

LIAISONS  
SOCIALES

QUOTIDIEN

www.WK-RH.fr

## SOMMAIRE

## BREF SOCIAL (p. 1-6)

- ▶ CDD à objet défini dans l'assainissement et la maintenance
- ▶ Plafonnement de l'indemnité de licenciement et discrimination liée à l'âge
- ▶ L'OCDE invite la France à poursuivre ses réformes

- du marché du travail
- ▶ L'accès des salariés à la formation en 2006
- ▶ Les salaires en 2007

## REVUE DE PRESSE

- n° 104/2009 (p. 1-6)
- ▶ Deux années de sarkozysme

- ▶ Les syndicats cherchent à rebondir
- ▶ Le guêpier universitaire

Ce numéro comporte 16 pages dont 4 pages de publicité (Actualité et formation) et Dépliant LS Formation «Calcul de la Paye 2009» [LI MCP DF 09]

## BREF SOCIAL

## CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

## Modalités du CDD à objet défini dans l'assainissement et la maintenance

La Fédération patronale FNSA et les fédérations syndicales CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO ont signé, le 13 mars, deux avenants actualisant et complétant la CCN du 21 mai 2002 de l'assainissement et la maintenance industrielle. L'avenant 16 fixe les **salaires** et **primes** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009. L'avenant 17 prend en compte les réformes de la réglementation concernant notamment la **période d'essai** et l'**indemnité de licenciement**. Il met aussi en place, sous réserve d'extension, le **contrat à durée déterminée à objet défini**.

**CDD à objet défini**

Les signataires intègrent à l'**annexe IV** de la CCN, intéressant les ingénieurs et **cadres**, un article consacré au CDD à objet défini.

Rappelons que la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (*v. Légis. soc. - Droit trav. - n° 164/2008 du 18 juillet 2008*) a mis en place, à **titre expérimental**, pour une période de cinq ans, un CDD servant à l'embauche d'ingénieurs et cadres pour la réalisation d'un objet défini, **inspiré du contrat de chantier** du BTP. Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise.

L'avenant 17 détermine les **nécessités économiques** justifiant le recours à ce contrat. Il est prévu pour le **démarrage** ou le développement d'une **nouvelle activité** sur une zone **spécifique**. Il peut aussi être justifié sur un **chantier de démantèlement** ou de réhabilitation de sites industriels ou pour la **gestion transitoire** de contrats de **maintenance** industrielle.

L'avenant réserve ce CDD, dont la durée est de **18 à 36 mois**, à des personnes embauchées pour occuper un emploi de catégorie **cadre**, au moins au **niveau V** de la classification.

L'accord prévoit une **priorité d'accès** des salariés sous CDD à objet défini aux emplois en **CDI** dans l'entreprise, vacants ou à créer. Il se réfère à la législation pour définir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties d'**accès** à la **formation** professionnelle continue et au DIF. La **rupture** du **contrat** est organisée « conformément aux dispositions légales ». Il prend fin avec la réalisation de son objet mais peut aussi être rompu, par l'une ou l'autre partie, pour un **motif réel et sérieux**, au bout de **18 mois**, puis à la **date anniversaire** de sa conclusion, soit en pratique à l'issue du 24<sup>e</sup> mois. À l'issue du contrat, indique enfin l'avenant, l'employeur doit verser l'**indemnité** prévue par les dispositions légales. Rappelons que le salarié à droit une indemnité égale à **10 %** de sa **rémunération** totale brute, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur à la date anniversaire de la conclusion du contrat ou à l'issue du contrat, si les relations de travail ne se poursuivent pas en CDI.

**Période d'essai en CDI et rupture**

L'avenant 17 modifiera aussi, après extension, les dispositions de la CCN sur la **période d'essai**, en fonction d'autres dispositions de la loi du 25 juin 2008. Il fixe l'essai à **deux mois** pour les ouvriers et employés, à **trois mois** pour les personnels techniciens et agents de maîtrise et enfin à **quatre mois, renouvelable** par accord exprès entre les parties, pour les

ingénieurs et cadres. L'accord rappelle que des **délais de prévenance** sont désormais prévus par le Code du travail.

Des dispositions prévoient que le salarié, dès qu'il compte **un an d'ancienneté** dans l'entreprise, a droit, sauf faute grave ou lourde, à l'**indemnité conventionnelle** de licenciement, distincte du préavis, s'il est licencié avant l'âge normal de la retraite.

Des dispositions unifient le **préavis de démission** du **cadre** à deux mois à partir d'un an d'ancienneté.

**Dispositions sur les salaires**

L'avenant 16, dont l'extension est demandée, revalorise les salaires minimaux au **1<sup>er</sup> avril 2009**. La valeur du point est portée à 3,438 € et la partie fixe à 772,045 € (soit une augmentation de 2,2 % sur la valeur du point et de 2,6 % sur la partie fixe).

L'avenant relève également le **premier coefficient** (passage de l'indice 150 à l'indice 160) de la grille des ouvriers et employés, afin de mettre le premier échelon à un niveau supérieur au smic actuel. Les valeurs horaires de la grille débutent à **8,72 €**, 8,94 €, 9,28 € et 9,62 € aux quatre coefficients 160, 170, 185 et 200.

Les deux montants d'**indemnité d'astreinte** (art. 5. 7 § B) des clauses générales de la CCN) sont portées à 55,80 € et à 101,50 €. Les montants d'indemnité de **repas** (art. 4 de l'annexe III, sur les dispositions applicables aux ouvriers et employés) sont portés à 7,95 € et à 4,90 €. ■

▶ **Avenants du 13 mars 2009 sur le CDD à objet défini, la période d'essai et les salaires dans l'assainissement et la maintenance industrielle**

CONTRAT  
DE TRAVAIL

Assainissement  
et maintenance  
industrielle

www.WK-RH.fr

JURISPRUDENCE

## Le plafonnement de l'indemnité de licenciement n'est pas une discrimination liée à l'âge

### ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Ne constitue pas une discrimination indirecte en raison de l'âge le plafonnement de l'indemnité conventionnelle de licenciement à 12 ans d'ancienneté

www.WK-RH.fr

C'est un problème potentiellement explosif qui a été soumis à la chambre sociale de la Cour de cassation, concernant le **plafonnement** d'une **indemnité** conventionnelle de **licenciement**. Au-delà d'un **critère** neutre tiré de l'**ancienneté**, le plafonnement de l'indemnité ne dissimule-t-il pas un **critère d'âge** et donc une **discrimination** indirecte ? Dès lors qu'il n'a pas pour effet de désavantager les salariés du fait de leur âge, le plafonnement de l'indemnité de licenciement ne constitue **pas** une **discrimination indirecte** en raison de l'**âge**, a tranché la Cour de cassation dans un arrêt du 30 avril 2009.

#### Indemnité plafonnée à 12 ans d'ancienneté

Dans cette affaire, était en cause un accord collectif d'entreprise accordant une **indemnité de licenciement** supérieure au montant légal et dont le **montant** était **plafonné** : quelle que soit leur **ancienneté**, les salariés pouvaient au maximum obtenir le montant dû à un salarié totalisant **12 années** de service, soit 12 mois de salaire brut.

Un salarié licencié après avoir passé près de 30 ans dans l'entreprise a saisi la justice afin que cette clause lui soit **déclarée inopposable**, soutenant qu'il s'agissait d'une **discrimination indirecte** préjudiciable aux salariés les plus **âgés**. Il est vrai que les salariés ayant une grande ancienneté sont nécessairement **âgés**.

Si le salarié a été débouté par les premiers juges au motif que le plafonnement reposait sur un critère d'ancienneté et non sur un critère d'âge, la cour d'appel de Reims a fait droit à sa demande et condamné l'entreprise à lui verser un complément d'indemnité (75 322,26 €) correspondant à son ancienneté effective. La cour a estimé que le plafonnement à 12 ans d'ancienneté était constitutif d'une **discrimination** à l'égard de tous les salariés auxquels l'accord collectif s'applique et justifiant d'une ancienneté supérieure à 12 ans.

#### Discrimination indirecte en raison de l'âge non caractérisée

L'arrêt a été cassé. La Haute Juridiction reprend dans un attendu de principe la **définition** de la **discrimina-**

**tion indirecte** telle qu'elle a été introduite dans le Code du travail par une loi du 27 mai 2008 (*v. Legis. soc. - Égalité - n° 134/2008 du 6 juin 2008*) mais qui figurait déjà dans la directive n° 2000/78 du 27 décembre 2000 : « il n'y a de **discrimination indirecte** en raison de l'âge **que** lorsqu'une disposition, un critère ou une **pratique apparemment neutre** est susceptible d'entraîner un **désavantage particulier** pour des **personnes d'un âge donné** par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit **objectivement justifié** par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ».

Or, en l'espèce, il ne résultait pas des constatations de la cour d'appel que le **plafonnement** de l'indemnité de licenciement avait pour **effet de désavantager** les salariés du fait de leur **âge**. Les hauts magistrats ont donc jugé que la disposition conventionnelle était valable. ■

► *Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43.945 FS-PB*

### ACTUALITÉ ÉCONOMIQUE

## L'OCDE invite la France à poursuivre ses réformes du marché du travail

### ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

L'OCDE dresse le bilan des progrès réalisés dans le fonctionnement du marché du travail et précise ses recommandations pour poursuivre le relèvement du taux d'emploi

www.WK-RH.fr

Avec le recul de l'activité début 2009 et la baisse de l'emploi qui en découle, le **principal défi** de la France est « celui d'un **relèvement** du **taux d'emploi** pour permettre un redressement des finances publiques et soutenir la croissance des niveaux de vie ». Tel est le constat que dresse l'**OCDE** dans un récent rapport sur la **situation économique en France**. Pour répondre à cet enjeu, les experts de l'organisation internationale retracent les progrès réalisés pour améliorer le fonctionnement du marché du travail et recommandent que la **dynamique des réformes** du **marché du travail** se **poursuive**, notamment « pour abaisser le coût du travail des

moins qualifiés et pour accroître la participation des plus âgés ».

#### Protection de l'emploi et licenciements

L'OCDE propose de continuer dans la voie de l'assouplissement de la législation, notamment en matière de licenciement, afin de redresser les finances publiques et d'améliorer les niveaux de vie.

• Poursuivre dans la voie de la **protection de l'emploi** et de l'**allègement** de la **législation** relative aux **licenciements**. L'OCDE regrette que l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2008, n'ait pas intégré le « **contrat unique** » (*voir Bref Social*

*n° 14903 du 29 juin 2007*). Celui-ci, aurait permis « d'assurer une protection augmentant progressivement en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, tout en laissant à l'employeur la latitude de juger de la pertinence économique de la décision de se séparer d'un ou de plusieurs salariés ». Néanmoins, l'OCDE souligne certaines **avancées** avec la création, à titre expérimental pour cinq ans, d'un **CDD à objet défini** réservé aux ingénieurs et cadres, l'**allègement** de la **durée** de la **période probatoire** du CDI, ainsi que la requalification en CDI de l'ensemble des contrats nouvelle embauche (CNE). S'agissant du « droit de licenciement », si l'OCDE ●●●

●●● reconnaît que la mise en place d'une **rupture conventionnelle** par consentement mutuel constitue un progrès, « des efforts additionnels restent à faire pour que les réformes entraînent des changements significatifs ». Elle recommande d'**élargir la définition du licenciement économique**, en simplifiant davantage les procédures de licenciement et en allégeant les obligations de reclassement.

• **Renforcer** les politiques d'**accompagnement** vers l'**emploi**. L'OCDE souhaite que la France poursuive ses efforts dans la « promotion des possibilités d'emploi ». Elle préconise d'**améliorer** le système d'**assurance chômage** en rationalisant l'efficacité de l'accueil, du placement, du service d'indemnisation et l'accompagnement des chômeurs. La construction de projets professionnels personnalisés ainsi que la création du guichet unique Pôle emploi, s'inscrivent d'ailleurs dans la lignée de ces recommandations, même si, note l'OCDE, l'efficacité des opérateurs externes spécialisés « apparaît incertaine ». Par ailleurs, plutôt que d'imposer aux entreprises des PSE dans le cas de licenciements économiques, « il serait préférable que le **reclassement des salariés** soit **géré** par le **service public** de l'**emploi**, et de financer les coûts correspondants au moyen d'un mécanisme de type expérience *rating* (faisant en sorte que le niveau des cotisations chômage patronales dépendent du nombre de licenciements) ».

### Smic et durée du travail

L'OCDE émet également d'autres propositions relatives au temps de travail et au salaire minimum.

• **Augmenter le temps de travail**. L'OCDE reconnaît que les mesures de la **loi Tepas** sur les **heures supplémentaires** répondent en partie à cet objectif. Mais elle souligne que, s'il s'agit d'un assouplissement des règles qui peut permettre, à terme, une **augmentation du taux d'emploi**, cette nouvelle réglementation, dont l'« efficacité devra être soigneusement évaluée », a eu pour corollaire une « défiscalisation coûteuse pour les finances publiques ». De plus, la loi portant rénovation de la démocratie sociale et **réforme** du temps de travail d'**août 2008** a introduit des instruments supplémentaires pour assouplir la gestion de la durée du travail, notamment avec l'instauration du régime des « **heures choisies** ».

• Prévoir une **croissance** beaucoup plus **faible** du **smic** pour **stimuler** l'**emploi non qualifié**. Pour l'OCDE, du fait des fortes hausses passées, le smic a augmenté plus vite que la productivité des salariés peu qualifiés, entraînant un alourdissement du coût du travail peu qualifié, en dépit d'allègements de cotisations patronales. Un effet qui semble légèrement s'atténuer par une progression plus modérée, depuis 2005, du salaire minimum. La création prévue, à partir de 2010, d'un groupe d'experts indépendants chargé de déterminer les évolu-

tions souhaitables du smic, devrait aussi y contribuer. De plus, avec l'introduction du **RSA** (revenu de solidarité active), le système des prestations sociales a été significativement réformé pour renforcer les incitations à travailler des personnes les plus éloignées de l'emploi.

### Emploi des seniors

Plusieurs mesures appropriées ont accru, constate l'OCDE, les incitations à la **poursuite de l'activité** pour les « **travailleurs âgés** », notamment l'allongement progressif de la durée de cotisation retraite, l'augmentation de la surcote, la suppression de la dispense de recherche d'un emploi, l'élargissement de la possibilité de cumuler emploi et retraite, le recul de l'âge de la mise à la retraite d'office et la réforme des régimes spéciaux de retraite.

Toutefois, la hausse du taux d'emploi des seniors est également conditionnée par l'âge légal de la retraite, qui demeure, en France, inférieur à celui en vigueur dans de nombreux pays de l'Union européenne (65 ans). C'est pourquoi l'instance internationale recommande que les nouvelles négociations, prévues en 2010, conduisent à un **relèvement de l'âge légal de cessation d'activité**. Elle propose aussi d'abroger les dispositifs incitant à une retraite anticipée. ■

► **OCDE, Étude économique sur la France, avril 2009**

## ÉTUDES ET RAPPORTS

# Près de la moitié des salariés ont eu accès à la formation en 2006

**E**n 2006, en métropole, **44 %** des **salariés** déclarent avoir **suivi** une ou plusieurs **formations** au cours des 12 derniers mois. C'est ce qui ressort de l'**enquête formation continue** réalisée par l'Insee au cours de l'année 2006. La **connaissance** des droits individuels à la formation professionnelle reste **lacunaire**. En ce sens, 41 % des personnes interrogées disent avoir « entendu parler » du congé individuel de formation (CIF), 39 % connaissent la validation des acquis de l'expérience (VAE) et 33 % le droit individuel à la formation (DIF). L'enquête révèle cependant que les personnes ayant déjà accédé

à une formation sont mieux informées que les autres.

### Motifs et initiative de la formation

Le **premier objectif** de l'entrée en formation, selon 77 % des salariés et 85 % des indépendants, est d'être **plus à l'aise** ou plus **efficace** dans son **travail**. En revanche, obtenir un autre emploi est un objectif secondaire : seuls 5 % des salariés le citent comme motif principal. Les motifs extraprofessionnels n'ont été évoqués que par 7 % des travailleurs en formation. Parmi les formations à visée professionnelle suivies par les salariés, 39 % ont pour objectif l'acquisition de nou-

velles compétences, et seules 1 % visent l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Par ailleurs, la **moitié** des **salariés** formés estiment avoir **acquis** des **connaissances** utiles dans des activités ou secteurs autres que celui dans lequel ils exercent. « La moitié des formations professionnelles seraient ainsi **transférables** en cas de changement d'activité ».

Six formations sur dix suivies pour des motifs professionnels le sont à l'**initiative** de l'**employeur**. La pratique est plus fréquente dans le privé (69 %) que dans le public (53 %). La formation est imposée par les lois ou règlements (22 % des salariés) ●●●

### FORMATION

L'Insee illustre les inégalités d'accès à la formation liées à la qualification et à l'expérience des salariés

[www.WK-RH.fr](http://www.WK-RH.fr)

●●● ou par l'employeur (33 %). Plus d'une formation sur cinq à visée professionnelle est suivie, en tout ou partie, **en dehors du temps de travail**. Par ailleurs, huit fois sur dix, l'employeur est le financeur principal des formations suivies pour des motifs professionnels.

### L'accès à la formation

L'accès à la formation **augmente** avec la **taille** de l'**entreprise**. 53 % des salariés du privé en bénéficient dans les entreprises de plus de 1 000 salariés et seulement 29 % dans celles de moins de dix salariés. Certains secteurs (administration publique, énergie ou santé) offrent un meilleur accès à la formation que d'autres (construction, commerce ou hôtellerie). Le **contexte** interne à l'**entreprise** peut également favoriser l'accès à la formation. Les salariés et indépendants sont ainsi deux fois plus nombreux à avoir suivi une formation lorsqu'un **changement**

**technique** ou **organisationnel** est intervenu pendant l'année écoulée. L'**accès** à la **formation** est également **inégal** selon la **qualification** et l'**expérience** des salariés. Six cadres sur dix, contre trois ouvriers sur dix, ont eu accès à la formation. La différence est encore plus notable s'agissant des professions libérales, dont 60 % des membres ont eu accès à la formation, contre 20 % des agriculteurs. Par ailleurs, presque **deux tiers** des **salariés** qui travaillent depuis **moins de cinq ans** ont suivi une ou plusieurs sessions de formation, contre **un tiers** des **salariés** ayant **plus de 30 années** d'expérience professionnelle. Près d'un quart des salariés déclarent avoir eu un **besoin** ou un souhait de **formation non satisfait** dans les douze derniers mois, alors que ce n'est le cas que de 16 % des indépendants. Paradoxalement ce sont ceux qui ont suivi le plus de formations qui déclarent en avoir le plus manqué.

### Caractéristiques des formations suivies

La **majorité** des **formations** suivies par les salariés et indépendants sont **courtes**. Un dixième durent au plus trois heures, et un peu plus de la moitié ne dépassent pas 20 heures. Au contraire, 79 % des formations qui sont suivies par des chômeurs durent plus de 20 heures. Tous publics confondus, les formations prennent pour trois quarts la **forme de stages** et de **cours**. Les formations en situation de travail sont plus fréquentes dans le privé (19 %) que dans le public (14 %). L'autoformation concerne 14 % des actions suivies par les indépendants et les chômeurs. Enfin, l'alternance ne représente que 2 % des formations suivies par les salariés et chômeurs et 1 % dans le public. ■

► INSEE Première n° 1234, mai 2009

## Le salaire net moyen s'élevait à 1997 € par mois en 2007

### RÉMUNÉRATION

Panorama des salaires en 2007

www.WK-RH.fr

**E**n 2007, dans les entreprises du secteur privé et semi-public, le **salaire net moyen** pour un poste à **temps complet** a **augmenté** de **1,5 %** en euros constants (3,1 % en euros courants) par rapport à 2006, selon l'Insee.

Cette progression, la plus forte enregistrée depuis 1999, résulte « de la **conjoncture économique** qui crée un climat relativement **favorable** lors des négociations salariales ».

Autre facteur, la mise en place de la **loi Tép**a (travail, emploi, pouvoir d'achat), au dernier trimestre 2007, qui a eu une incidence sur la rémunération des heures supplémentaires. En effet, souligne l'Insee, **25 % salariés** ont effectué, en moyenne, **30 heures supplémentaires** au cours du **quatrième trimestre 2007**. La majorité d'entre eux sont des ouvriers (39,8 %), et les secteurs les plus consommateurs sont la construction (47,5 %) et l'hôtellerie-restauration (38,9 %).

### Les cadres ont bénéficié de la plus forte hausse

Un salarié travaillant à temps complet a perçu, en 2007, un **salaire brut** de **2 661 €**, soit un **montant net** de **1 997 €** (contre 1 938 € l'année pré-

cédente). Ce salaire brut moyen représente ainsi plus de deux fois le montant du smic brut mensuel (1 267 €), lequel, note l'étude, progresse de 1 % en euros constant, une augmentation plus faible que les années précédentes (+ 2,4 % entre 2005 et 2006, et + 3,5 % entre 2004 et 2005).

Cette **évolution** du salaire moyen **fluctue** selon différents **critères**, listés par l'Insee.

• **Secteur et catégorie socioprofessionnelle** : d'une manière générale et comme les deux années précédentes, la progression a surtout profité aux **cadres** qui, tous secteurs confondus, ont vu leur salaire net moyen augmenté de **2,3 %**, contre **1,1 %** pour les **professions intermédiaires**, **1 %** pour les **ouvriers** et **0,7 %** pour les **employés**. L'évolution est encore plus spectaculaire dans le secteur bancaire où les « cadres du **secteur financier** » enregistrent cette année une très forte croissance de leur salaire net moyen en euros constants (+ 7 %), notamment en raison des primes versées au premier trimestre 2007 ». C'est tout en haut de l'échelle, parmi les 10 % de salariés à temps complet qui gagnent le plus, que les salaires ont le plus progressé (+ 3 % en euros

constants par rapport à 2006). Au final, précise l'étude, ce sont donc les fortes rémunérations qui ont contribué le plus en 2007 à augmenter le salaire moyen.

• **Temps de présence dans l'entreprise** : les augmentations de salaires sont plus élevées en moyenne pour les salariés n'ayant **pas changé de poste** durant les **deux dernières années**. Ainsi, note l'Insee, les salariés à temps complet ayant travaillé l'ensemble des deux années 2006 et 2007 dans le même établissement ont un **salaire net moyen** qui augmente de **3,4 %** en euros constants (contre + 1,5 % pour l'ensemble des salariés à temps complet). Pour la moitié d'entre eux, cette hausse atteint un niveau supérieur à 2,1 % en euros constants.

• **Le sexe** : les salaires nets en 2007 ont évolué de manière identique pour les hommes et pour les femmes à + 1,6 %. En revanche, précise l'étude, l'**écart moyen** reste pratiquement **inchangé** : une salariée à temps complet gagne en moyenne 18,8 % de moins que son homologue masculin, soit un salaire net moyen de 1 736 €, contre 2 138 €. ■

► INSEE Première n° 1235, mai 2009

# Points de repère

## Actualité sociale

► **Négociations dans les branches professionnelles** : le ministre du Travail, Brice Hortefeux, a pris connaissance « avec intérêt », le 11 mai, du rapport du député UMP, Jean-Frédéric Poisson, sur les moyens de redynamiser la négociation dans les branches professionnelles. Le rapport préconise de réduire le nombre de branches et propose que les partenaires sociaux créent une instance paritaire de gouvernance des discussions de branche « à l'instar des comités d'entreprise ». Brice Hortefeux a indiqué que les propositions du rapport pourront être examinées par les partenaires sociaux dans le cadre des rendez-vous de l'agenda social 2009.

► **FO et la crise** : Jean-Claude Mailly, dans une tribune publiée par *Le Monde* (12-5), réaffirme que « l'absence de réponses fortes, tangibles et crédibles de la part du gouvernement et du patronat nécessitera d'autres modalités d'action que la seule manifestation. La question, en particulier, d'une journée de grève franche, interprofessionnelle, est obligatoirement posée. C'est une question d'efficacité et de pragmatisme. Le rôle de syndicat n'est pas de cogérer la crise, mais de défendre les intérêts des salariés ». Estimant que les annonces faites lors du sommet social du 18 février restent « limitées et saupoudrées », le secrétaire général de FO affirme qu'« un réel soutien à la consommation est indispensable socialement et économiquement. Les outils existent (smic, négociations salariales dans le public et le privé et prime de transport) ». Il demande au gouvernement d'« au minimum lever le pied sur les réformes initiées avant la crise et qui fragilisent ou rendent impossible le fonctionnement des services publics », comme la révision générale des politiques publiques (RGPP), la loi Hôpital, patients, santé et territoires ou les dysfonctionnements à Pôle emploi. Selon lui, « il n'y aurait rien de pire que de continuer à raisonner et à agir avec les règles du passé, celles qui ont mené l'économie dans le mur. Si tel était le cas, les tensions et la colère sociales actuelles ne feraient que s'accroître en sortie de crise ».

► **Partage de la valeur ajoutée** : suite des réactions au rapport Cotis.

- **Medef** : « Nous sommes arrivés à un diagnostic partagé », s'est félicitée Laurence Parisot, le 12 mai. Évoquant les enseignements à tirer du rapport Cotis, la présidente du Medef conditionne le « dynamisme salarial » à « une croissance qui ne soit pas mortelle mais durable » et se donne pour objectif de relancer la rentabilité et la compétitivité des entreprises. Plusieurs pistes concernant la distribution des profits sont également proposées par le Medef : la fusion de la participation et de l'intéressement en un seul dispositif, « le Perf », pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que la distribution d'actions gratuites aux salariés. Soulignant que le

rapport Cotis ouvre « la voie à une réflexion globale », Laurence Parisot invite les partenaires sociaux à inscrire aux délibérations de l'agenda social, prévues le 27 mai, les sujets relatifs aux retraites et à la « modernisation du marché du travail 2 ».

- **FO** : le rapport, qui doit être mis ce 13 mai à Nicolas Sarkozy, a « le mérite de rassembler dans un document unique les éléments déterminant les rémunérations du travail et du capital » et résume « la mutation de l'économie française vers le capitalisme financier. Il confirme la hausse spectaculaire des dividendes, dont la part dans la valeur ajoutée a quasiment doublé depuis une dizaine d'années ; la progression sensible des hauts salaires [...] et la moindre restitution des gains de croissance pour les salariés composant la classe moyenne ». La confédération fait cependant état de points de désaccord sur certains éléments du rapport. Elle juge que l'affirmation d'une part « relativement stable » des salaires dans la valeur ajoutée « sous-estime la réalité », elle « diverge sur le financement de la protection sociale, jugée comme un ralentissement de la dynamique salariale » et elle n'entend pas privilégier l'épargne salariale, « facteur de développement des inégalités ».

- **Solidaires** : soulignant que la part salariale n'a cessé d'évoluer depuis 1950, passant de 67,5 % à 70 % en 1970 et 73 % en 1975 avant de retomber en quelques années au niveau de 1950, Solidaires estime que « c'est plus de 30 ans d'évolution favorable qui ont été gommés. La politique de rigueur et d'austérité salariale a imposé un recul social majeur par rapport à ce que les salariés avaient réussi à arracher par les luttes dans la période antérieure. Cette détérioration de la part salariale s'est faite essentiellement en faveur des dividendes versés aux actionnaires ».

## Protection sociale

► **Réforme de l'hôpital** : Nicolas Sarkozy a annoncé, le 11 mai, des modifications au projet de loi Bachelot. Devant une centaine de patrons de CHU, de doyens de facultés de médecine et de grands médecins réunis à l'Élysée, le chef de l'État a repris à son compte les six propositions de la commission Marescaux sur la réforme des CHU, notamment celle sur la gouvernance des hôpitaux. « Je vous donne mon accord à leur sujet. Je demande au gouvernement [...] de proposer par voie d'amendement au Sénat de les intégrer dans le projet de loi Hôpital », a-t-il déclaré. Au premier rang de ces suggestions, le Pr Jacques Marescaux a préconisé la mise en place, autour du directeur du CHU, désormais nommé en Conseil des ministres, d'un « directoire » de trois vice-présidents composé du président de la commission médicale d'établissement (CME), du « doyen » de la faculté de médecine et d'un représentant du secteur de la recherche. « Les autres ●●●

## EXPRESS

► **Croissance** : le PIB de la France devrait baisser de 0,6 % au deuxième trimestre 2009, selon une première estimation de la Banque de France, publiée le 12 mai.

► **Déficit budgétaire** : il s'est creusé à 43,7 milliards d'€ fin mars 2009, contre 22,5 milliards à la même date de 2008, notamment sous l'effet du coût du plan de relance et de la baisse des recettes fiscales, selon le ministère du Budget. Fin février, le déficit de l'État était de 29,9 milliards d'€.

► **Production industrielle en France** : elle a encore reculé de 1,4 % en mars, après avoir baissé de 0,9 % en février (révisé), selon l'Insee. La production de l'industrie manufacturière (y compris les industries agricoles et alimentaires) s'est, elle, repliée de 1,1 % en mars, après avoir reculé de 0,8 % en février (révisé).

► **Dépendance** : Nicolas Sarkozy a affirmé, le 11 mai, qu'il « s'impliquerait dans quelques semaines, quelques mois dans la création d'un cinquième risque » destiné à la prise en charge de la dépendance.

► **Fonctionnaires d'État** : la ministre de l'Économie, Christine Lagarde, a indiqué que 34 000 postes de fonctionnaires d'État seraient supprimés dans le budget 2010, avec le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, dans un entretien publié dans *Le Monde* (12-5).

► **Intérim** : le repli de l'emploi intérimaire s'est poursuivi en mars, selon les données de Pôle emploi. La baisse, qui est de 4,5 % par rapport à février, atteint 34,4 % en un an. L'industrie connaît la baisse la plus forte en un mois, soit une diminution de 6,7 %, la construction et le tertiaire baissant respectivement de 3,1 % et 3,4 %.

► **Import-export** : un accord de classification, dont la négociation s'est achevée le 2 mars, est en cours de signature, indique la Confédération du commerce interentreprises. Il réduit le nombre de coefficients employés, « modernise » l'appellation des métiers, actualise les

## EXPRESS

exemples d'emplois des agents de maîtrise et des cadres et fixe une grille salariale.

► **Michelin** : la GPEC est désormais organisée par un accord de groupe du 17 mars 2009, signé pour trois ans par la direction avec la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC. La gestion des secondes parties de carrière inclut un abondement de l'épargne temps de 10 % pour chaque journée positionnée dans le cadre d'une réduction progressive d'activité. L'accord prévoit une nouvelle catégorisation des types de métiers dans le groupe. Il comporte des mesures en faveur de la mobilité interne et externe.

► **PSA Sochaux** : le site général, fin 2007, 23 550 emplois salariés directs ou indirects, qui, avec les familles, représentaient une population de 68 000 personnes, soit 17 % du territoire étudié, selon une étude de l'Insee Franche-Comté.

► **Dassault Aviation** : le constructeur aéronautique a annoncé, le 11 mai, qu'il allait mettre en place du chômage partiel en France à partir de fin septembre jusqu'à fin décembre et licencier quelques centaines de personnes aux USA. Les mesures de chômage partiel, qui sont en cours de négociation, devraient être de trois jours et demi par mois et concerner le personnel de production, soit 2 000 personnes en France.

► **Carreman** : le secrétaire d'État à l'industrie, Luc Chatel, qualifie d'« inacceptable » l'offre de reclassement faite à des salariés français de l'entreprise textile, qui leur propose de partir travailler en Inde pour 69 € brut par mois. Carreman, qui emploie 150 personnes à Castres, a décidé de licencier neuf de ses salariés et leur a proposé un reclassement dans une autre usine du groupe à Bangalore. La direction a déclaré qu'elle ne faisait qu'appliquer la loi qui impose de proposer un reclassement sur d'autres sites. « Je suis conscient que c'est stupide, mais c'est la stupidité de la loi », a déclaré le PDG de Carreman.

●●● membres de ce directoire seront nommés par le directeur, qui sera maître de la décision, sur proposition du doyen et du président de la CME », a également analysé Nicolas Sarkozy. Selon l'Élysée, la nouvelle gouvernance proposée par la commission Marescaux et reprise par le gouvernement a vocation à s'appliquer à l'ensemble des établissements hospitaliers, CHU ou pas. Réagissant aux principales critiques de la communauté hospitalière au projet Bachelot, le chef de l'État a affirmé que « la loi Hôpital n'est pas une loi antimédecins. Et personne n'a jamais dit que l'hôpital devait devenir une entreprise. Mais l'hôpital n'est pas non plus condamné à être en déficit avec le contribuable ».

## Actualité économique

► **Soutien à l'innovation dans les PME** : la ministre de l'Économie, Christine Lagarde, et le ministre de la Défense, Hervé Morin, ont mis en place un nouveau dispositif de soutien aux projets d'innovations stratégiques des PME, nommé Rapid (régime d'appui aux PME pour l'innovation duale) pour soutenir des projets de recherche industrielle ou de développement expérimental à fort potentiel technologique, présentant des applications militaires mais aussi des retombées pour les marchés civils. Toute PME autonome de moins de 250 salariés, seule ou en consortium avec une entreprise ou un organisme de recherche, pourra faire acte de candidature spontanée, pour bénéficier d'une subvention dans ce cadre. Les projets sélectionnés devraient ensuite pouvoir bénéficier d'un financement dans un délai de quatre mois entre le dépôt du dossier et le début des travaux, précise le gouvernement. Le ministère de la Défense, premier acheteur public et premier partenaire des entreprises pour la recherche, doit financer dès cette année le dispositif à hauteur de 10 millions d'€.

## Accords de branche

► **Salaires dans la navigation** : un avenant conclu par les partenaires sociaux en janvier 2008, modifiant l'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation, est rendu obligatoire. Signé par l'organisation patronale Armateurs de France et toutes les fédérations syndicales, sauf la CGT, il a fixé une grille au 1<sup>er</sup> janvier 2008, qui débute à 1 303 € et à 1 346 €. L'accord est publié au *BO-CC* 2009-11.

● *Arr. du 4 mai 2009, JO 12 mai, p. 7883*

► **Formation dans les télécommunications** : un avis d'extension, publié au *JO* du 12 mai 2009, concerne l'avenant du 30 janvier 2009 à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle. Cet accord est conclu

pour une durée s'achevant le 28 février 2010. Il vise à favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans les télécommunications. Ses signataires maintiennent au-delà de 2008 la réduction à 70 heures sur 12 mois de la durée de formation minimale des parcours professionnalisants financés par le collecteur des fonds de la formation, Auvicom, déjà décidée temporairement par accord du 14 décembre 2007 (v. *Bref social n° 15037 du 17 janvier 2008*). Ils précisent que la prorogation est prise au vu d'un bilan faisant apparaître qu'en 2008, le volume des périodes de professionnalisation a augmenté de 71 %, tout en préservant une moyenne de durée de formation satisfaisante. En février 2010, au vu d'un nouveau bilan, et au regard d'un bilan d'utilisation des fonds, les partenaires sociaux décideront ou non de transformer cette période d'expérimentation en règle pérenne.

## Entreprises

► **Caterpillar** : la direction a annoncé la mise en œuvre de 733 licenciements sur ses sites isérois. « Nous allons mettre en œuvre le plan social comme annoncé dans le livre III, faute d'un accord sur l'aménagement du temps de travail », a indiqué la direction, qui avait un temps émis la possibilité de réduire les licenciements à 600, sous réserve de la signature de cet accord. Or, le projet d'accord a été rejeté à la majorité des 2 551 salariés des sites de Grenoble et d'Echirolles, le 6 mai. Selon Patrick Cohen (CGT), « la direction maintient ce qu'elle a mis en place depuis le début. Elle n'a jamais eu la volonté de négocier depuis le début, mais de passer en force ». Le CE a refusé d'émettre un avis sur le plan.

► **Faurecia** : un accord entre la direction et les syndicats a été trouvé, le 11 mai, sur le maintien de 90 salariés sur le site d'Auchel (Pas-de-Calais). La direction avait dévoilé, le 5 mars, un projet de fermeture du site et de transfert de 329 postes sur 508 vers les sites de Marles-les-Mines et Hénin-Beaumont, et la suppression des 179 emplois restants. Selon la CGT, « 90 salariés resteront sur le site d'Auchel, alors que c'était zéro au départ. 90 autres salariés resteront également à Auchel dans le cadre d'un plan de réindustrialisation ». Suite à l'accord, seules neuf suppressions d'emplois seraient encore envisagées sur les 179 prévues initialement. Les salariés ont tout de même voté la poursuite de la grève, entamée le 19 avril, dans l'attente du résultat de nouvelles négociations sur le volet social du plan de restructuration.

- **Toyota** : les chaînes de production de l'usine Toyota d'Onnaing n'ont pas fonctionné le 11 mai en raison d'une rupture d'approvisionnement de panneaux de portes causée par la grève chez Faurecia, selon la direction.