

Social is coming vous présente

Flocon Social

EDITION HEBDOMADAIRE – N°6
– 13 NOVEMBRE 2015



>>> SOMMAIRE



EDITO **p.3**

NATIONAL

Les Échos – *Les grands magasins vont à l'ordre du dimanche en ordre dispersés* **p.4**

Les Échos – *Des tensions sur les salaires sont à attendre en 2016* **p.7**

Le Monde – *L'ubérisation de l'emploi est déjà partout* **p.9**

Le Monde – *Le Medef repart en guerre contre le CDI* **p.12**

Le Monde – *Pour sortir des 35 heures, à chacun son chemin* **p.16**

Les Échos – *Le sourcing consacré par le Conseil d'État* **p.21**

Les Echos – *La futur loi numérique, un bavardage législatif* **p.23**

L'Humanité – *Mort dissimulée sur un chantier* **p.25**

LOCAL

La Montage – *La sécurité, une priorité quotidienne* **p.28**

La Montage – *Michelin : L'inquiétude gagne du terrain sur le site de Combaude à Clermont* **p.30**

La Montage – *Les 65 salariés sont en grève* **p.31**



>>> EDITO

Chers adeptes,

Encore une belle semaine ensoleillée sur nos pistes! Profitons-en pour se mettre à jour sur l'actualité sociale de la semaine!

À la une, petit cours de patinage où les négociations sur le travail du dimanche ne sont pas très équilibrées alors que s'ouvre une période cruciale pour les enseignes qui ne s'accordent pas sur le niveau de compensation à accorder. En outre, des tensions salariales sont à prévoir en 2016 selon Entreprise&Personnel.

Toutefois, une combinaison sur le CDI se profile à l'horizon où la précarisation de l'emploi est dénoncée avec une figure où l'ubérisation de l'emploi ne cesse de croître avec une individualisation de l'activité suivie de la ligne directrice du Medef dans son combat contre le CDI dont le coût et la rupture sont considérés comme un frein à l'embauche.

La suite de pas nous transporte vers un axel de la part du gouvernement sur la réforme du Code du travail qui exclut de toucher à la durée hebdomadaire. Le report de la réécriture n'a pas fait l'unanimité du jury mais le principe des 35 heures ne gêne pas les entreprises qui ont déjà mis en place des aménagements du temps de travail.

Saut exceptionnel de la part du Conseil d'Etat où le sourcing est désormais reconnu en pleine réforme du Code des marchés publics, sur les liens entre entreprises et collectivités. Puis par une pirouette, intéressons nous désormais à la future loi numérique où la simplification désirée s'avère compliquée en raison d'un bavardage législatif.

Point noir de la chorégraphie, la mort dissimulée d'un travailleur clandestin qui avait utilisé l'identité d'un autre travailleur temporaire sur un chantier. Faisons donc une place à la sécurité qui est une priorité quotidienne en Auvergne notamment dans le secteur des travaux publics où la fédération régionale et les entreprises prônent la prévention.

Chez Michelin, l'inquiétude est grandissante sur le site clermontois de la Combaude après l'annonce de la fermeture de quatre sites en Europe. Quant à l'entreprise Plastyrobel, la grève a été engagée suite à l'appel des syndicats après une décision de la direction de réorganisation du temps de travail.

Nous espérons vous avoir comblés le long de cette valse de nos patineurs favoris: les acteurs sociaux! Retrouvons nous la semaine prochaine pour prendre de leurs nouvelles!

Bonne lecture



Les Echos

Publié le 2 novembre 2015 par Philippe Bertrand

Les grands magasins vont à l'ouverture du dimanche en ordre dispersé

Une réunion cruciale pour l'accord de branche se tient ce mardi. Les enseignes divergent sur le niveau de compensation à accorder.

Les grands magasins parisiens vont-ils réussir à signer avec les syndicats un accord de branche leur permettant d'ouvrir tous les dimanches ? Rien n'est moins sûr. Entrant dans une phase décisive, la négociation s'avère tendue. L'avant-dernière réunion prévue par les partenaires sociaux se tiendra ce mardi, avant une ultime programmée le 24 novembre. En cas d'échec, Galeries Lafayette, Printemps Bon marché et autres devront obtenir un accord d'entreprise chacun de leur côté. « Et ce ne sera pas plus simple, explique l'un des protagonistes, car les représentants syndicaux des entreprises sont pour certains plus proches de l'intersyndicale Clic-P qui mène le combat contre l'ouverture dominicales. »

Dans tous les cas de figure, un accord n'est pas certain. Emmanuel Macron a donné aux enseignes douze zones touristiques internationales à Paris dans lesquelles il est possible d'ouvrir 52 fins de semaines sur 52. Mais le ministre de l'Économie « a aussi donné les clefs du camion aux syndicats », selon l'expression d'un négociateur, en conditionnant l'ouverture à un accord social. Pas d'accord, pas d'ouverture. Et avec, à elles deux, plus de 50 % de représentativité dans la branche, la CGT et FO peuvent faire jouer leur droit d'opposition.

« C'EST TRÈS MAL ENGAGÉ »

Pour l'heure, ironie de l'histoire, le blocage vient plutôt des dirigeants des grands magasins. Tous s'accrochent encore officiellement à la négociation commune, alors même que « c'est très mal engagé »,



estime le représentant de l'une des enseignes. Car tous les grands magasins n'ont pas les mêmes intérêts. Et tous ne souhaitent pas offrir à leurs salariés du dimanche les mêmes compensations salariales. Pour résumer : tout le monde ne veut pas payer double.

Du côté de Galeries Lafayette, la direction serait dans les starting blocks pour tenter la course seule. Il est vrai que Boulevard Haussmann, au pied de leur navire amiral, le potentiel de touristes étrangers est important. Un potentiel qui devrait, selon elle, bénéficier d'abord au leader du marché. Par ailleurs, le groupe présidé par Philippe Houzé paie déjà double en province, dans les zones touristiques non internationales existantes. Enfin, parmi les vendeurs présents dans le grand magasin du boulevard Haussmann, les salariés des Galeries représentent moins de la moitié du total, de 30% à 40%. Les autres vendeurs sont employés par les marques (lire encadré).

Le Bon Marché, propriété de LVMH (comme « Les Echos »), est implanté, lui, dans un quartier moins touristique, le 7^e arrondissement, constitué d'une clientèle aisée le plus souvent dans sa résidence secondaire enfin de semaine. En outre, environ 70 % de ses vendeurs sont des employés maison. Le Printemps se situe, lui, dans une position intermédiaire. En province (à Marseille et à Deauville), il ne donne que 30% de plus le dimanche. Son président, Paolo de Cesare, ne veut payer double que 12 dimanches, ceux générant le plus de chiffre d'affaires, avant les fêtes de fin d'année par exemple. Pour le reste, il propose, comme base de négociation, une majoration d'un tiers.

En somme, chaque grand magasin voit midi à sa porte, ce qui ne facilite pas une négociation commune. Afin de contourner la difficulté, l'Union du commerce de centre-ville (UCV), leur organisation patronale, a d'abord proposé aux syndicats un système dégressif avec 5 dimanches payés double, puis environ 80 % jusqu'au douzième dimanche et moins ensuite. A chaque enseigne ensuite, de se montrer plus généreuse. L'UCV doit présenter ce mardi une nouvelle proposition, mieux-disante. Pour sauver l'accord de branche.

Reste à convaincre les représentants des salariés.

LES MARQUES NÉGOCIENT AUSSI

Le problème de l'ouverture le dimanche dans les grands magasins parisiens ne préoccupe pas seulement leurs directions des ressources humaines. Les grandes marques de luxe et de mode sont également en première ligne, beaucoup de leurs espaces ou boutiques dans ces magasins étant loués et tenus par des vendeurs qu'elles salarient directement. Pour tous ces employés que l'on appelait autrefois des démonstrateurs, la question des compensations en cas de travail



dominical se pose aussi. Les négociations avec les représentants du personnel dans ces entreprises de luxe ont commencé. En toute discrétion : avec leurs marges élevées, ces grandes marques ont plus de latitude que leurs hôtes grands magasins...

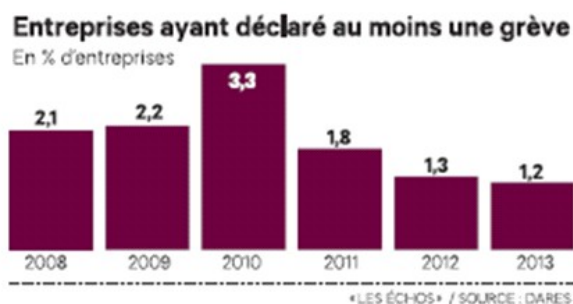
A NOTER

Chez Darty et à la FNAC, on négocie aussi chacun de son côté. Parce qu'il suffit aux deux enseignes d'étendre des accords déjà existants dans tout ou partie de leur réseau. Les négociations ont démarré le 29 octobre à la FNAC. Elles sont terminées chez Darty, qui paie double et ouvre 22 magasins à Paris le dimanche.



Publié le 4 novembre 2015

Des tensions sur les salaires sont à attendre en 2016



Entreprise & Personnel alerte les entreprises sur le risque de tensions salariales.

La baisse durable du chômage n'est pas acquise. Le bon chiffre de septembre reste à confirmer. Mais si elle vient à se confirmer, l'an prochain, comme le supposent les dernières prévisions de l'Unédic, elle pourrait bien mettre fin au calme social actuel. Tel est l'avertissement que lance Entreprise & Personnel dans sa note de conjoncture annuelle rendue publique mardi.

L'an dernier, le club de DRH expliquait que ce calme social était l'expression d'une « résignation rageuse » du salariat. Le climat a commencé à évoluer cette année, jugent Michèle Rescourio-Gilabert et Jean-Pierre Basilien, les auteurs de la note. Ils évoquent « un basculement progressif vers des mobilisations, certes indépendantes les unes des autres, chacune sur ses objectifs, mais nourries en arrière-plan par un cran de plus dans le rejet de la politique gouvernementale ». Là est en effet la nouveauté par rapport au scénario classique d'un regain de conflictualité à la suite d'une amélioration du marché du travail. « La politique menée aujourd'hui est comprise par une partie du salariat comme excessivement favorable aux entreprises, déséquilibrée, autrement dit "de droite" », affirme Entreprise & Personnel qui souligne



que les propos d'Emmanuel Macron comme la « posture d'autorité » de Manuel Valls sont perçus comme « autant de provocations »

« Quant aux "contreparties" obtenues dans les réformes, elles peuvent être perçues comme abstraites, lointaines, et surtout très éloignées des préoccupations quotidiennes », poursuit le club de DRH. Il évoque l'« échec des réformistes », « dans l'incapacité à faire partager [leur] enthousiasme » pour « les nouveaux droits individuels et collectifs issus des accords interprofessionnels » (complémentaire santé obligatoire par exemple) dans un paysage syndical marqué par une progression de la radicalité.

« COLÈRES CATÉGORIELLES »

Dans ce contexte, la sanction continuera à s'exprimer « dans les urnes plus que dans la rue ». Pas d'explosion sociale en vue. En revanche, les « colères catégorielles » pourraient se multiplier en 2016, contrastant avec le climat « apaisé » que pointait Entreprise&Personnel en 2014. Ces tensions devraient se focaliser « essentiellement autour des négociations annuelles obligatoires et ponctuellement au moment des restructurations ». Attention au risque de « tensions salariales, dont les premières et vives manifestations se sont traduites dans les négociations annuelles obligatoires de 2015 », avertit le club de DRH. Il pointe « le sentiment partagé par beaucoup, à commencer par l'encadrement, d'avoir accepté beaucoup d'efforts ces dernières années tant financièrement que dans l'intensité du travail », et avertit : « Le sentiment d'injustice se nourrit d'un profond sentiment d'inéquité, d'efforts inégalement répartis ». De quoi faire « un cocktail détonant pour peu que des acteurs syndicaux s'en emparent »

LE FLOP DE LA BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

A la suite de l'accord de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, l'employeur est tenu de mettre à disposition des représentants du personnel une base de données rassemblant toutes les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. « Devant le manque d'intérêt suscité par les acteurs syndicaux (et leur absence d'enthousiasme à eux aussi !)[ils] ont pour la plupart fait le minimum », regrette Entreprise & Personnel.



Le Monde

Publié le 5 novembre 2015 par Marie-Claire Carrèregée

L'« ubérisation » de l'emploi est déjà partout

La question n'est pas de « défendre » le CDI contre la précarité, mais de maximiser les avantages et de minimiser les risques des nouvelles formes de travail

Les débats sur les nouvelles formes d'emploi sont marqués par la nostalgie d'un passé imaginaire – l'âge d'or du CDI – et la fascination pour un avenir fantasmagorique – la fin du salariat.

Or, l'âge d'or du CDI n'a jamais existé. La construction législative et jurisprudentielle du CDI comme emploi protégé et stable ne date que des crises des années 1970. Au même moment, le législateur reconnaissait l'intérim et le CDD, leur assurant ainsi une progression fulgurante

En fait, depuis le début des années 2000, la répartition des grandes composantes de l'emploi – en CDI, temporaire, indépendant – est stable. En France, comme ailleurs, le CDI demeure la forme ultra-dominante d'emploi, autour de 87 % de l'emploi salarié. L'explosion du CDD et de l'intérim est derrière nous. Et nous n'assistons pas non plus à une explosion du travail indépendant : il s'est stabilisé autour de 10 % de l'emploi total, avec un regain récent tiré par l'auto-entrepreneuriat

C'est vrai, on assiste à une diversification des formes juridiques d'emploi aux confins du salariat et du travail indépendant, avec le portage salarial, les coopératives d'activité et d'emploi, ou lorsqu'un indépendant exerce son activité dans un cadre contraint (la franchise, l'agent commercial mandataire indépendant, le gérant non salarié de succursales de



commerce de détail). Mais ces formes d'emploi, récentes ou plus anciennes, sont ultra-minoritaires.

Alors, rien n'aurait changé ? Si, bien sûr. C'est même à un véritable bouleversement auquel nous assistons, avec une grande vague de flexibilisation et d'individualisation, qui touche toutes les conditions d'emploi.

A tout seigneur, tout honneur, le premier concerné est le CDI : le fameux « CDI à temps plein avec des horaires stables et chez un seul employeur » est déjà minoritaire, avec la progression du temps partiel, qui concerne un peu plus de 4 millions de salariés, et des horaires décalés et variables. Près d'un tiers des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche, contre un sur cinq il y a vingt ans. La part des horaires à la carte a aussi quasiment doublé et dépasse les 10 %. L'unité de lieu du travail est également remise en question avec l'essor du télétravail, qui concerne près de 17 % des actifs

UN MILLION D'AUTOENTREPRENEURS

La flexibilisation progresse aussi de façon fulgurante au sein des CDD : les contrats temporaires les plus courts explosent. Les flux d'emploi de moins de trois mois en CDD ou intérim représentent neuf embauches sur dix. L'explosion est encore plus forte pour les contrats de moins d'un mois.

L'emploi indépendant s'individualise également de plus en plus : c'est, en son sein, l'emploi indépendant sans aucun salarié qui progresse avec notamment 1 million d'autoentrepreneurs.

Mais le phénomène le plus marquant de ces dernières années est l'individualisation de l'activité elle-même, avec l'explosion de la pluriactivité – avoir plusieurs emplois salariés, ou un emploi salarié et un autre indépendant. Elle concerne aujourd'hui plus de 2,3 millions d'actifs, contre 1 million il y a dix ans. Un tiers des autoentrepreneurs le sont en complément d'un emploi salarié

A l'origine de ces évolutions, il y a des facteurs économiques : la crise, la financiarisation et la mondialisation de l'économie, qui conduisent les entreprises à réduire leurs coûts ; l'essor du secteur tertiaire ; l'installation d'un chômage de masse, qui réduit les capacités de négociation des actifs. Mais des facteurs sociologiques sont aussi à l'œuvre, avec des aspirations croissantes à davantage d'autonomie dans le travail, et de liberté dans la gestion de son temps. Enfin, l'essor des



nouvelles technologies donne un formidable élan à toutes les formes d'activité dans lesquelles le travail ne s'exerce pas dans l'entreprise qui embauche. C'est le cas des sites de « jobbing » entre particuliers, des plates-formes de services entre professionnels, des sites de freelance, où un nombre important de personnes, rémunérées ou non, contribuent à la réalisation d'un projet divisé en micro-tâches.

ENFERMEMENT DANS LA PRÉCARITÉ

Pour les entreprises, les avantages vont de soi. Mais énormément d'actifs y trouvent également leur compte, et davantage encore le pourraient : meilleur accès à l'emploi, revenus supplémentaires parfois très significatifs, diminution du risque en multipliant les employeurs ou donneurs d'ordre, souplesse dans l'organisation de son temps, plus grand intérêt d'un travail autonome et varié, acquisition de nouvelles compétences, possibilités accrues de reconversion, envie de faire autre chose en plus ou à la place de l'activité habituelle.

Les risques sont tout aussi clairs : stress, flou entre vie professionnelle et personnelle, enfermement dans la précarité, difficulté d'accès aux prêts et au logement pour les CDD très courts et les indépendants, déplacement du partage du risque économique, pertes de chance d'accéder à la formation, perte de ressources pour les assurances sociales, difficulté d'application de la législation du travail (notamment pour la rémunération minimale, la durée maximale et la santé), nécessité d'inventer d'autres formes de dialogue social...

Il n'y a pas l'ancienne économie d'un côté et la nouvelle économie de l'autre, les salariés et les « anciens indépendants » contre les « ubérisés » : la nouvelle économie est partout. L'enjeu n'est pas d'inventer de nouvelles formes juridiques d'activité, mais de maximiser les avantages de la flexibilisation et de l'individualisation de toutes les formes d'emploi et d'en minimiser les risques pour tous.



Publié le 5 novembre 2015 par Francine Aizicovici, Anne Rodier et Audrey Tonnelier

Le Medef repart en guerre contre le CDI

Pierre Gattaz veut relancer le débat au moment où le gouvernement s'apprête à réformer le code du travail

Haro sur le contrat à durée indéterminée (CDI) ! A la veille de l'annonce du projet de réforme du code du travail, dont les grandes lignes devaient être présentées, mercredi 4 novembre, par la ministre du travail, Myriam El Khomri, Pierre Gattaz a de nouveau enfourché son vieux cheval de bataille

« Le CDI tel qu'il est fait est très (...) anxiogène. Nous préconisons que, lorsque nous signons un contrat avec un salarié, on puisse intégrer des clauses de séparation (...). Aujourd'hui, on va aux prud'hommes et on ne sait même pas ce qui va s'y passer », a martelé le patron du Medef, mardi 3 novembre. M. Gattaz reprend une vieille marotte de l'organisation patronale : l'idée que le coût et la complexité du licenciement découragent les chefs d'entreprise d'embaucher et figent le marché du travail, alimentant la spirale du chômage de masse. Un plaidoyer pour un assouplissement du contrat de travail.

PRÉCARISATION

Fut une époque où le gouvernement ne disait pas autre chose... « Le fonctionnement du marché du travail n'est pas satisfaisant car il ne crée pas assez d'emplois, il génère des inégalités importantes entre, d'une part, des salariés très protégés en CDI et, d'autre part, des salariés très précaires en CDD [contrat à durée déterminée] et en intérim », soulignait le premier ministre, Manuels Valls, en octobre 2014



Depuis, il a fait machine arrière. Il ne devait pas en être question dans les propositions de mercredi : le contrat de travail, avec le CDI, restera, tout comme les 35 heures ou le smic, gravé dans le marbre de la loi française.

Pourtant, entre économistes comme au sein des entreprises, le débat reste vif. « Il prend de l'ampleur depuis la crise de 2008, dans un environnement de chômage élevé, où la question de la flexibilité du travail est de plus en plus centrale », souligne Mathieu Plane, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE).

Les statistiques illustrent cette précarisation : aujourd'hui, les CDD représentent 84 % des recrutements, le nombre de CDI à l'embauche stagne. Et le phénomène s'amplifie. Les CDD de moins d'un mois représentaient 70 % des embauches fin 2014, contre moins de 50 % au début des années 2000 ! « Cette flexibilité du marché du travail est liée à la multiplication des crises économiques depuis quinze ans et aux fluctuations brutales des carnets de commandes qui en ont résulté », explique M. Plane.

Il y a bien un lien de cause à effet entre l'insécurité du coût de rupture du CDI et la hausse du nombre de contrats précaires à l'embauche, ont démontré, dès la fin des années 1990, les travaux des économistes Dominique Goux, Eric Maurin et Marianne Pauchet. « Le taux de départ des salariés décroît avec l'ancienneté, mais il y a un net rebond juste avant les deux ans d'ancienneté [seuil à partir duquel le coût d'un licenciement abusif devient nettement plus élevé pour l'employeur] », remarque Pierre Cahuc, professeur d'économie au Crest Ensaë.

Les patrons, notamment de PME, mettent en avant la paralysie qui les saisit au moment de formaliser une embauche « durable », par peur de poursuites aux prud'hommes s'ils doivent se séparer trop brutalement d'un collaborateur. La CGPME milite pour un « CDI de croissance », « stipulant, par exemple, que si l'entreprise ne fait pas 5 % de croissance par an, il s'agit d'une cause réelle et sérieuse de licenciement », explique François Asselin, son président.

« AU CENTIME PRÈS »

Mais il faut relativiser l'impact de cette insécurité juridique. « Lorsque le licenciement est justifié, l'entreprise sait exactement, au centime près,



combien il va lui coûter, en se fondant sur la loi ou les accords collectifs existants. Ce que veut Pierre Gattaz, en réalité, c'est pouvoir connaître à l'avance combien coûteront aux entreprises les licenciements injustifiés », tacle Pascal Lokiec, professeur de droit social à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense.

« La rupture d'un CDI n'est pas compliquée. En revanche, ce qui peut sembler l'être, c'est de justifier d'une cause réelle et sérieuse le licenciement. Actuellement, une seule clause permettant de préqualifier la rupture est licite, c'est celle qui met un terme au CDD », rappelle Emmanuel Dockès, professeur de droit social à l'université Paris Ouest-Nanterre La Défense.

« Dire que le CDI est anxiogène est une position très exagérée, puisque, à côté du CDI, il existe une grande diversité de contrats [CDD, contrats de professionnalisation, contrats de mission, contrats aidés, etc.] pour répondre à la diversité des situations », renchérit Yannick L'Horty, professeur d'économie à l'université Paris Est Marne laVallée. Selon lui, « le problème majeur n'est pas le contrat mais le niveau de l'emploi et le coût du travail ». D'ailleurs, le CDI reste la norme du marché du travail, où il concerne 86,6 % des salariés

En matière d'emploi, nombre d'économistes soulignent l'importance de la conjoncture économique plus que du contrat de travail. « Avant la crise, début 2008, le taux de chômage n'était que de 6,8 %, et le contrat de travail n'était pas plus "sécurisé" pour les employeurs. On n'a rien trouvé de mieux pour doper l'emploi que la croissance ! », souligne M. Plane.

Le principal problème du marché du travail, selon lui, n'est pas tant son manque de flexibilité que le fait qu'il pénalise une catégorie précise de la population (jeunes, peu diplômés, seniors...). De quoi alimenter la fracture croissante entre une majorité d'individus en CDI, et des précaires relégués aux portes du marché du travail, jonglant entre contrats courts et périodes de chômage.

La mise en place d'un « contrat unique », forme hybride qui serait plus souple que le CDI mais plus protectrice que le CDD, serait-elle une solution ? Ce système, défendu par les économistes Pierre Cahuc et Francis Kramarz, consiste en substance à simplifier la procédure de licenciement économique d'un salarié, tout en lui accordant, en contrepartie, des droits à l'indemnisation croissants en fonction de son ancienneté. « Il faut casser le mur que constitue, pour un salarié, la



transformation de son CDD en CDI », plaide M. Cahuc. Un système de bonus-malus pour l'entreprise permettant de taxer celles qui coûtent trop cher à l'assurance-chômage, par exemple lorsqu'elles maquillent des démissions en ruptures conventionnelles.

Reste la question centrale : s'agit-il d'une arme contre le chômage ? « La réforme du contrat unique n'engendrera pas davantage d'embauches », estime M. Plane. « Il s'agit surtout de mieux insérer les jeunes sur le marché », admet M. Cahuc.

Surtout, cela a un coût, comme le montre l'exemple des pays scandinaves, où flexibilité pour les entreprises rime avec sécurité pour le salarié, grâce à une indemnité chômage élevée et des droits à la formation. En France, « cela nécessiterait un accompagnement efficace des demandeurs d'emploi, que Pôle Emploi n'a aujourd'hui pas les moyens d'assurer », prévient M. Cahuc. Le débat n'a pas fini de faire rage...



Le Monde

Publié le 6 novembre 2015

Pour sortir des 35 heures, à chacun son chemin

La réforme du code du travail exclut de toucher à la durée hebdomadaire.

Une impasse qui ne gêne pas les entreprises : des aménagements sont déjà largement pratiqués

La première pierre d'un chantier de longue haleine a été posée mercredi 4 novembre. Manuel Valls, a annoncé une refonte du code du travail sur deux ans, réforme qui commencera par le temps de travail, la loi continuant à garantir la durée légale de 35 heures, et le paiement en heures supplémentaires au-delà. Le premier ministre a également confié une mission à Robert Badinter sur les grands principes de ce nouveau code.

Avant même les aménagements à venir, le tabou des 35 heures a déjà été largement écorné dans certaines entreprises. Les modifications du temps de travail pour améliorer la productivité sont plus fréquentes qu'on ne le pense. Tétanisées, les entreprises préfèrent souvent éviter d'aborder le sujet publiquement, tant il est inflammable et risque de compliquer le délicat dialogue interne. Pour autant, elles se montrent beaucoup moins timorées quand il s'agit de négocier avec les partenaires sociaux pour faire bouger le curseur du nombre d'heures travaillées.

Le cas de Renault est symptomatique. Le groupe a fait figure de pionnier en signant au printemps 2013 un accord de compétitivité, avant même la loi dite de sécurisation de l'emploi qui a instauré les accords de maintien de l'emploi (AME). En échange d'un engagement de ne fermer aucune usine en France et d'augmenter les volumes de production sur le



territoire à 710 000 véhicules à fin 2016 contre 500 000 en 2012, les salariés ont accepté une hausse moyenne de 6,5 % du temps de travail sans compensation financière, un plan de départs volontaires pour 8 200 personnes et une modération salariale jusqu'en 2017, terme de l'accord.

Aujourd'hui, le constructeur automobile refuse de répondre aux questions sur le sujet. « La direction des ressources humaines fait très attention à toute sortie dans la presse qui pourrait avoir un impact quelconque sur le déroulement des négociations », se borne à répondre, par écrit, une porte-parole du groupe. Car plusieurs signes suggèrent que de nouvelles pistes sont à l'étude pour aller plus loin dans les efforts de compétitivité, y compris en matière de temps de travail.

« AU PLUS PRÈS DES BESOINS »

La mise en œuvre de l'accord de 2013 est un succès, au point que les syndicats signataires affirment aujourd'hui qu'ils n'hésiteraient pas si c'était à refaire. Pourtant, cet accord a eu des conséquences lourdes pour certaines catégories de salariés. L'usine de Cléon (Seine-Maritime) est celle qui a dû fournir le plus gros effort pour revenir à l'étiage de 35 heures hebdomadaire. Des mouvements de grève ont perturbé la production de Cléon en 2013, mais l'accord a été respecté.

Au final, quatre salariés sur dix des 4 000 employés de ce site normand ont perdu vingt et un jours de congés ou RTT sans la moindre compensation salariale. C'est dire la capacité du corps social à accepter des efforts considérables, sans avoir besoin d'une remise en cause législative des 35 heures. Cela a été possible aussi parce que la direction a tenu ses engagements en faisant venir une ligne de production de boîtes de vitesse auparavant fabriquées au Portugal, et en augmentant les volumes produits pour le compte de Daimler, le partenaire allemand de Renault. « Les gens ont compris, avec le temps, que cet accord avait permis de maintenir l'activité », affirme Guillaume Ribeyre, le délégué syndical CFE-CGC de Cléon. Il se dit même confiant dans le fait que les embauches promises pour 2016 se fassent « plus tôt que prévu ». La reprise du marché automobile européen est aussi passée par là...

Cela n'a pas empêché l'allemand Smart d'échouer à faire bouger les lignes. La direction de l'usine de Hambach (Moselle) avait signé un accord avec la CFECGC et la CFTC sur un retour provisoire à la semaine de 39 heures payées 37 après un référendum très médiatisé, le 11 septembre, au terme duquel 56 % des salariés du site avaient approuvé cette solution. Mais cet accord ne sera finalement pas appliqué. La CFDT



et la CGT, qui représentent 53 % des salariés, ont refusé de le signer.

A chaque entreprise, sa solution. Le groupe Veolia témoigne de la souplesse qu'offrent les accords en matière d'organisation du temps de travail. « On ne se prive pas de négocier des accords au plus près des besoins », explique Jean-Marie Lambert, le directeur des ressources humaines. Le groupe n'a pas conclu d'accord du type temps de travail contre investissements ou emplois, mais des modulations du temps de travail propres à chaque métier. Ainsi dans les métiers de l'eau, où les astreintes ont une place importante, le temps de travail est annualisé, comme dans la branche construction. En revanche, chez Veolia propreté, le régime a été négocié par établissement avec une modulation à la journée ou à la semaine dans la collecte de déchets, ou au mois dans les centres de tri.

Chez Bosch, à l'usine de Rodez, une modulation du temps de travail a été signée en 2013 avec la CGT et SUD alors que l'avenir du site s'annonçait très incertain. Spécialisée dans la fabrication de systèmes d'injection pour les moteurs diesel, l'usine tourne avec des équipes qui travaillent 38 h 40 par semaine. Vingt jours de RTT sont accordés par an pour rester aux 35 heures. Mais pour éviter de payer des heures supplémentaires en période de pic, et de mettre les salariés en chômage technique dans les creux, « l'accord de performance industrielle permet de mettre dix jours de RTT sur un compteur temps collectif », explique Olivier Pasquesoone, le directeur de l'usine. Ce compteur est à la discrétion de la direction qui peut imposer, dans un délai de quinze jours, aux salariés de prendre ces jours de RTT

Au bout de deux ans de mise en œuvre, les compteurs des salariés de Rodez atteignent le plafond prévu par l'accord. Autrement dit, cela fait deux ans qu'ils dépassent le temps de travail légal sans être payés en heure supplémentaire. Mais, pour Yannick Anglarès, délégué syndical CGT de Rodez, cela a permis au site de récupérer de « nouveaux investissements du groupe Bosch qui n'étaient pas prévus dans l'accord ». « J'ai la chance d'avoir embauché 70 personnes depuis juillet 2013, ce qui est finalement assez rare dans une carrière dans l'industrie », se réjouit M. Pasquesoone. Mais, les déboires actuels de Volkswagen, le premier client de Bosch, risquent d'avoir des répercussions. Le réservoir des « comptes temps collectifs » permettra au moins d'imposer, si besoin, aux salariés de puiser dans leur stock de RTT plutôt que de recourir au chômage technique.



PERTE DE CRÉDIBILITÉ

Tous ces accords ne rencontrent pas le succès. Et c'est alors la direction, mais aussi les syndicats signataires, qui perdent leur crédibilité. Les salariés eux, en sont pour leurs frais et ont le sentiment d'avoir accepté des sacrifices pour rien. Chez Sabena Technics, un sous-traitant aéronautique, on refuse d'aborder ce sujet douloureux. « Nous ne souhaitons plus communiquer sur le sujet », nous écrit la porte-parole. De fait, après une expérience réussie sur le site de Mérignac (Gironde) en 2007, le groupe a réitéré l'opération sur son site de Dinard (Ille-et-Vilaine) en 2013. Mais cette fois, le passage de 35 à 39 heures, sans augmentation de salaire, n'a pas empêché la suppression d'une centaine de postes dans ce centre de services informatiques. A Mérignac, quelque deux cents personnes avaient été embauchées dans les années suivant l'accord.

M. Lambert (Veolia) en est convaincu, les entreprises ont une assez grande liberté pour conclure des accords de modulation du temps de travail. « La difficulté est de trouver des partenaires avec qui discuter », tempère-t-il. Une question que va rapidement devoir se poser le nouveau patron de Sanofi, Olivier Brandicourt, alors que le groupe a entamé des négociations pour améliorer la compétitivité de ses usines françaises, y compris en augmentant le temps de travail. Les débordements autour des négociations menées à Air France témoignent que ces discussions ne laissent jamais... insensible.

Un cadre juridique déjà assoupli

Avec le contrat à durée indéterminée (CDI) et le smic, les 35 heures constituent l'un des trois piliers du code du travail que François Hollande a, de longue date, décidé d'exclure du champ des réformes qu'il espère mener d'ici à l'été 2016.

Mais l'esprit des lois Aubry de 2000 a été peu à peu altéré. Outre la facilitation depuis 2008 du recours aux heures supplémentaires, des « accords de compétitivité » ont été mis en place du temps de Nicolas Sarkozy, inspirés du modèle allemand de cogestion entre direction et syndicats

En juin 2013, confronté à l'aggravation de la crise économique, François



Hollande a fait voter une loi dite de sécurisation de l'emploi, qui a instauré les accords de maintien de l'emploi (AME). Le principe : une entreprise qui rencontre de « graves difficultés » économiques peut augmenter le temps de travail des salariés, pour une durée maximale de deux ans, sans hausse de rémunération. Cela nécessite un accord collectif majoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats représentant 50 % des salariés (contre 30 % habituellement).

DES ACCORDS « TRÈS ENCADRÉS »

Mais le système n'a pas rencontré le succès escompté : moins de 10 AME ont été signés en deux ans. « Il s'agit d'accords très encadrés – ils ne peuvent notamment pas concerner les salariés qui touchent moins de 1,2 fois le smic – et assortis de sanctions importantes si l'entreprise y déroge », explique Pierre Cahuc, professeur d'économie au Crest-Ensaë.

La loi Macron, votée en juillet, a partiellement assoupli le cadre des AME : ils peuvent notamment être conclus pour cinq ans au lieu de deux (les entreprises arguaient que leur brièveté ne leur permettait pas toujours de produire leurs effets).

Mais le cas des salariés refusant de se soumettre aux AME reste un frein. Ils se voient licenciés pour motif économique, l'une des conditions de rupture de contrat les plus favorables. Les organisations patronales, Medef en tête, souhaiteraient le recours à la démission ou au licenciement pour motif personnel en cas de refus d'un AME.



Le sourcing consacré par le Conseil d'Etat

En pleine réforme du Code des marchés publics, la question des liens entre entreprises et collectivités se pose avec force. Fabrice Furestier (directeur juridique et métier d'Agysoft) analyse une récente décision du Conseil d'Etat abordant le sujet.

Certaines croyances ont la vie dure, comme celle de l'interdiction absolue d'entrer en contact avec un candidat lors d'un appel d'offres. A l'exception des demandes de précisions ou compléments sur une proposition, toute communication avec un candidat doit-elle être prohibée pour ce type de procédure ? Le Conseil d'Etat, dans une décision du 26 juin 2015 (AP-HP contre Société Am'Tech Médical, n°389124), a su se montrer pragmatique en admettant que la réalisation d'essais peut être exigée dans le cadre d'une procédure d'appel d'offres ouvert.

UN ESSAI POUR ÉVALUER LA QUALITÉ TECHNIQUE

En l'espèce, l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) a lancé en août 2014 un appel d'offres pour des prestations de contrôle de qualité externe d'équipements d'imagerie et de radiothérapie. Afin d'évaluer le critère de la qualité technique, l'AP-HP avait prévu un essai effectué par chaque candidat sous son contrôle. Dans un premier temps, le tribunal administratif de Paris, juge des référés, a donné droit à un candidat évincé contestant la procédure en estimant que cet essai n'était autorisé « par aucune disposition du Code des marchés publics (CMP) relative aux appels d'offres ouverts ». Mais le Conseil d'Etat, certainement animé par le principe de l'efficacité de la commande publique, adopte la position inverse et juge que ni les dispositions de l'article 49 du CMP, « ni aucune autre disposition ou principe n'interdisaient à l'AP-HP d'exiger des candidats la réalisation d'essais dans le cadre de la présentation de leur offre ». Qui ne dit mot consent... Cette décision contrevient à l'idée selon



laquelle tout échange avec les candidats lors d'un appel d'offres est forcément empreint de suspicion.

La direction des affaires juridiques (DAJ) du ministère de l'Economie, dans une question-réponse du 7 juin 2011, avait déjà rappelé qu'une audition des candidats pouvait être envisagée dans le cadre d'un appel d'offres, pour demander de simples précisions ou compléments, en respectant les quatre conditions suivantes : l'objet du marché doit présenter un degré de complexité suffisant pour que l'audition s'avère nécessaire ; cette éventualité doit être mentionnée dans l'avis d'appel public à concurrence ou dans le règlement de la consultation ; le déroulement des auditions doit garantir une stricte égalité entre les candidats ; un procès-verbal d'audition doit être rédigé pour sécuriser la procédure et permettra d'établir, en cas de contentieux éventuel, qu'il n'y a pas eu de négociation et que le candidat s'est borné à apporter des précisions ou des compléments sur la teneur de son offre. Cette décision du juge, prise à l'aune de directives faisant la part belle au sourcing et à la procédure concurrentielle avec négociation, autorise expressément l'utilisation d'un outil permettant à la commande publique de vivre avec son temps. Si l'acheteur public s'interdit toute négociation avec les candidats, assure la confidentialité des offres et respecte le principe d'égalité de traitement, la porte de l'essai lui est donc grande ouverte.



La future loi numérique, un bavardage législatif

L'abondance de normes et l'instabilité législative sont des fléaux bien connus du droit français. Les lois s'accumulent, se succèdent, se chevauchent et se contredisent. Des dispositions disparaissent avant même d'être appliquées. Le projet de loi Lemaire pour une République numérique pourrait apporter une pierre supplémentaire à un édifice déjà fragilisé par cette abondance normative chapeauté par un droit de l'Union européenne lui-même fort prolix.

L'une des mesures phares du projet de loi – et des plus polémiques – est sa volonté d'affirmer un principe de « loyauté des plates-formes », ces sites Internet qui recensent, classent et parfois proposent du contenu ou des services. Le texte envisage de modifier l'article L.111- 5-1 du Code de la consommation, qui a introduit la notion en droit français. C'est un doux euphémisme de dire que la durée de vie de cet article aura été courte ! Adopté à l'occasion de la loi Macron le 6 août dernier, son décret d'application n'est pas annoncé avant décembre 2015, date à laquelle le projet de loi Lemaire devrait être présenté au Parlement. Bel exemple d'instabilité législative ! Conçue pour marquer l'opinion publique, la règle de droit est adoptée et remplacée avec inconstance. Comment ne pas se soucier d'une telle instabilité législative qui met à la charge des entreprises des coûts de mise en conformité et affecte leur compétitivité ?

Le principe de régulation des plates formes proposé par la loi Lemaire n'est, malheureusement, pas déroutant que de ce seul point de vue : il montre aussi la capacité de la France, dans un monde pourtant ouvert, à légiférer en vase clos notamment en ignorant les initiatives européennes. Car la Commission européenne vient tout juste de lancer en septembre une vaste consultation sur la régulation des plates-formes, dans le but précis d'harmoniser les réglementations utiles et de favoriser la réalisation stratégique du marché unique du numérique.

La prééminence de l'intervention bruxelloise était d'ailleurs ardemment défendue par le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, lors d'un



débat au Sénat le 16 avril dernier : « Le bon échelon d'intervention, à la fois en termes de compétence et de taille critique, ce n'est pas le niveau national. » Ce n'est malheureusement pas ce que le gouvernement a finalement retenu ! Et voilà le Parlement bientôt sur le point de discuter d'un texte conçu sans tenir compte de la démarche européenne ni de nos partenaires et qui, par conséquent, risque se révéler contraire au droit de l'Union européenne, donc inapplicable.

La précipitation n'est pas bonne conseillère lorsqu'il s'agit de bien légiférer. En s'arrêtant au contenu du texte proposé, l'on découvre qu'une plateforme est à la fois une activité et une personne ! Pourquoi ne pas avoir repris la définition proposée par le Conseil d'Etat dans son rapport annuel pour l'année 2014 (« Le numérique et les droits fondamentaux », proposition n° 3) ? Ce dernier prenait soin de promouvoir la loyauté des plates-formes dans la perspective d'une directive européenne à venir et incitait les acteurs économiques concernés à adopter des chartes d'engagement. Dans ce contexte, il est urgent d'attendre avant de légiférer. Et si le projet présenté par Axelle Lemaire n'était jamais adopté par le Parlement, sorte d'essai non transformé ? On finit par se le demander. Quoi qu'il en soit, le gouvernement a longuement attendu avant de le présenter ; peut-être aurait-il dû se faire patient quelques mois encore pour éviter à la France de nouvelles facéties juridiques.



Mort dissimulée sur un chantier

Après le décès d'un intérimaire sans-papiers, Manpower n'a ni déclaré l'accident du travail, ni prévenu le CHSCT...

Son histoire ressemble à un scénario de film noir. Début octobre, Marie-Odile Bonnet, secrétaire CGT du CHSCT chez Manpower, reçoit des coups de fil inquiétants. Un accident létal se serait produit sur un chantier. Elle commence à mener l'enquête, sonde ses contacts, envoie des e-mails à la direction. Après insistance, la syndicaliste reçoit une confirmation hallucinante de la part de Manpower.

Oui, un intérimaire est bien décédé le 30 juillet 2015 sur un chantier de la Sade, groupe de génie civil, à Clichy (Hauts-de-Seine). Plus de deux mois après son décès, l'accident du travail n'a pas été déclaré et les instances représentatives du personnel (IRP) n'ont pas été prévenues. Le jeune Malien sans-papiers avait utilisé l'identité d'un autre travailleur temporaire. Marie-Odile Bonnet est révoltée : « Même pour un chien, on aurait fait plus attention ! Manpower nous a dit que, comme il avait emprunté une identité, ce n'était pas leur salarié... On a dû les contraindre à réunir le Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CSHCT). Ils pensaient pouvoir enterrer cet accident mortel. Si on ne s'en était pas rendu compte, il ne se serait rien passé. Combien de cas ont-ils été camouflés ? » Non signalé, ce drame n'aurait jamais figuré dans le bilan social de la société d'Intérim.

LES CIRCONSTANCES DU DRAME RESTENT FLOUES

Au pied du mur, Manpower convoque donc un CHSCT le 19 octobre. Dehors, la colère gronde. Des centaines de militants de la CGT Intérim, de la CGT de l'entreprise de travail temporaire, des collectifs de sans-



papiers du 78, s'étaient rassemblés devant le siège pour crier leur indignation.

Pour l'instant, les circonstances du drame restent floues. Le matin du 30 juillet, Mamadou, qui travaillait comme terrassier, se serait écroulé avant d'être pris en charge par les pompiers. Sans pouvoir être réanimé. Marie-Odile Bonnet fulmine : « Lors du CHSCT, Manpower a estimé que ce malaise cardiaque n'avait rien à voir avec le travail ! Alors qu'on ne connaît pas les heures qu'il a effectuées la veille, les tâches réalisées... » Les liens du jeune ouvrier avec la personne dont il avait emprunté l'identité restent aussi nébuleux. Mais la pratique d'endosser l'identité d'un proche ou d'une connaissance n'est pas rare quand il s'agit, pour un sans-papiers, de travailler pour survivre. L'affaire semble considérablement gêner Manpower. Contactée par l'Humanité, la société confirme qu'« une réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a eu lieu le 19 octobre » mais déclare qu'« une enquête étant actuellement en cours, nous ne souhaitons pas nous exprimer davantage sur cette affaire ». Mais la secrétaire du CHSCT, réplique que « l'enquête ne démarrera que le 12 novembre. Et je sens déjà qu'on essaie de nous mettre des bâtons dans les roues... » De son côté, la Sade, entreprise utilisatrice, « déplore le décès », mais « regrette aussi que l'intérimaire avec qui nous avons le contrat se soit substitué à lui sur le chantier »... La société affirme avoir déclaré l'accident du travail et avoir déjà abordé l'accident en CHSCT.

Dans ce drame, les réorganisations chez Manpower, facteur de dématérialisation et de distension du lien avec les travailleurs temporaires, sont aussi pointées du doigt. Cet intérimaire dépendait d'une agence de Maisons-Alfort et avait été transféré dans le 10^e arrondissement. Comme le précise Alain Wagmann, secrétaire de l'Union syndicale CGT Intérim, « depuis décembre 2014, les entreprises utilisatrices sont réparties par agences en fonction des numéros de Siret. Donc personne ne pouvait savoir si Mamadou Traoré avait pris l'identité d'un autre intérimaire ! Les salariés de Manpower ne les rencontrent plus, ils sont convoqués à des missions par SMS ». Dans le secteur de l'intérim, les sans-papiers sont corvéables à merci. Et les accidents sont légion. En 2013, 34 848 intérimaires en ont été victimes et 67 en sont morts. Deux fois plus que les salariés en CDI. Sans compter les accidents non déclarés de clandestins passés sous silence. Le 5 novembre, la direction de Manpower rencontrera à nouveau la CGT. Pour Alain Wagmann, « qu'ils le veuillent ou non, c'est leur salarié, c'est bien lui qui travaillait et avait des droits. La prochaine étape est le remplissage par l'employeur d'une attestation de concordance pour faire le lien entre



l'identité réelle de la victime et celle du nom d'emprunt. Il faut cette attestation pour reconstituer sa carrière sous son vrai nom. La prochaine fois, ce sera quoi ? On coule quelqu'un dans 1 m3 de béton et on en parle plus ? ».

En attendant, la CGT continue de tirer le fil de cette macabre histoire. Pour Francine Blanche, secrétaire confédérale en charge des droits des salariés, a priori, « on vient de retrouver sa famille grâce au syndicat de l'hôpital. Apparemment, ils ont pu l'inhumer, c'était notre inquiétude. Mais cela reste un scandale total. Maintenant, il faut aussi faire valoir ses droits en matière de prévoyance, faire reconnaître cet accident pour que sa famille touche une rente ». Sans le syndicat, Mamadou Traoré, mort en clandestin, se serait évaporé corps et biens. Le processus pour le rétablir dans sa dignité ne fait que commencer.

Mamadou Traoré, sans-papiers mort au travail, a failli tomber dans l'oubli. Disparaître dans la zone grise du non-droit. Sans aucune considération pour sa vie humaine.



LA MONTAGNE

Publié le 2 novembre 2015 par Christian Lefèvre

«La sécurité, une priorité quotidienne»

Jean-Luc Garcia est le directeur d'agence de la société SCAM TP, basée à Pont-du-Château.

En 2014, en Auvergne, le secteur des travaux publics n'a enregistré aucun accident du travail mortel. Mais la fédération régionale et les entreprises n'en poursuivent pas moins leurs efforts autour de la prévention et de la sécurité

Sur un vaste terrain, derrière l'agence locale de l'entreprise SCAM TP (*), dans la zone d'activités de Champ-Lamet, à Pont-du-Château, sont entreposés les blindages de tranchées, des pièces métalliques pesant plusieurs tonnes, indispensables à la sécurisation des chantiers très spécifiques sur lesquels intervient la société. « Notre créneau, explique Jean-Luc Garcia, le directeur d'agence, ce sont les canalisations et le traitement de l'eau. Ce qui signifie que nos salariés interviennent dans un environnement à risques, où le premier des dangers est l'enfouissement. » Autrement dit l'éboulement des parois d'une tranchée parfois profonde de plusieurs mètres...

« UN COMBAT QUOTIDIEN »

« Il y a encore une quinzaine d'années, il arrivait que des ouvriers travaillent dans des tranchées sans aucun blindage, se souvient-il. Aujourd'hui, c'est juste impensable ! Les choses ont énormément évolué. » Mais au-delà de cet exemple très symptomatique, la « culture de la sécurité » au sein de cette entreprise de travaux publics se décline aussi au quotidien. Et dans tous les domaines. « C'est un combat de tous les jours. La sécurité des gars sur un chantier, c'est une priorité », poursuit Jean-Luc Garcia, qui se bat sur tous les fronts pour limiter au maximum les risques d'accidents. Outre le document unique d'évaluation des risques (DUER), affiché sur un tableau, dans le hall d'entrée de l'entreprise et diverses certifications obtenues ces dernières années (normes Iso, manuel d'amélioration sécurité des entreprises...), SCAM TP a aussi mis en place des mesures plus internes, comme les « causeries ».



Les "causeries", ce sont de petites réunions de chantier d'un quart d'heure, organisées plusieurs fois par mois, où sont abordés divers thèmes très concrets liés à la sécurité, explique le directeur d'agence. Dernièrement, nous avons ainsi évoqué le déchargement d'un semi-remorque par l'arrière, suite à une difficulté rencontrée sur un chantier ou encore la façon de bien descendre de la cabine d'un camion. »

Jean-Luc Garcia se réserve aussi le droit de faire des visites inopinées sur les chantiers. « J'ai un sac toujours prêt dans mon bureau, avec mes affaires de chantier. Je peux partir n'importe quand pour aller sur le terrain. C'est comme un mini-audit interne que je fais régulièrement. » Et une façon de constater que les salariés sont toujours vigilants et ne sous-estiment jamais les risques.

« Tous les protocoles de sécurité que nous avons instaurés n'ont pas forcément été admis immédiatement. Il faut du temps, de la pédagogie, de la patience, mais la greffe a pris ! » Résultat : ces dernières années, la société n'a enregistré que de la « petite accidentologie ».

« Les mentalités et les habitudes des gars ont évolué, estime Jean-Luc Garcia. Aujourd'hui, la moyenne d'âge de notre entreprise est inférieure à 30 ans et il n'y a pas d'absentéisme. Les pratiques d'autrefois ont disparu. Le phénomène de l'alcool au travail se raréfie, par exemple. Il y a maintenant quelques années que je suis ici et je n'ai été confronté à ce type de problème que deux ou trois fois. Tout cela est le résultat d'un long travail d'investissement. La sécurité a peut-être un coût, mais elle n'a surtout pas de prix ! » ■

(*) Le siège social de la Société de canalisations Atlantique Méditerranée travaux publics (SCAM TP) est situé à Garidech, en Haute-Garonne.



LA MONTAGNE

Publié le 4 novembre 2015 par Jean-Louis Beltran

Michelin : L'inquiétude gagne du terrain sur le site de la Combaude à Clermont

L'inquiétude est montée d'un cran sur le site de la manufacture clermontoise après l'annonce de la fermeture de quatre sites en Europe.

« Et ce n'est pas fini, estime un syndicaliste du groupe. Des sites produisant les mélanges de gommes pourraient aussi être supprimés, tandis qu'un site de rechapage sur les cinq encore ouverts en Europe pourrait fermer ».

Cette perspective pourrait, selon le secrétaire général CGT à Clermont, Jean-Michel Gilles, « mettre sur la sellette » l'usine de la Combaude, à Clermont-Ferrand, qui emploie trois cents salariés.

Cette crainte vient s'ajouter aux inquiétudes sur l'avenir du secteur de l'ingénierie et de la maintenance au sein du groupe Michelin. Ce secteur emploie 2.500 personnes dans le monde, dont 850 à Clermont. Mais sur ce dossier, le comité exécutif du groupe a lancé deux études qui vont se poursuivre jusqu'à la fin de l'année, voire durant les premiers mois de 2016 (voir notre édition du 12 septembre 2015).

"IL N'A JAMAIS ÉTÉ QUESTION DE FERMER CETTE UNITÉ"

En attendant, la porte-parole du groupe Michelin se veut rassurant sur l'avenir de la Combaude : « Il n'a jamais été question de fermer cette unité qui fabrique essentiellement des pneus poids lourds rechapés, même si ce marché s'est considérablement dégradé face à la concurrence asiatique. Notre souci actuellement est de nous adapter à cette concurrence sachant que sur le moyen terme, la rechappage est économiquement et écologiquement le marché de l'avenir ». Un contexte difficile qui cristallise forcément les inquiétudes syndicales. D'autant que les indicateurs de performance de la Combaude sont « sérieusement à la baisse », explique la porte-parole du groupe Michelin. D'où quelques ajustements ces dernières semaines avec notamment un nouveau responsable d'atelier. « Notre challenge est de redresser la marge courante avec une production normale, poursuit-elle. Tous les moyens ont été mis en place en attendant que le marché retrouve de la vitalité ».



Publié le 5 novembre 2015 par Carole Eon-Groslier

Les 65 salariés sont en grève

L'entreprise Plastyrobel s'est arrêtée hier à l'appel des syndicats.

Tous les agents du site Plastyrobel de Pessat-Villeuneuve ont débrayé hier. La réorganisation du temps de travail dictée par la direction a mis le feu aux poudres.

Réunis autour d'un feu de fortune, les 65 salariés de l'entreprise Plastyrobel, spécialisée dans la plasturgie et le polystyrène ont stoppé leur travail, hier.

« La direction a pris la décision unilatérale de réorganiser le temps de travail du personnel. Nous avons 18 RTT, pour un temps de travail de 37,5 heures mensuel. Notre directeur nous impose de passer à 36,5 heures, en réduisant nos RTT à 10 par an. Cette suppression de 8 RTT contre rien est inadmissible. On touche aux acquis sociaux au lieu de chercher des solutions commerciales ! », s'indigne Samuel Lassince, délégué CFDT. Avant d'être relayé par ses collègues, pointant collectivement une faillite dans la communication. « Notre directeur veut gérer une boîte en étant à 300 km de là... On est surveillé par deux consultants extérieurs qui ne connaissent pas notre travail. On a l'impression de régresser, de se précariser », dit Albert, un ancien de l'atelier. Un malaise que la réduction des effectifs a accru en 2015.

« Il y a eu neuf ruptures conventionnelles en un an et deux départs en retraite. On nous demande plus avec moins de moyens », détaille Linda, militante CGT

Nommé en juin à la présidence de Plastyrobel, Arnaud Sabatier, s'explique. « J'ai cherché une solution pour éviter que l'atelier d'injection soit fermé 12 vendredis par an. Cela concerne 13 personnes sur le site. Cette fermeture les vendredis pour faire de longs week-ends n'est pas raisonnable. C'est anti-industriel ! J'ai proposé 10 RTT et une réduction du temps de travail sans toucher aux salaires », détaille le dirigeant.

Avant de conclure, songeur... « L'affaire est déficitaire depuis des années sur un secteur hyper concurrentiel, et pourtant on croit au potentiel de cette entreprise. Mais si l'on veut que tout redémarre, il faut tous se mobiliser. J'ai nommé lundi, une adjointe de direction sur le site. Cette grève est incompréhensible... »



La Commission presse vous remercie :

Cindy BREUIL (Présidente)

Thomas SANANES (Vice-président)

Kelly DELIVERT

Olivier EXBRAYAT

Anissa OMRI

Louis ROBINEAU

RETROUVEZ NOUS SUR HORIZONSOCIAL.FR

