer un bouleversement de la hiérarchie des normes et de notre droit du travail. Vous tentez là un coup fourré lourd de conséquences pour des millions de salariés, mais aussi pour nos entreprises, car l'alignement par le bas de nos normes – ce que d'aucuns appellent le dumping social – affectera aussi les conditions de la concurrence ! Vos propositions de modification du mode d'élaboration des accords collectifs nous semblaient bien modestes au regard de l'enjeu. Vous vous borniez à un traitement homéopathique, mais qui autorisait néanmoins un débat légitime et serein. »*

« Vous ne voulez rien de moins qu'enterrer une partie de notre histoire collective »

« Et voici qu'à notre stupéfaction, au dernier moment, vous avez ajouté au texte des dispositions d'une gravité exceptionnelle, qui en modifient complètement la portée et qui apparaîtront comme une immense régression, dans l'esprit d'une mondialisation libérale qui ne connaît comme dialogue social que celui qui se limite à l'entreprise. Vous ne voulez rien

de moins qu'enterrer une partie de notre histoire collective, que déchirer le contrat social écrit en 1936, en 1950, en 1968 et en 1982. »

« En défendant ce projet dans ces conditions, vous lancez un défi au bon sens. Mais vous êtes lucides et c'est en toute conscience que vous tentez un passage en force, avec le soutien du seul Medef, qui manifeste un enthousiasme d'ailleurs bien compréhensible – en fait de dialogue social, vous ne favorisez que le monologue patronal », dit encore le député socialiste.

Et c'est quelque temps plus tard qu'il explique pourquoi cette inversion de la hiérarchie des normes sociales constitue une régression sociale historique : *« La hiérarchie des normes et le principe de faveur constituent les fondements de notre droit du travail. En vertu de l'ordre public social, à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des normes, on ne peut qu'améliorer les droits des travailleurs et les garanties sociales. En d'autres termes, le contrat de travail ne peut être moins favorable aux salariés que l'accord d'entreprise, l'accord d'entreprise que l'accord de branche, et l'accord de branche que l'accord interprofessionnel. Un grain de sable dans cette mécanique suffirait à entraîner l'effondrement de tout l'édifice. »*

« Il est donc inacceptable que soit remis en cause ce principe, au nom d'une prétendue libération de la négociation d'entreprise qui ne serait qu'incitation à la flexibilité et entraînerait la paupérisation des salariés. Il est même impératif que ces principes soient étendus aux trois fonctions publiques. Nous proposons ainsi l'élargissement à tous les agents de la fonction publique du champ de la négociation, l'institution d'une obligation annuelle de négocier, la mise en œuvre du principe des accords majoritaires et l'instauration d'un processus qui permettrait aux accords d'acquérir une force juridique, compatible avec le statut des fonctionnaires. »

Avec le recul, ces constats sont ravageurs. Car ils visaient à l'époque la droite, mais ils pourraient tout autant s'appliquer au gouvernement de Manuel Valls. Terrible constat qu'Alain Vidalies, sans doute trop attaché à ses fonctions ministérielles, a eu la couardise de ne plus exhumer sous le quinquennat de François Hollande : *« Vous ne voulez rien de moins qu'enterrer une partie de notre histoire collective, que déchirer le contrat social écrit en 1936, en 1950, en 1968 et en 1982. »*

9. Le contrat première embauche. En janvier 2006, le premier ministre de l'époque, Dominique de Villepin, part de nouveau en croisade contre le code du travail, en voulant créer un contrat dérégulé pour les jeunes, baptisé contrat première embauche (CPE).

Cette fois encore, c'est l'explosion de colère dans les lycées et universités. Et le parti socialiste monte aussi au créneau pour défendre le code du travail. Avec le recul, ce qui retient l'attention, c'est que même le premier secrétaire du PS, lors des questions d'actualité au gouvernement, le 25 janvier 2006, interpelle de manière énergique le premier ministre. Un premier secrétaire du PS qui n'est évidemment autre que… François Hollande.

Or les griefs énoncés ce jour-là par François Hollande se retourneront tout aussi cruellement contre lui, une décennie plus tard. D'abord, il reproche à Dominique de Villepin d'avoir *« allégé les cotisations sociales sans aucune contrepartie pour les employeurs ».*

Exactement ce que fera François Hollande à partir de 2012, mais dans des proportions encore plus extravagantes, et toujours sans la moindre contrepartie.

Deuxième grief, François Hollande interpelle Dominique de Villepin pour une autre raison : *« Si vous étiez sûr de vous, Monsieur le premier ministre, pourquoi n'avez-vous pas engagé une concertation avec les partenaires sociaux ? »* Et faisant valoir que c'était pourtant une obligation découlant de la loi Fillon de 2003, il ajoute : *« Toute législation en matière de droit du travail doit être précédée d'une concertation. Elle n'a pas eu lieu. »* Or c'est aussi le passage en force, au début, que François Hollande et Manuel Valls privilégieront avec leur réforme du code du travail.

Troisième grief, François Hollande pose enfin ces questions : *« Où il est le progrès ? Il est dans la précarité. Des jeunes aujourd'hui ; de tous demain. »* Des mots que les manifestants lycéens et étudiants de 2016 pourront tout autant consigner sur leurs banderoles. C'est ce qu'il y a de terrible dans ce va-et-vient d'une époque à l'autre : il vient confirmer que le gouvernement socialiste de Manuel Valls s'apparentera en tous points aux gouvernements de droite des années antérieures.

Quoi qu'il en soit, la France aura donc multiplié les formes d'emploi précaire pour les jeunes. Stages Barre, TUC, CES, SIVP, CIP, emplois jeunes, emplois en entreprise, CPE : à chaque alternance, tous les gouvernements ont sorti de leur besace un nouvel emploi, pour une efficacité douteuse, si l'on se fie à une étude récente du service de recherche du ministère du travail, la Dares.

10. La dérégulation Sarkozy. À partir de 2007, nouveaux coups de boutoir à répétition contre le code du travail : avec l'élection de Nicolas Sarkozy, la déréglementation sociale devient le cap revendiqué par la puissance publique de manière encore plus marquée que pendant les années précédentes. Et l'inversion de la hiérarchie des normes sociales, qui avait été décidée à la sauvette en 2003, commence concrètement à s'appliquer. Par exemple, le gouvernement de l'époque fait adopter une réforme du forfait jour pour les cadres très régressive, puisque des accords d'entreprise peuvent éventuellement porter la barre au-delà de celle, déjà très inquiétante, fixée par la loi, des 235 jours de travail.

Promis pendant la campagne présidentielle par Nicolas Sarkozy, un nouveau contrat de travail prévoit par ailleurs un système de rupture par consentement mutuel entre l'employeur et le salarié. Là encore, c'est une mise en pratique de cette inversion de la hiérarchie des normes sociales, avec tous les effets pernicieux induits, puisque cela vise à sortir d'un vieux système, le contrat à durée indéterminée (CDI), adossé à des règles nationales et notamment des règles de droit très strictes, celles du droit du licenciement, et à y substituer un contrat nouveau, où la loi s'efface au profit d'une relation purement contractuelle entre le salarié et l'employeur.

Le travail ne protège plus depuis longtemps de la pauvreté

Du temps de travail au contrat de travail, c'est d'ailleurs la philosophie générale de la politique sociale du gouvernement de ces années-là. Avec, comme onde de choc, un retrait progressif de la loi et une contractualisation à outrance des relations sociales. Une contractualisation ou une individualisation. C'est donc l'aboutissement ultime de cette inversion de la hiérarchie des normes : elle conduit, sous la houlette de Nicolas Sarkozy, à

émietter les relations du travail et, plus que cela, à placer le salarié seul face à l'entreprise. C'est la remise en cause des règles fondamentales qui ont présidé pendant des lustres à l'élaboration du code (national) du travail.

11. La dérégulation Hollande-El Khomri. Au lendemain de l'alternance, c'est exactement dans la même philosophie sociale que s'inscrit la politique impulsée par François Hollande : elle se rapproche beaucoup plus de celle conduite par Nicolas Sarkozy entre 2007 et 2012 que de celles conduites par la droite dans les périodes antérieures, que ce soit durant les années 1986 à 1988, entre 1993 et 1997, ou encore entre 2002 et 2007. L'inspiration de François Hollande est la même que celle de Nicolas Sarkozy : l'entreprise est le seul référent et doit prévaloir sur la loi ou l'accord de branche…

L'inspiration est la même, mais il y a une chose qui change : c'est le rythme et la violence des réformes néolibérales. D'un seul coup, à partir de 2012, les coups infligés au code du travail sont plus violents et surtout beaucoup plus répétés. C'est comme un feu roulant : dès qu'une réforme antisociale entre en application, une autre est tout aussitôt annoncée. Temps bénis pour le Medef, qui peut faire de la surenchère autant qu'il veut, avec la certitude qu'il sera entendu dans toutes ses outrances.

Il y a ainsi, en 2013, l'accord national interprofessionnel (ANI) *« sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi »*, avec à la clef une cascade de dispositions socialement très régressives : possibilité de recours à des accords d'entreprise autorisant une hausse du temps de travail sans hausse des salaires, et même avec des baisses de salaires ; procédures facilitées pour les licenciements économiques, avec la possibilité de plans sociaux accélérés, considérés comme conformes au bout de trois semaines si l'administration n'a pas mis son veto avant ; raccourcissement de la période pendant laquelle un salarié peut saisir le juge des prud'hommes concernant l'exécution ou la rupture de son contrat de travail, etc.

Il y a, en 2015, la première loi Macron, qui renforce très fortement l'arsenal de ces mesures antisociales, avec la déréglementation du travail le dimanche. De nouvelles dispositions facilitant encore plus les procédures de licenciement et réduisant encore davantage les possibilités de recours des salariés sont aussi prises dans cette loi fourre-tout. Puis, très vite après, il y a la deuxième loi Macron, qui poursuit le travail de démolition.

Enfin, inspirée en bonne partie par Emmanuel Macron, la loi El Khomri est promulguée le 8 août 2016, qui lance le pays dans l'un des conflits sociaux les plus graves de ces dernières années, car elle entend parachever l'inversion de la hiérarchie des normes sociales initiée en 2003 et faire de l'entreprise le lieu privilégié de la négociation sociale, notamment en matière de temps de travail, de repos et de congés, en tenant compte des variations de l'activité de l'entreprise. Dans ces domaines, les accords d'entreprise pourront prévaloir sur les accords de branche.

12. Des souffrances sociales formidables. Alors, après tant et tant de coups de boutoir contre le code du travail, pourquoi y a-t-il une telle urgence à continuer la déconstruction du code du travail, de surcroît de la manière la plus autoritaire qui soit, par le biais des ordonnances, c'est-à-dire en court-circuitant les élus de la nation ? C'est l'intérêt de ce regard rétrospectif sur l'avalanche de réformes sociales que la France a connue depuis exactement quatre décennies : il permet de mesurer ceci, que la France, loin d'avoir tardé à conduire des

réformes de son marché du travail, est épuisée de l'avoir fait sans discontinuer, avec obstination, tout au long de ces années – des réformes qui ont généré des souffrances sociales formidables, mais qui n'ont pas contribué à créer d'emplois ; ou plutôt si, mais seulement des emplois… précaires !

Et des conséquences terribles de cette avalanche de réformes, il existe d'innombrables manifestations. Générant un emploi de plus en plus précaire et flexible, cette déconstruction progressive et continue du code du travail aboutit, par exemple, à un phénomène radicalement nouveau en France : on découvre progressivement dans le courant des années 1990 et 2000 que le travail ne protège plus de la pauvreté.

Et la tendance est massive, comme l'attestent les derniers chiffres disponibles, ceux de l'Insee, sur les niveaux de vie en 2014, que l'on peut consulter ci-dessous :

Les niveaux de vie en 2014byLaurent MAUDUITon Scribd

On y découvre que la pauvreté (dont sont victimes les Français qui ont un niveau de vie inférieur de 60 % au revenu médian) touche 14,1 % de la population, soit le chiffre considérable de 8,8 millions de personnes. Et dans le lot, il y a 1,9 million d'actifs, c'est-à-dire 1,9 million de travailleurs pauvres, disposant de petits boulots précaires leur interdisant de sortir de la misère. À titre d'illustration, près d'un emploi sur deux dans l'industrie automobile relève de l'intérim.

L'autre indicateur qui établit très clairement les effets ravageurs de cette contre-révolution sociale, c'est celui du chômage. Observons, en effet, les derniers chiffres disponibles de Pôle emploi, arrêtés à la fin du mois d'avril dernier.

Demandeurs d'emploi par catégorie

Données CVS-CJO

	Effectif (en milliers)			Évolution (en %) sur :		
	Avril 2018	Mars 2017	Avril 2017	un mois	trois mois	un an
France métropolitaine						
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	3 518,2	3 509,1	3 471,8	1,0	0,1	1,3
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite courte (catégorie B)	719,3	709,0	728,1	2,7	1,7	1,2
Inscrits tenus de rechercher un emploi, en activité réduite longue (catégorie C)	1 175,8	1 296,7	1 335,1	3,8	2,5	13,6
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 413,1	5 503,8	5 535,0	0,8	0,9	2,3
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie D)	277,7	309,8	301,9	2,8	8,9	8,7
Inscrits non tenus de rechercher un emploi, en emploi (catégorie E)	424,1	419,9	419,0	0,2	0,4	1,2
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	6 114,9	6 233,5	6 255,9	0,4	0,2	2,3
France						
Inscrits tenus de rechercher un emploi, sans emploi (catégorie A)	3 773,7	3 765,3	3 727,6	1,0	0,1	1,2
Ensemble des inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 711,4	5 805,2	5 836,1	0,5	0,8	2,2
Ensemble des inscrits (catégories A, B, C, D, E)	6 445,7	6 567,0	6 589,6	0,3	0,2	2,2

Source : Pôle emploi-Dares, STMT

Ces chiffres ont un grand intérêt. Ils permettent d'établir que quand le marché du travail se redresse, ce n'est désormais qu'une minorité de salariés qui en profitent. À preuve, les demandeurs d'emploi de la catégorie A (la catégorie la plus restreinte) baissent sur un mois de 1 % et sur un an de 1,3 %. Mais dans le même temps, le nombre des demandeurs d'emploi toutes catégories confondues (des catégories A à E) continue de progresser de 0,3 % sur un mois et de 2,2 % sur un an. Tant et si bien que le nombre de ces demandeurs d'emploi atteint désormais le chiffre effrayant de 6,6 millions de personnes.

Autre chiffre qui rend spectaculairement compte des évolutions que nous venons de retracer : au début des années 1980, 90 % des emplois créés étaient des contrats à durée indéterminée.

Quatre décennies plus tard, la proportion s'est quasiment inversée puisque, de nos jours, 86 % des emplois créés relèvent de ce que les statisticiens appellent les formes particulières d'emploi, autrement dit du CDD, du travail à temps partiel, de l'intérim, etc.

Alors, que peut-on attendre d'une nouvelle réforme du marché du travail ? La réponse coule de source : une nouvelle accentuation de cette divergence, avec un marché du travail à deux vitesses, l'un pour les salariés favorisés, l'autre pour les forçats de la précarité. En quelque sorte, une ubérisation croissante de la société…

Trouvant les mots justes pour dire son indignation lors des manifestations contre la loi sur le travail, Pierre Joxe, le 19 décembre 2014, participant à un débat de Mediapart, avait fait ce constat terrible à l'adresse de ces anciens camarades socialistes : *« Je suis éberlué par cette politique qui va contre notre histoire. »*

LAURENT MAUDUIT

Le Monde

Une brève histoire de la représentativité des syndicats français

Les instances représentatives du personnel mêlent, curieusement, des élus des salariés qui ne sont que consultés, et des délégués désignés qui, eux, sont aptes à négocier. Explication historique

Le syndicalisme en France est l'exemple le plus emblématique de ce qu'on appelle le " syndicalisme de représentativité " : il réalise le double exploit de couvrir davantage de salariés que tous les autres pays développés tout en ayant moins de syndiqués que la grande majorité d'entre eux (9 % dans le privé). Comment en est-on arrivé à une telle situation ?

Il y a d'abord la mise en place et l'extension progressive au cours du XXe siècle de la négociation et des instances de représentation. Les délégués du personnel (DP) apparaissent dans les entreprises en 1936, en même temps que se formalise la négociation de branche avec l'instauration de la hiérarchie des normes, que la loi El Khomri inverse en partie, et qu'il est question d'inverser davantage. Le comité d'entreprise (CE) est institué en 1945. Les DP et membres du CE ont un rôle consultatif complémentaire, ils sont élus lors des élections professionnelles. Ils peuvent donc être non syndiqués.

La négociation formelle au niveau des entreprises n'est introduite qu'en 1968, avec l'arrivée des délégués syndicaux (DS) qui peuvent signer des accords, nécessairement plus favorables aux salariés que les accords de branche et le code du travail. Les lois Auroux de 1982 posent la dernière pierre à cet édifice, en introduisant les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et en rendant obligatoire au moins une fois par an la négociation d'entreprise sur les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

1936, 1945, 1968, 1982... L'histoire du dialogue social en entreprise s'écrit en parallèle de l'histoire de France, sur fond de conquêtes sociales et de services rendus à la France par les syndicats pendant la guerre. Elle aboutit à la fin du XXe siècle à la cœxistence dans les entreprises de plus de 50 salariés de trois instances de consultation, dont les membres élus ne sont pas nécessairement syndiqués, et d'une négociation formelle menée, elle, par les syndicats par l'intermédiaire de leurs délégués.

La particularité des DS est de ne pas être élus mais désignés par les syndicats bénéficiant de la présomption irréfragable de représentativité (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC, CGC). Ce principe juridique traduit l'idée que les syndicats historiques français sont considérés comme des interlocuteurs légitimes, et ce y compris au niveau local

des entreprises. Il est emblématique d'un syndicalisme qui, à sa naissance à la fin du XIXe siècle, était proche des mouvements anarchistes et s'est largement construit par opposition au suffrage universel.

Une dose de démocratie locale

" La démocratie est un moyen d'énerver la classe ouvrière car elle tue toute liberté d'action ; l'ennemi de classe devient un ami électoral ", écrit le militant anarchiste et syndicaliste Emile Pouget (1860-1931) à l'époque. La volonté de donner au syndicalisme une légitimité sociologique plutôt que démocratique, combinée à l'obtention de nouveaux dispositifs de dialogue ou de négociation à chacune des périodes du XXe siècle qui ont permis des avancées du progrès social, contribue à expliquer les spécificités du syndicalisme de " représentativité " à la française.

Les critiques à l'encontre d'une telle construction sans assise démocratique ne datent pas d'hier. *" Pour que le syndicat puisse intervenir légalement, obligatoirement au nom des ouvriers d'une usine, il faut qu'il ait reçu des ouvriers de cette usine titre et mandat. Or aujourd'hui, dans la plupart des usines, c'est une minorité infime des ouvriers qui appartient au syndicat (...). Comment, dans ce cas, le syndicat pourrait-il être considéré comme le mandataire de droit, le mandataire légal des ouvriers ? "*, écrivait déjà Jean Jaurès en 1899 !

Il aura fallu attendre la loi du 20 août 2008 pour que le souhait de Jaurès soit en partie exaucé. Cette loi abolit la présomption irréfragable de représentativité pour les syndicats historiques et requiert des délégués syndicaux qu'ils obtiennent un nombre minimum de suffrages, à savoir 10 % des votes lors du premier tour des élections du CE ou des DP. Tous les syndicats respectant les valeurs démocratiques sont autorisés à présenter des candidats. Les votes dans chaque entreprise sont ensuite agrégés pour définir la représentativité de chaque syndicat dans les branches et au niveau national.

Philippe Askenazy (Ecole d'économie de Paris, chroniqueur au " Monde ") et moi-même avons mené une évaluation de cette loi en comparant, trois ans plus tard, les entreprises dont les délégués sont toujours désignés selon les anciennes règles et celles où ils ont été élus lors d'élections professionnelles. Résultat : la loi de 2008 a fortement augmenté le taux de présence de délégués syndicaux, le taux de syndicalisation et les opinions favorables à l'égard des syndicats, tant de la part des employeurs que des salariés.

Dans un monde du travail beaucoup moins homogène que le monde ouvrier de la fin du XIXe siècle, le syndicalisme conçu comme un fait social de classe peine à asseoir sa légitimité auprès du plus grand nombre. Il semble que l'introduction d'une dose de démocratie locale lui soit donc bénéfique. On observe d'ailleurs, dans les grandes enquêtes internationales, que la confiance des Français envers les syndicats a remonté.

La loi de 2008 s'inscrit, d'ailleurs, dans un mouvement d'inflexion plus large, lancé au début des années 2000. Il y a eu notamment une loi en 2004 qui a introduit les premiers critères de représentativité électorale pour la validité des accords d'entreprise, et la loi El Khomri qui consacre le principe de l'accord majoritaire.

En revanche, le référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur envisagé aujourd'hui est d'une tout autre nature : un tel dispositif autorise, en effet, le contournement total des syndicats pour élaborer des accords d'entreprise. Il s'agit donc de rejeter l'idée même de représentation collective, en rupture avec les lois précédentes qui ont toutes renforcé la représentativité démocratique des syndicats, justement dans le but d'en faire des acteurs incontournables au niveau de l'entreprise.

Par Thomas Breda

Le Monde du 28/06/2017

Les prud'hommes, une justice du travail maintes fois contestée

Depuis la création du premier conseil de prud'hommes en 1806, l'équilibre des pouvoirs entre employeurs et salariés y a régulièrement été remis en question

PAR YANN DELBREL

La terminologie est parfois trompeuse. Les conseils de prud'hommes, quoique nés sous l'Empire, évoquent par leur dénomination l'âge médiéval. Sur fond de crise de l'industrie de la soie, la loi du 18 mars 1806 crée à Lyon le premier conseil de prud'hommes de France. L'institution n'est pas ouverte aux salariés mais rassemble des notables chargés d'assurer le contrôle du monde du travail en privilégiant autant que possible la conciliation. Les parties comparaissent en personne, sans avocat. Déjà, les critiques pleuvent; les travailleurs dénoncent *« des tribunaux de maître »*, qui ne connaissent que du contentieux relatif à certains métiers déterminés; ils n'ont pas de compétence générale.

Bien que *« nés dans les flancs du capitalisme »* (selon le mot du député socialiste Marcel David, 1895-1979), les conseils de prud'hommes vont pénétrer lentement le paysage social français. En 1841, 41 villes en sont dotées; Paris en obtient un en 1844. En 1848, la IIe République permet aux ouvriers de siéger et fait appliquer la parité entre employeurs et salariés à chaque stade de la procédure – conciliation et jugement. Sous le Second Empire, le gouvernement nomme le président de la juridiction, ce qui permet le retour des notables: le président a une voix prépondérante en cas de départage, rompant de fait avec la parité.

Malgré ce recul, la justice du travail gagne en autonomie. Elle s'éloigne de sa vocation disciplinaire pour revêtir un caractère arbitral. Puisant dans les usages professionnels, les conseillers dessinent les principaux traits de la future « législation industrielle » (les lois sur le travail): ils s'occupent de droit du licenciement, de régime du salaire, de temps de travail, de conditions d'hygiène et de sécurité.

AU XXE SIÈCLE, LA CULTURE D'UNE RECHERCHE DU CONSENSUS S'ÉTIOLE, SUR FOND DE LUTTES SYNDICALES

La IIIe République parachève la démocratisation des conseils de prud'hommes et leur intégration au système judiciaire. Dès 1880, l'élection du président revient aux membres de la juridiction, selon un principe d'alternance entre représentants des employeurs et des salariés. Bravant les réticences du Sénat, la loi du 15 juillet 1905 supprime la voix prépondérante du président: en cas de partage des voix, l'affaire est soumise au juge de paix, qui préfigure l'actuel juge départiteur. L'appel des jugements échoit désormais aux magistrats de carrière. Dès lors, si la justice du travail entend régler les différends entre gens de métier, elle a intérêt à trouver des compromis. Enfin, l'ouverture des conseils de prud'hommes aux femmes, électrices (1907) puis éligibles (1908), est précurseur: pour la première fois en France, les femmes sont amenées à rendre la justice.

NÉCESSAIRE FORMATION

En dépit des modifications apportées ponctuellement à l'institution, celle-ci connaît un certain déclin au XXe siècle. La priorité donnée à la conciliation s'accommode de plus en plus mal de la radicalisation des relations sociales. La culture d'une recherche du consensus s'étiole, sur fond de luttes syndicales. Les taux de conciliation s'effondrent, provoquant un rallongement des procédures. Pointent alors les premières critiques sur la lenteur et la partialité de cette justice, soupçonnée de favoriser les salariés. A partir des années 1950, la question de son existence même se pose. Au début de la Ve République, on envisage de créer des tribunaux du travail où un magistrat professionnel serait assisté d'assesseurs représentant les employeurs et les salariés.

Ce projet, défendu par le mouvement gaulliste, ne survit pas à l'élection de Valéry Giscard d'Estaing, dont le ministre du travail, Robert Boulin, réforme en profondeur la juridiction prud'homale. La loi du 18 janvier 1979, texte de consensus, implante des conseils de prud'hommes sur l'ensemble du territoire (certains départements n'en comptent alors aucun) et, surtout, généralise leur compétence à toutes les professions et à toutes les catégories de salariés, y compris les cadres. L'élection des conseillers s'effectue désormais au scrutin proportionnel (au lieu d'un scrutin de liste à la majorité absolue), pour satisfaire les syndicats minoritaires, confrontés en pratique au monopole de la CGT. La procédure de référé, dévolue aux situations d'urgence, voit le jour.

La réforme Boulin trouve un prolongement naturel dans la loi du 6 mai 1982, qui renforce le statut du conseiller prud'homme salarié vis-à-vis de son employeur. Ainsi, le cadre légal des conseils de prud'hommes est fixé pour longtemps; les aménagements des trois dernières décennies modifient peu l'institution.

Simplicité procédurale, souveraineté juridictionnelle, équilibre des forces entre employeurs et salariés: les conseils de prud'hommes doivent à ces trois aspects leur remarquable longévité. Par ailleurs, la qualité technique de leurs décisions s'améliore. Le taux de confirmation partielle ou totale des jugements par les cours d'appel dépasse aujourd'hui 70 % – ce qui est comparable à la moyenne des autres juridictions –, alors qu'il n'atteignait pas 50 % à la fin des années 1970.

On touche ici au cœur du débat. Elément-clé de la démocratie sociale, la justice prud'homale a pour principale ennemie la technicité croissante du droit du travail, qui serait inconciliable avec le maintien durable de juges non professionnels. Le débat n'est en réalité pas neuf; il a émaillé tout le XXe siècle. Il explique le caractère récurrent des propositions visant à l'instauration d'une juridiction professionnelle, voire à la disparition pure et simple des conseils de prud'hommes.

A cet égard, le renforcement des pouvoirs du juge départiteur par la loi Macron du 6 août 2015 a ravivé les craintes des défenseurs de la spécificité d'une justice du travail. Le soutien à la formation des conseillers prud'hommes nécessite certes des moyens et du temps, mais il est plus que jamais la condition de la survie d'une telle justice. C'est sur ce terrain qu'il conviendra d'apprécier les réformes annoncées. ■

Yann Delbrel *est professeur d'histoire du droit à l'université de Bordeaux et avocat*

Impossible de licencier, vraiment?

— Avec sa réforme du code du travail, le gouvernement souhaite notamment faciliter les licenciements pour lever les freins à l'embauche.

— Enquête sur ce que permet déjà le droit et sur la pratique des prud'hommes.

Éric V. est à la tête d'un petit cabinet de conseil en recrutement. Il a embauché cinq consultants en contrat à durée indéterminée (CDI) et recourt à des indépendants pour le surplus de travail. Ce chef d'entreprise pourrait sans doute embaucher une personne de plus mais il préfère s'abstenir.

« L'activité de mon cabinet est très dépendante de la conjoncture, et j'ai très peu de visibilité sur le moyen ou long terme, explique-t-il. *En cas de repli de l'activité, je ne peux m'adapter qu'en réduisant le nombre de salariés. Or en France, le code du travail rend le licenciement quasi impossible. Donc je n'embauche pas. »*

Impossible de licencier, vraiment? Le mois dernier, 11 000 nouvelles personnes se sont inscrites à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique; plus de 38 000 à la suite d'un licenciement pour motif personnel. Au total, en 2016, 634 000 salariés se sont retrouvés sur les listes de Pôle emploi après un licenciement – c'est-à-dire une rupture de CDI.

Le code du travail n'empêche pas de se séparer d'un salarié en CDI. En revanche, il entend aussi protéger le salarié contre un éventuel abus de pouvoir de l'employeur. Depuis la loi de 1973, la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée doit suivre une certaine procédure (lettre, entretien, préavis, etc.) et surtout doit être justifiée par une *« cause réelle et sérieuse »*, que ce soit l'incompétence du salarié ou une baisse du chiffre d'affaires. En cas de recours, l'employeur devra justifier sa décision devant les juges prud'homaux.

« Sur le papier, c'est peut-être possible, finit par admettre Éric V. *Mais, il faut y passer du temps, monter un dossier, éventuellement payer un avocat et surtout, on n'est pas sûr du résultat. »* Voilà bien le nœud de l'affaire: le flottement qui entoure la décision de se séparer d'un salarié. *« L'incertitude pèse beaucoup dans les choix des acteurs économiques, notamment sur le marché du travail »*, confirme la chercheuse Marie-Claire Villeval, spécialiste de l'économie comportementale.

Ce gérant de holding, qui préfère garder l'anonymat, a ainsi préféré fermer complètement l'une de ses structures, en difficulté financière, plutôt que de licencier l'un de ses cadres. *« Il nous menaçait de demander la moitié du chiffre d'affaires de la structure en dommages et intérêts,* explique ce dirigeant. *Je n'ai pas voulu prendre le risque. »*

Alimenté par des histoires de PME « au bord de la faillite » ou de particuliers victimes de nounous procédurières, le risque qui entoure le licenciement paraît cependant surestimé.

D'abord, tous les salariés licenciés ne traînent par leur ancien employeur devant les tribunaux, loin de là. Si l'on rapporte le nombre de procédures ouvertes aux prud'hommes au nombre de nouveaux inscrits à Pôle emploi à la suite d'un licenciement, le *« taux de recours »* oscille entre 20 % et 30 % depuis le début de la décennie. Dans la très grande majorité des cas, il s'agit de salariés – souvent des hommes, âgés de 43,5 ans en moyenne – qui contestent un licenciement pour motif personnel. Les licenciements pour motif économique sont très peu contestés (pas plus de 3 %).

Les salariés français ne sont pas particulièrement procéduriers, d'après les recherches menées en 2014 par Sebastian Schulze-Marmeling, chercheur associé au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET). Si l'on rapporte le nombre de procédures devant les tribunaux du travail au nombre total de salariés – mesure imparfaite mais qui permet des comparaisons dans le temps et dans l'espace – la France se positionne même en dessous de la moyenne européenne avec un taux de recours de 7,8 demandes pour 1 000 salariés contre 10,6 en Europe.

Tous les salariés licenciés ne traînent par leur ancien employeur devant les tribunaux, loin de là.

Une fois la procédure engagée, il est vrai que les juges prud'homaux donnent souvent raison au salarié. *« Dans 60 à 70 % des cas »*, avance Sebastian Schulze-Marmeling. Dès lors que le licenciement est jugé illicite, le salarié a droit à la réparation de son préjudice.

Au moment de l'adoption de la loi de 1973, les syndicats de salariés plaidaient pour une réparation intégrale du préjudice, c'est-à-dire la réintégration dans l'entreprise du salarié injustement licencié. À la demande des employeurs, le législateur a rendu possible une réparation pécuniaire qui est aujourd'hui dans le collimateur des... organisations patronales.

(Suite page 12.) ●●●

repères

La réforme au conseil des ministres

Le projet de loi d'habilitation autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnances pour réformer le code du travail doit être présenté aujourd'hui en conseil des ministres. Il sera examiné au Parlement du 24 au 28 juillet. Les ordonnances en elles-mêmes seront présentées en conseil des ministres fin septembre.

Les grandes lignes de la réforme

Primauté des accords d'entreprise dans certains domaines.

Plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement illicite.

Modification des critères d'appréciation des licenciements économiques au sein d'un groupe.

Recours éventuel au contrat de projet, en dehors du secteur du BTP.

Fusion ou rapprochement des institutions représentatives du personnel.

La concertation avec les organisations syndicales et patronales va se poursuivre au ministère du travail durant tout l'été.

Impossible de licencier...

●●● *(Suite de la page 11.)*

Le montant moyen de dommages et intérêts accordés par les prud'hommes en cas de licenciement illicite est relativement modéré. Un peu plus de dix mois de salaire en moyenne, soit 24 000 €, selon une étude du ministère de la justice portant sur 401 arrêts rendus en octobre 2014.

« Cette modération est liée à la structure paritaire des formations de jugement, qui se partagent entre conseillers salariés et conseillers employeurs », analyse Geneviève Béchard, conseillère prud'homale, salariée CFDT à la section encadrement des prud'hommes de Nantes. *« Pour déterminer le montant des dommages et intérêts, nous prenons en compte l'ancienneté du salarié, le poste occupé, les circonstances du licenciement, mais aussi la taille de l'entreprise et sa situation économique. »*

Dans deux cas seulement sur les centaines qui lui ont été soumis depuis 2002, les indemnités accordées ont dépassé 100 000 €. *« Une fois pour discrimination syndicale et une autre fois pour le licenciement d'un directeur régional de banque qui avait fait toute sa carrière dans cet établissement, licencié sans cause réelle et sérieuse et de manière particulièrement vexatoire. »*

Reste que, là encore, les employeurs mettent en avant l'incertitude qui règne sur les montants qui seront alloués, notamment en fonction des prud'hommes. *« Il y a une grande disparité sur le territoire, pour des cas similaires »*, glisse-t-on au gouvernement, ce qui renforce l'impression « d'arbitraire ».

> *Les employeurs mettent en avant l'incertitude qui règne sur les montants qui seront alloués, notamment en fonction des prud'hommes.*

En proposant de fixer un montant maximal à ces indemnités – qui s'imposerait au juge –, le gouvernement souhaite envoyer un signal aux employeurs, quitte à susciter l'ire des syndicats et des juges. *« Cette histoire de plafond est devenue une sorte de totem pour les patrons de PME »*, observe Stéphane Béal, directeur du département Droit social du cabinet d'avocats Fidal.

En rassurant les patrons, notamment de PME, sur l'issue des licenciements, le gouvernement espère une recrudescence des embauches. Mais il faudra ouvrer sur d'autres fronts. Le code du travail ne constitue pas, en effet, le principal frein à l'embauche pour les entreprises, loin de là. C'est l'Insee qui le dit, après avoir interrogé 10 000 chefs d'entreprise du secteur des services, de l'industrie et du bâtiment.

Selon les résultats de cette étude publiés la semaine dernière, près de la moitié de ces entreprises ont des difficultés à embaucher en CDI ou en CDD longs. Les raisons invoquées? D'abord l'incertitude liée à la situation économique; puis le manque de main-d'œuvre disposant des qualifications requises; le coût du travail et en particulier le niveau jugé trop élevé des cotisations sociales. Et enfin *« les risques juridiques associés au licenciement »*, qui n'apparaissent qu'en quatrième position.

Emmanuelle Réju

entreprises-technologies-social-travail,PREV

Délégués du personnel ? Oui ! disent les start-up qui s'organisent pour garder leurs talents (PAPIER D'ANGLE)

Par Sandra LACUT

Paris, 27 juin 2017 (AFP) - Les unes parlent "code wifi", les autres "code du travail", mais contrairement aux idées reçues, les start-up ont de plus en plus recours aux représentants du personnel, qu'elles voient d'abord comme des vecteurs de communication pour préserver la paix sociale dans l'entreprise.

Au-delà de l'obligation légale, ils sont une "aide" précieuse pour "faire passer les messages" et favoriser un climat de travail propice à "attirer et conserver les talents", ont témoigné la semaine dernière à Paris des acteurs du secteur réunis au Numa, un "accélérateur de start-up" qui les aide à se développer.

Toute entreprise d'au moins 11 salariés doit élire ses délégués du personnel (DP) chargés de présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives des salariés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) regroupant DP, comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Une option très répandue dans les start-up, selon les participants.

Les instances représentatives du personnel (IRP), dont le gouvernement entend généraliser la fusion, sont "un vrai vecteur du dialogue social", explique Bérénice Mey, responsable RH qui les a structurées dans deux start-up à très forte croissance: Vestiaire collective, passée de 50 à 250 salariés en 4 ans, et Content Square (de 100 à 160 salariés en six mois).

Car la croissance exponentielle de ces entreprises a comme conséquences "une communication diluée, une multiplicité d'interlocuteurs et la difficulté de répondre à toutes les questions et de faire passer des messages clés", explique-t-elle.

A fortiori dans des entreprises où l'organisation hiérarchique se veut "horizontale", à l'opposé des entreprises traditionnelles.

- Génération Y -

Les trentenaires de la génération Y, nombreux dans les start-up, ont besoin avant tout "de sens", de "transparence" et d'être "partie prenante aux décisions", et l'entreprise doit "fédérer" pour accélérer le développement, poursuit-elle.

Pour concilier les besoins des deux côtés, les représentants du personnel, –rarement syndiqués–, aident le DRH à identifier les "hot topics" (sujets crispants) et à communiquer.

Ce sont "des partenaires idéaux, crédibles car élus", insiste Bérénice Mey, notamment lorsqu'il s'agit de "changement", générateur de "frictions", et qu'il faut "expliquer en permanence".

Les délégués du personnel sont d'autant plus importants dans les start-up que les salariés y forment "une population très volatile, qui, si elle ne se sent pas bien, n'hésite pas à partir et trouve du travail ailleurs", ajoute Silja Druo, ex-DRH de Captain Train, spécialiste du voyage ferroviaire racheté par son concurrent britannique Trainline.

Lors de notre déménagement, raconte-t-elle, "le PDG avait décidé de mélanger les métiers et de mettre les bureaux face au mur; cela a été très mal pris, mais aussi le début du dialogue social: des réunions générales mensuelles pour expliquer les enjeux".

"Rapport de force", "négociation", "revendication", "droits" : certains mots ne sont jamais prononcés comme s'ils étaient tabous. Au Bon coin, Alexandre Collinet, directeur général adjoint, préfère parler de "relation de confiance" plutôt que de "dialogue social", une notion qu'il juge "inadaptée au monde de l'entreprise".

Le leader des sites d'annonces gratuites en France, qui existe depuis 11 ans et compte près de 600 salariés, dispose d'une vingtaine de représentants du personnel élus (CE, DP, CHSCT) après avoir d'abord fonctionné en DUP.

"La génération Y a vu ses parents se faire licencier parfois pour de bonnes raisons, parfois pour de mauvaises. La défiance a été instaurée et c'est de notre responsabilité de recréer un climat de confiance", dit-il. Pour lui, les représentants du personnel "aident surtout à faire passer des messages dans les deux sens".

Même sur la question de la charge de travail, Pierre Bouvier-Muller, délégué du personnel à Fircosoft, éditeur de logiciels pour la réglementation bancaire, dit dialoguer avec ses équipes "pour qu'elles contrôlent elles-mêmes leur temps de travail". Pour ce haut responsable de l'entreprise qui est aussi un des rares DP syndiqué (CFTC), la "quête de sens" reste la première motivation.

ls/cel/bir

by : Sandra LACUT

2017/06/27 08:56:54 GMT+02:00
#705895 DGTE 0352 HQG11 (4) AFP (648 words)

L'Humanité du 27/06/2017

PÔLE EMPLOI

Les chômeurs victimes d'ISP formation saisissent la justice

La CGT chômeurs a déposé un recours pour exiger une indemnisation pour les demandeurs d'emploi passés par des formations douteuses.

La bataille contre les formations bidons des demandeurs d'emploi s'intensifie. Hier, la CGT chômeurs appelait à un rassemblement devant le siège de Pôle emploi, dans le 20e arrondissement de Paris, avant de déposer un recours préalable auprès du tribunal administratif dans le cadre d'une procédure en indemnisation. Après des mois d'errance, une formation réalisée dans des conditions déplorables à tous points de vue, deux anciens stagiaires de l'organisme ISP formation, Ahcène Toutah et Khedidja Mezidi, exigent réparation. Comme l'explique Me Émilie Videcoq, leur avocate : *« Pôle emploi finance des formations qui se déroulent de manière catastrophique et en plus ne donnent pas accès à une qualification professionnelle. Au lieu d'un équivalent à un CAP, leur cursus leur donnait droit à un simple titre professionnel et ils ne le savaient pas ! Le recours est donc adressé à Pôle emploi, qui a deux mois pour répondre. Nous demandons 50 000 euros par personne au titre du préjudice financier, professionnel et moral. »* En novembre dernier, les treize stagiaires en formation cuisine s'étaient mis en grève pour dénoncer un plateau technique insalubre, mais aussi un enseignement dispensé par un simple serveur au lieu d'un cuisinier professionnel. *« Il ne connaissait même pas les recettes de certaines sauces,* se souvient Ahcène Toutah, demandeur d'emploi de 56 ans et ancien élève, exclu pour avoir protesté. *Avant d'intégrer ce cours, j'avais fait un devis pour aller au Greta (établissement public d'enseignement - NDLR), mais Pôle emploi m'avait aiguillé vers cette formation privée. Je leur ai fait confiance. Ils ont détruit mon avenir. »*

Si, au temps du plan 500 000 formations lancé par François Hollande en 2015 pour faire baisser rapidement les chiffres du chômage, les entrées en formation pleuvaient, le robinet a ensuite été refermé. Depuis, c'est silence radio de la part de l'opérateur public pour intégrer un nouveau cursus. *« J'ai l'impression d'avoir été sacrifié. Pôle emploi m'a ensuite proposé une formation de pizzaiolo d'une semaine, sinon, c'est à moi de faire les démarches pour trouver des offres de formation... »* poursuit Ahcène Toutah.

> POUR LA CGT, « LES DOUTES CONCERNANT L'UTILITÉ DU PLAN 500 000 FORMATIONS POUR LES CHÔMEURS SE CONFIRMENT DE PLUS EN PLUS ».

L'autre victime qui engage une procédure, Khedidja Mezidi, n'a même pas été convoquée à son examen final par ISP. *« Il faut que ce que l'on a subi soit entendu. Je veux juste faire bouger les choses »*, soupire cette mère de famille qui vit aujourd'hui avec l'allocation de solidarité spécifique. La fatigue nerveuse est devenue extrême pour les chômeurs lésés. *« J'ai passé huit mois en formation payée 650 euros pour rien. J'ai l'impression d'être au fond du trou et de continuer à m'enfoncer. »*

Des stagiaires qui ne savent pas fabriquer une baguette

Dans le tourbillon du plan 500 000 formations, ISP n'est pas le seul centre de formation privé à avoir fait son beurre. *« Nous sommes en train de recenser d'autre cas partout en France ; certains demandeurs d'emplois, à l'issue d'une formation en boulangerie, ne savent par exemple pas fabriquer une baguette,* déplore Philippe Nackaerts, secrétaire général de la CGT chômeurs. *Pôle emploi doit prendre ses responsabilités. Ces chômeurs se retrouvent sans diplômes, en vrac et encore plus précaires. »* De son côté, Audrey Pérocheau, directrice du programme formation de Pôle emploi, affirme *« avoir pris la situation très au sérieux. Nous avons arrêté d'envoyer des stagiaires chez ISP depuis novembre dernier. Nous attendons la fin de l'enquête de l'inspection du travail »*, estimant au passage que *« le plan 500 000 formations s'est déroulé de manière maîtrisée et efficace »*.

CÉCILE ROUSSEAU

L'isolement social, ce fléau invisible

Dans un rapport que *La Croix* publie en avant-première, le CESE demande une mobilisation nationale pour lutter contre le phénomène de l'isolement social, qui touche un Français sur dix.

Une femme âgée qui, depuis que son mari est mort, ne reçoit pratiquement plus que la visite de son aide à domicile. Un chômeur de longue durée qui, déprimé, sort de moins en moins de chez lui. Un étudiant qui se sent seul dans son nouveau campus universitaire où il ne connaît personne. Un artisan qui, enferré dans ses angoisses professionnelles, travaille jour et nuit et ne fait plus que croiser sa famille…

On sait déjà, grâce au baromètre de la Fondation de France, qu'*« aujourd'hui près d'une personne sur dix est en situation objective d'isolement, c'est-à-dire qu'elle ne rencontre que très rarement d'autres personnes »*, rappelle le Conseil économique social et environnemental (CESE) dans un rapport présenté aujourd'hui, que *La Croix* dévoile en avant-première.

Massif, cet isolement, qui concerne 5,5 millions de personnes dont 1,2 million de personnes de plus de 75 ans, est *« en voie d'aggravation car un certain nombre de tendances lourdes de notre société mettent à l'épreuve le lien social »*, estime le rapporteur Jean-François Serres, délégué général des petits frères des Pauvres et référent national de Monalisa, un réseau de mobilisation contre l'isolement des personnes âgées.

Les individus doivent de plus en plus ne compter que sur eux-mêmes pour nouer des relations. Et, face à cet enjeu, tous ne sont pas égaux.

En particulier, écrit le rapport, *« la proportion de personnes résidant seules est passée de 6 % en 1962 à 19 % en 2013 »* du fait de l'allongement de la durée de vie, mais aussi à cause de la multiplication des séparations ou de l'allongement de la période entre le départ du domicile parental et l'emménagement en couple.

Le manque de travail ou son évolution, sous une forme plus précaire, plus mobile, ou plus indépendante, ajoutent au phénomène. Tout comme la raréfaction des commerces en centre-ville, des médecins à la campagne ou des services publics dans certaines zones. Et cette évolution n'est guère freinée par l'essor du numérique, qui peut certes être *« un outil d'impulsion des liens sociaux »*, mais ne peut pas tenir lieu de relation sur laquelle compter. Du fait de cette érosion des collectifs traditionnels, les individus doivent de plus en plus ne compter que sur eux-mêmes pour nouer des relations. Et, face à cet enjeu, tous ne sont pas égaux.

Ainsi, *« 18 % des personnes déclarant des revenus inférieurs à 1 000 € par mois sont en situation d'isolement objectif (contre 9 % dans l'ensemble de la population) »*, note le rapport. Or, fait remarquer Jean-François Serres, *« aujourd'hui, dans notre société, le capital social est valorisé. Si vous avez les compétences culturelles et l'énergie personnelle de nouer des relations, vous aurez plus de chances dans la vie. À l'inverse, l'isolement a un effet sur l'envie de prendre soin de soi, sur l'estime personnelle, et donc sur la capacité à trouver des solutions. Il joue comme un facteur aggravant, voire un marqueur des inégalités. »* Ainsi, l'isolement est associé à un risque supérieur de dépression, de maladie, de perte d'autonomie. *« Entre 40 ans et 50 ans, le taux de mortalité des personnes seules est deux fois plus élevé que celui de la population vivant en couple »*, rappelle le document.

Qui se penche aussi sur le lien entre isolement et citoyenneté et note une tendance à l'*« autoexclusion du débat public »*. Bref, *« on est face à un fait social dont on parle peu mais qui est pourtant majeur quant à l'avenir de la cohésion sociale »*, résume Jean-François Serres, qui *« invite le gouvernement à se saisir du problème et à investir dans la fraternité républicaine »*.

Dans un projet d'avis qui doit être voté aujourd'hui au CESE, le rapport appelle à *« faire de la lutte contre l'isolement social une grande mobilisation nationale »*, avec la nomination d'un délégué interministériel. Entre autres propositions, il s'agirait de déployer sur tout le territoire des « équipes citoyennes » de visiteurs bénévoles, comme le fait le programme Monalisa auprès des personnes âgées isolées depuis 2014.

Nathalie Birchem

AU CHOMAGE, TOUT BENEVOLAT N'EST PAS PERMIS

LATRIBUNE.FR

La Cour de Cassation a récemment tranché une affaire en faveur de Pôle emploi, qui avait demandé le remboursement des indemnités versées à un chômeur. La cause ? Ce dernier continuait de travailler bénévolement pour son ancien employeur.

Au chômage, on peut travailler bénévolement, mais pas dans n'importe quelles conditions... Dans un arrêt du 23 mai 2015, la Cour de Cassation a tranché en défaveur d'un chômeur qui exerçait une activité rémunérée pour le compte de son ancien employeur.

C'est justement parce qu'elle était exercée auprès de son ancien employeur que l'activité a été considérée comme non légale par la Cour. Elle pourrait en décider ainsi pour un autre motif: que l'emploi bénévole prenne la place d'un emploi salarié, ce qui pourrait être le cas dudit emploi. Les juges ajoutent encore que la loi interdit l'activité bénévole qui serait trop prenante et ne serait plus compatible avec l'obligation de recherche d'emploi. Un chômeur qui ne remplirait pas ces conditions pourrait, comme en l'espèce, **voir Pôle emploi lui réclamer le remboursement des allocations d'aide au retour à l'emploi.**

INTERDICTION STRICTE S'IL S'AGIT D'UN ANCIEN EMPLOYEUR

La Cour applique strictement ces principes et refuse d'examiner si le travail bénévole chez un ancien employeur pourrait être toléré, malgré l'interdiction. Le fait qu'il pourrait ne pas être considéré comme la continuation de l'emploi ou qu'il ne s'agirait pas réellement d'occuper un poste à part entière ne sont donc pas des arguments envisageables par la Cour.

Elle a donc écarté les arguments d'un chômeur qui détaillait l'activité bénévole reprochée, afin de tenter de prouver qu'il ne s'agissait que d'une petite activité secondaire et sans rapport avec ses obligations de demandeur d'emploi. Dès lors qu'il s'agissait de poursuivre les relations avec l'ancien employeur, c'était interdit, juge-t-elle.

> Lire aussi: Faut-il imiter l'Allemagne pour faire baisser le chômage ?

(avec AFP)

Libération - mardi 27 juin 2017

Le chômage repart à la hausse en mai

Bilan mitigé pour les premiers chiffres des inscrits à Pôle Emploi publiés sous la présidence Macron : le nombre de demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A) augmente de 0,6 % sur un mois en France métropolitaine, soit 22 300 chômeurs de plus.

ANALYSE

La hausse est encore plus marquée sur trois mois, avec un rebond de 0,9 %, soit 29 700 inscrits supplémentaires. Pôle Emploi recense ainsi fin mai 3,49 millions de demandeurs d'emploi en catégorie A (3,75 millions avec l'outre-mer).

Les chiffres des chômeurs en activité réduite (catégories B et C) sont plus contrastés. Les inscrits en catégorie B, ayant travaillé moins de 78 heures dans le mois, sont en baisse de 0,9 % par rapport à fin avril. En revanche, ceux de la catégorie C (plus de 78 heures) progressent à nouveau de 0,7 %.

Sur un an, la hausse atteint 12,7 %. Signe que pour un grand nombre de chômeurs, la reprise passe par des contrats précaires. Si l'on prend en compte les catégories A, B et C, 5,56 millions de personnes sont inscrites à Pôle Emploi. En avril, le nombre de chômeurs de catégorie A avait reculé de 1 %, pour se fixer à 3,47 millions de personnes en France métropolitaine

Une éclaircie en trompe-l'œil, qui ne résorbait qu'en partie le bond de 1,3 % des inscrits à Pôle Emploi enregistré fin mars, avec 43 700 nouveaux chômeurs. Comme le mois dernier, le gouvernement n'a pas commenté ces chiffres. La ministre du Travail juge que ces données sont un mauvais indicateur de *«l'évolution du marché du travail»* qui *«peut être affecté par différents événements de nature administrative»*. L'exécutif devrait lui préférer le taux de chômage calculé tous les trois mois par l'Insee, selon la méthode du Bureau international du travail (BIT). Mi-mai, l'institut évaluait à 9,3 % le taux de chômage en métropole pour le premier trimestre 2017, en baisse de 0,4 point.

A.E.

Le Parisien - mardi 27 juin 2017

Le chômage reprend son yo-yo

En mai, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 0,6 %. Sur un an, il a baissé de 0,8 %.

PAR MATTHIEU PELLOLI

L'ARRIVÉE des beaux jours n'a pas seulement fait grimper le mercure du thermomètre. En mai, le chômage est reparti à la hausse. Ainsi, en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A progresse de 0,6 % (+ 22 300), selon les chiffres publiés hier par Pôle emploi. Sur trois mois, il augmente même de 0,9 % (+ 29 700). Emmanuel Macron – qui s'est fixé pour objectif de ramener le taux de chômage à 7 % d'ici à la fin de son mandat (contre 9,6 % en moyenne actuellement) –, rêvait sans doute d'un meilleur scénario pour les premiers chiffres de son quinquennat.

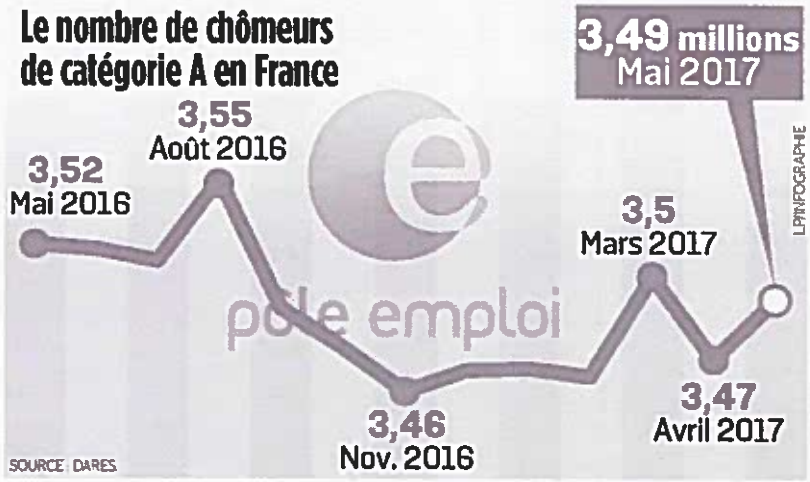
La dégradation des statistiques entre avril et mai concerne tous les âges. Au total, le nombre d'inscrits sans aucun emploi atteint 3,49 millions. Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, est restée muette, hier, sur le sujet, et le restera dans les jours qui viennent. Elle ne commente plus les chiffres du chômage, estimant que cet indicateur mensuel « ne reflète pas bien l'évolution du marché du travail ».

UNE HAUSSE PLUS OU MOINS ATTENDUE

Les économistes, eux, n'ont pas renoncé à l'analyse mois après mois. « Cette hausse était plus ou moins attendue, décrypte Eric Heyer, directeur du département analyse et prévision à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE). Elle arrive après une baisse importante en avril : – 1 %, soit 36 300 chômeurs en moins. » Oui, mais… pourquoi le chômage joue-t-il au yo-yo et remonte-t-il en mai alors que l'économie française recommence à créer des emplois ?

« C'est vrai, le pays fabrique à nouveau des postes de travail – environ 280 000 par an –, mais dans le même temps, nous sommes de plus en plus nombreux à en réclamer ! explique Eric Heyer. Ces créations d'emplois permettent seulement d'absorber les nouveaux entrants sur le marché du travail. En clair, elles servent à stabiliser le chômage. »

Selon l'Insee, 150 000 nouveaux actifs se présentent chaque année sur le marché du travail tricolore. Malgré cette pression démographique, les perspectives à moyen terme sont néanmoins encourageantes. « Nous sommes désormais partis sur une baisse tendancielle du taux de chômage, estime Eric Heyer. Il n'est pas exclu que nous finissions le quinquennat à 8 %. » Mais pas de quoi fanfaronner non plus : « Avant la crise, nous étions à 7 %. Cela veut dire que, quinze ans après, nous n'aurons toujours pas retrouvé le niveau d'avant-crise. » Et 8 %, c'est aussi un point au-dessus… des 7 % qu'Emmanuel Macron s'est fixés comme objectif à la fin de son mandat. Pour descendre sous la barre fatidique, le président de la République compte notamment sur une profonde réforme du Code du travail. Celle-ci doit être adoptée avant la fin de l'été, le 21 septembre. Oui, le chômage remonte en mai, mais les plus optimistes y voient le dernier hoquet d'une courbe bientôt durablement orientée à la baisse.



22.300 DEMANDEURS D'EMPLOI DE PLUS EN MAI (+0,6%)

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT

En mai, le nombre des demandeurs d'emploi (catégorie A) a augmenté de 22.300 personnes, soit une hausse de 0,6%.

Et les statistiques sur le nombre des demandeurs d'emploi continuent de faire du yoyo!. Élu le 7 mai, Emmanuel Macron a déjà connu deux publications mensuelles des statistiques sur le nombre des chômeurs. Une première fois, fin mai, il a une droit à une baisse. En avril, en effet, le nombre de chômeurs avait reculé de 36.300 personnes (-1%), pour s'établir en métropole à 3,47 millions de personnes (catégorie A). En mai, c'est l'inverse, le chômage (toujours en catégorie A) concernant la France métropolitaine est reparti à la hausse avec 22.300 inscrits supplémentaires (+ 0,6%). Ils sont donc maintenant très exactement 3.494.100 (3.750.900 en incluant les DOM), selon les dernières statistiques du ministère du Travail parues ce 26 juin. Sur trois mois, la hausse de la catégorie A atteint 0,9% mais le recul est de 0,8% sur un an. Un phénomène typique de la période de "croissance molle" que connaît la France qui rend le marché de l'emploi très volatile.

Si, cette fois, on ajoute les catégories B et C (demandeurs d'emploi ayant exercé une activité plus ou moins réduite), le nombre total des inscrits progresse de 0,5% sur un mois, de 0,8% sur trois mois et de 2,3% sur un an. Fin mai, il sont très précisément 5.560.800 en France métropolitaine et 5.864.000 en incluant l'outre-mer.

LA MINISTRE DU TRAVAIL SE CONCENTRE SUR LES TENDANCES À TROIS MOIS

La ministre du Travail, Muriel Penicaud, s'est refusée comme convenu à commenter ces statistiques mensuelles... non sans raison. Dès sa nomination au ministère, elle avait expliqué que ces données sont trop aléatoires si on les analyse mensuellement. Il y a en effet beaucoup de "passerelles" entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. Sans parler du volume des radiations qui varie d'un mois sur l'autre et fausse les résultats. Ainsi, au même titre d'ailleurs que la Dares (service statistiques du ministère du Travail), la ministre préfère se concentrer sur les tendances à trois mois qui, elles, constituent un indicateur plus fiable. Elle souhaite donc "réfléchir" au calendrier de publication des statistiques sur le chômage.

LES DONNÉES DE L'INSEE PLUTÔT BIEN ORIENTÉES

Il n 'en reste pas moins que le seul et véritable indicateur (celui qui est reconnu à l'international) est constitué par le taux de chômage publié trimestriellement par l'Insee qui a le mérite de neutraliser les évolutions de la population active.

Or, selon les dernières données de l'Insee, le taux de chômage va poursuivre une baisse entamée en 2015 pour s'établir à 9,4% fin 2017, contre 10% un an plus tôt. Et au premier trimestre, l'économie française a créé près de 90.000 emplois (solde net). Sur un an, le solde net atteint quasiment 285.000 postes.

social-chômage-emploi-gouvernement,PREV

Hausse du chômage en mai, le gouvernement veut "aller vite" pour réformer (PAPIER GENERAL-ACTUALISATION)

Par Kevin TRUBLET, Bertille OSSEY-WOISARD
=(Infographie)=
ATTENTION - Ajoute réaction Castaner ///

Paris, 26 juin 2017 (AFP) - Pôle emploi a enregistré une hausse du nombre de chômeurs sur ses listes à fin mai, premier mois du quinquennat d'Emmanuel Macron, qui table notamment sur une réforme rapide du code du travail pour améliorer la situation.

Le nombre d'inscrits sans aucun emploi en métropole a augmenté en mai de 22.300 personnes par rapport à avril, soit une hausse de 0,6%. Ils étaient 3,49 millions.

Ce chiffre représente toutefois une baisse de 0,8% par rapport à mai 2016.

En prenant en compte l'Outre-mer, le nombre de chômeurs augmente également de 0,6%, à 3,75 millions (-0,7% sur un an).

La dégradation des chiffres entre avril et mai concerne tous les âges: les moins de 25 ans (+0,3% sur un mois, mais -6,1% sur un an); les 50 ans et plus (+0,5%, +3,3%).

Le nombre des demandeurs d'emploi de longue durée, c'est-à-dire inscrits depuis plus d'un an, s'est établi à 2,44 millions, également en hausse par rapport à avril (+1%), mais en baisse sur un an (-0,4%).

Si on ajoute les personnes en recherche d'emploi mais exerçant une petite activité (chiffre totalisant les catégories A, B et C), la situation se dégrade tant sur un mois (+0,5%) que sur un an (+2,3%). Ils étaient 5,56 millions en métropole et 5,86 millions en prenant en compte l'Outre-mer.

La CGT a souligné que "non seulement le chômage ne baisse pas, mais les catégories de travailleurs précaires ne cessent d'augmenter".

"Et le code du travail n'y est pour rien", a renchéri Force ouvrière.

Au contraire, pour le porte-parole du gouvernement Christophe Castaner, ce "mauvais chiffre" du chômage "montre bien la nécessité de réformer le droit du travail en France". "On a des blocages qui empêchent l'emploi", a-t-il dit sur BFMTV.

Comme elle l'avait annoncé, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, n'a pas commenté lundi l'indicateur mensuel de Pôle Emploi qui, selon elle, "ne reflète pas bien l'évolution du marché du travail".

Ce n'est d'ailleurs pas le ministère du Travail qui a diffusé lundi les nouvelles données, mais son service des statistiques, la Dares.

- 'Nous voulons aller vite ' -

Mme Pénicaud n'avait pas davantage commenté mardi dernier les prévisions optimistes de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), des chiffres considérés comme une référence puisqu'ils reprennent les normes du Bureau international du travail (BIT).

Selon l'Insee, le taux de chômage va poursuivre la baisse entamée en 2015 pour s'établir à 9,4% de la population active fin 2017, contre 10% un an plus tôt. M. Macron, lui, vise un taux de 7% à la fin de son quinquennat, en 2022.

Le président compte, entre autres, sur la réforme du code du travail en cours, qui doit faire l'objet d'ordonnances d'ici au 20 septembre. Suivra une autre réforme, celle de l'Assurance chômage.

Au menu de celle du code du travail figurent des mesures clivantes: fusion des instances représentatives du personnel, modification des modalités de licenciement économique ou mise en place de planchers et plafonds "obligatoires" pour les indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif.

Cette réforme est lancée un an à peine après la promulgation de la très controversée loi travail, perçue par une majorité de syndicats comme insuffisamment protectrice pour les salariés.

Mercredi, le projet de loi d'habilitation à réformer par ordonnances le code du travail sera examiné en Conseil des ministres. Parallèlement, une concertation entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux va se poursuivre tout l'été.

"Nous voulons aller vite", a rappelé Mme Pénicaud ce week-end dans le JDD, soulignant que "les mesures adoptées feront l'objet d'une application immédiate".

FO lui a rétorqué que "favoriser les licenciements n'a jamais encouragé les embauches".

Pour le Medef au contraire, la hausse du chômage "montre qu'il faut continuer résolument la baisse de charges engagée par le pacte de responsabilité, et enclencher sans plus tarder les réformes structurelles", à commencer par celle du code du travail.

bow-ktr/db/sp/er

by : Kevin TRUBLET, Bertille OSSEY-WOISARD

2017/06/26 20:20:06 GMT+02:00
#705065 DGTE 1735 HPX81 (4) AFP (643 words)