

*Social is coming vous présente*

# *Flocon Social*

EDITION HEBDOMADAIRE – N°9  
– 4 DÉCEMBRE 2015



# >>> SOMMAIRE

---



**EDITO** **p.3**

## NATIONAL

Les Échos - *Le printemps social sera chaud à la SNCF* **p.4**

L'Humanité - *Les salariés du BHV rejettent le travail tous les dimanches* **p.7**

Le Point - *Des recours contre le travail dominical devant le Conseil d'État* **p.9**

Entreprises et Carrières - *Les Accords de Branche sur la sellette* **p.11**

Le Monde - *Refonder la négociation collective* **p.23**

Le Monde - *L'économie numérique impose de repenser le contrat social* **p.25**

Le Monde - *La religion, sujet sensible dans les entreprises* **p.27**

20 Minutes - *ArcelorMittal Dunkerque: après trois accidents mortels du travail, la sécurité devant le tribunal* **p.31**



## >>> EDITO

---

Chers adeptes,

Faisons tous ensemble chauffer nos méninges à l'approche des examens de décembre, à défaut de réchauffer l'air ambiant, et prenons le temps de regarder l'actualité de la semaine.

Chaleur et frictions tout d'abord à la SNCF chez qui les principaux syndicats sortis majoritaires des dernières élections sont opposés à de grands projets sociaux pour l'entreprise publique.

Les salariés du BHV ne sont guère plus chaleureux dans leur accueil du travail du dimanche puisqu'ils le rejettent en bloc, la direction proposant une systématisation du travail dominical dans l'enseigne. Les organisations syndicales de leur côté, contestent devant le Conseil d'État le décret relatif aux dérogations au repos dominical.

La négociation de branche est remise en cause, et au cœur des discussions sur la réforme du Code du travail, la place de la branche est questionnée quant à son efficacité et à sa pertinence.

Par ailleurs, les mutations sociales liées aux évolutions du numérique semblent nécessiter un nouvel encadrement face à des contrats toujours plus précaires. Attention aux risques d'avalanche!

Retour également sur la question du fait religieux en entreprise, montrer ou non ses appartenances, tolérer certains signes sur le lieu de travail, la tâche des employeurs en la matière est délicate et complexe.

Enfin, à Dunkerque, le Tribunal de grande instance a été saisi d'une affaire opposant Arcelor-Mittal à ses représentants du personnel suite à la contestation de la direction de diligenter une enquête de sécurité globale après trois accidents du travail mortels en moins d'un an sur le site.

Vous souhaitant une excellente lecture entre révisions et marchés de Noël, nous vous retrouverons la semaine prochaine pour un nouveau numéro du Flocon Social.



# Les Echos

Publié le 23 novembre 2015 par Lionel Steinmann

## **Le printemps social sera chaud à la SNCF**

***Aux dernières élections professionnelles, la CGT et SUD-rail perdent du terrain mais restent majoritaires. Des négociations cruciales sur l'organisation du travail doivent être bouclées avant le 30 juin et s'annoncent tendues.***

Le printemps 2016 s'annonce compliqué sur le plan social à la SNCF. Alors que plusieurs négociations sociales cruciales concernant l'entreprise publique doivent être bouclées d'ici au 30 juin, les élections syndicales dont les résultats ont été rendus publics vendredi montrent que la CGT et SUD-rail, qui s'opposent avec virulence aux projets de la direction sur ces sujets, restent majoritaires chez les cheminots.

Premier syndicat du groupe public ferroviaire, la CGT recule certes de 1,3 point par rapport aux précédentes élections de 2014, mais reste très nettement le premier syndicat du groupe, plus de 10 points devant l'Unsa-ferroviaire (23,8 %, en hausse de 0,9 point). SUD-rail (16,8 %, -0,2 point) et la CFDT (15,1 %, + 0,5 point) complètent le tableau des organisations jugées représentatives.

Ces élections traduisent un corps social coupé en deux. Avec d'un côté les cheminots représentés par les deux syndicats contestataires, la CGT et SUD, qui se sont opposés à la réforme ferroviaire de l'an dernier et rejettent les évolutions annoncées, comme l'ouverture programmée à la concurrence. Et, de l'autre, les salariés se retrouvant dans la posture réformiste de l'Unsa et de la CFDT, qui n'approuvent pas forcément les changements en cours, mais préfèrent les accompagner par la négociation.



## GAGNER EN COMPÉTITIVITÉ

Dans ce cadre, l'agenda social 2016 s'annonce à hauts risques. Suite à la réforme ferroviaire, patronat et organisations de la branche ferroviaire doivent se mettre d'accord d'ici au 30 juin sur la mise en place d'une convention collective s'appliquant à l'ensemble des salariés du secteur. Dans le même temps, les syndicats et la direction de la SNCF doivent parvenir à un accord sur de nouvelles règles d'organisation du travail. Le sujet est ultrasensible, car il touche au quotidien des cheminots, et la direction ne cache pas son désir de gagner en compétitivité. « *Notre objectif est de faire en sorte que chaque heure payée soit une heure productive* », avait lancé en début d'année le président du directoire du groupe public, Guillaume Pepy. Dans ce cadre, des grèves ce printemps sont plus que probables.

De surcroît, la CGT et SUD totalisent plus de 50 % des voix et ont la possibilité de s'opposer, en s'unissant, à l'application d'un accord, même si d'autres syndicats le signent. Il leur faudra toutefois bien réfléchir avant d'user de cette arme, prévient un expert du secteur : aux termes de la réforme ferroviaire, les accords qui régissent l'organisation du travail à la SNCF ne seront plus valables après le 30 juin. Ce qui supposerait, faute d'accord, l'application du Code du travail...

*Publié le 23 novembre 2015 par Leïla de Comarmond*

## La première place de la CGT dans le privé compromise

Une mauvaise nouvelle n'arrive jamais seule. Vendredi, la CGT a pu vérifier cet adage. Le même jour étaient publiés les résultats d'élections à la SNCF mais aussi à La Poste, qui confirment la perte d'influence de la centrale dans ses bastions.

En cinq ans, la centrale a perdu 6 points d'audience chez l'opérateur postal. Elle est passée de près de 33 % à 26,5 %, au profit, essentiellement, de la CFDT. Mais ce scrutin ne pèsera pas sur la représentativité de la CGT, car les agents étaient appelés à désigner leurs représentants au conseil d'administration de l'opérateur postal.

Chez les cheminots, la baisse est plus limitée, mais elle concerne bien, elle, les élections professionnelles. Comme à La Poste, la centrale peut à bon droit revendiquer de rester la première organisation syndicale (lire ci-dessus). Reste que, depuis 2004, à chaque échéance électorale, elle perd du terrain, et que cette fois-ci, cela s'est accéléré : son score a baissé de 1,3 point en un an après -1,7 point entre 2011 et 2014.



Si, cette tendance se poursuit, à la prochaine élection, c'en sera fini du droit de veto CGT-Sud. Mais d'ores et déjà, la mauvaise performance de cette année va avoir une incidence importante sur un autre sujet : le positionnement de la centrale sur l'échiquier syndical dans le secteur privé, dont relèvent les cheminots, contrairement aux fonctionnaires postiers. Elle s'ajoute en effet à d'autres mauvais résultats dont le cumul laisse à penser que la première place de la CGT y est fortement compromise.

## **LA CGT CONTINUE DE PERDRE DE L'INFLUENCE CHEZ RENAULT**

En mars, le syndicat s'est fait ravir la première place par la CGC à Air France, reculant en quatrième position. Dans les industries électriques et gazières, la chute ne paraît pas avoir de fin. Il y a un an, la centrale n'a pu conserver la majorité absolue au comité d'entreprise de la branche que grâce aux retraités. Au même moment, à la RATP, si elle restait premier syndicat, elle perdait plus de 3 points. Au moins a-t-elle pu s'y consoler en pensant au fait que la CFDT et FO perdaient, eux, leur représentativité à la régie. Ce n'est pas le cas chez Orange, où la centrale de Laurent Berger a ravi à celle de Philippe Martinez la première place, après une baisse d'audience de 3 points. Quant à Renault, maison d'origine du secrétaire général de la CGT, la centrale n'arrive toujours pas à enrayer sa perte d'influence. Son score a baissé de 1 point, à 24,3 %, la CGC, première chez le constructeur automobile, continuant à creuser l'écart.

Pour maintenir ses positions dans le privé, il faudrait que la confédération de Montreuil compense sa perte d'influence dans le secteur public par une progression ailleurs dans le privé. Sachant que, en 2013, elle n'a conservé sa première place que grâce aux élections dans les très petites entreprises. C'est loin d'être acquis aujourd'hui.



## **Les salariés du BHV rejettent le travail tous les dimanches**

***Consulté par référendum, le personnel du magasin BHV de la rue de Rivoli à Paris (groupe Galeries Lafayette) a rejeté le projet d'accord sur le travail du dimanche. La direction est bloquée dans sa volonté de systématiser l'ouverture dominicale.***

La généralisation du travail dominical a du plomb dans l'aile dans les grands magasins de la capitale. Consultés ce week-end par référendum, à l'initiative de la direction de l'établissement, les salariés travaillant dans le magasin BHV du Marais, rue de Rivoli à Paris, ont rejeté, à une courte majorité, l'accord sur les contreparties au travail dominical qui aurait ouvert la voie à une ouverture du grand magasin 52 dimanches par an. Sur les 1 750 inscrits à cette consultation, qui concernait aussi certains salariés « démonstrateurs » employés par d'autres sociétés, 1 267 se sont exprimés entre vendredi et dimanche : 640 (contre 627) ont dit non à la généralisation du travail du dimanche. « On ne crie pas à la grande victoire, c'est passé à 13 voix près et la bataille ne fait que commencer, mais cela montre que, non, les gens ne veulent pas travailler 52 dimanches par an », se félicite Florine Biais, déléguée syndicale centrale CGT du BHV, qui ne cache pas que le résultat était loin d'être acquis.

### **À PARIS, LES « DIMANCHES DU MAIRE » SONT IMPOSÉS PAR LE PRÉFET**

L'enjeu était de taille, puisque le BHV (groupe Galeries Lafayette) aurait pu être le premier grand magasin de la capitale à ouvrir ses portes tous les dimanches, dans le cadre de la loi Macron. Celle-ci permet cette ouverture et le travail jusqu'à minuit dans les zones touristiques internationales (ZTI) nouvellement créées, mais cette possibilité est conditionnée à la signature d'un accord d'établissement, d'entreprise, de branche ou territorial. Dans la plupart des grandes enseignes (Galeries Lafayette, Printemps), la majorité des syndicats est





contre l'extension du travail dominical, la signature d'un accord est donc compromise. Au niveau de la branche des grands magasins, l'Union du grand commerce de centre-ville (UCV) - organisation patronale - a ouvert des négociations en juin, mais là aussi elle se heurte à l'opposition de quatre syndicats sur cinq, la CFDT elle-même n'étant pas acquise à la signature. L'UCV a annulé la dernière réunion de négociation, qui devait se tenir aujourd'hui. Le BHV, situé en ZTI, était le talon d'Achille de la résistance, puisque le syndicat SUD BHV, en principe opposé au travail dominical, a créé la surprise à la rentrée en demandant l'ouverture de négociations d'établissement, avec l'argument de prendre les devants et d'obtenir de meilleures compensations qu'un accord de branche « au rabais ». Les négociations entamées début octobre ont débouché sur un projet d'accord, soutenu par SUD (33 % des voix) et la CFE-CGC (8 %), et contesté par la CGT (34 %) et la CFTC (25 %).

L'accord prévoyait une majoration dégressive des dimanches travaillés, à 100 % du premier au quinzième dimanche avec un repos compensateur (un jour de repos par dimanche travaillé), puis à 100 % du sixième au quinzième dimanche sans repos compensateur, puis à 50 % pour les autres. Pour les salariés en CDI, un plafond de 15 dimanches travaillés par an était prévu. La direction promettait aussi 150 embauches pour renforcer les effectifs le week-end. Dès le début des discussions, elle avait annoncé que le texte serait soumis à ce référendum, qui a finalement débouché sur un rejet. Dimanche soir, le syndicat SUD a annoncé qu'il ne signerait pas l'accord, qui ne pourra plus atteindre le seuil de validité de 30 %. Le projet du BHV capote donc, mais le magasin pourra tout de même ouvrir 12 dimanches par an, dans le cadre des « dimanches du maire » qui sont passés de 5 à 12 avec la loi Macron et qui, à Paris, sont décidés par le préfet.

« Ce qu'on retient, c'est qu'un salarié sur deux est pour l'ouverture du dimanche », a tenté de minimiser, dimanche, le groupe Galeries Lafayette. Mais « vu la force de frappe de ce groupe, qui a déterminé lui-même les conditions du scrutin et qui pensait l'emporter, c'est un très beau résultat », souligne Céline Carlen, de la CGT commerce de Paris. « Nous sommes satisfaits de ce non, appuie Laurent Degoussée au nom du syndicat SUD commerce de Paris qui ne partageait pas la position de SUD BHV. Au-delà du BHV, les patrons qui croyaient que le référendum est la voie magique sont aujourd'hui en difficulté. Cela montre qu'on peut faire obstacle à l'application de la loi Macron. »





Publié le 26 novembre 2015

## Des recours contre le travail dominical devant le Conseil d'État

***Les zones touristiques internationales (ZTI) sont dans le viseur des organisations syndicales, qui contestent le décret portant sur le repos dominical.***

Plusieurs syndicats ont déposé des recours devant le Conseil d'État contre le décret établissant les exceptions au repos dominical dans les commerces situés dans les nouvelles zones instituées par la loi Macron, et les arrêtés délimitant les zones touristiques internationales (ZTI), a-t-on appris jeudi de source syndicale. Les organisations syndicales constituant le Clic-P, collectif de syndicats parisiens du commerce luttant contre le travail dominical, "viennent de déposer des recours visant à obtenir l'annulation du décret et des arrêtés définissant les ZTI sur Paris", a annoncé le Clic-P dans un communiqué.

"C'est une attaque à deux étages", a ajouté Éric Scherrer du Seci-Unsa, membre du Clic-P. "Si on fait tomber le décret, les arrêtés tomberont d'eux-mêmes, si le décret ne tombe pas, les arrêtés pourraient tomber", a-t-il poursuivi. Concernant le décret, publié le 24 septembre au Journal officiel, il s'agit de "contestations de fond" qui portent notamment sur "l'atteinte au principe général du repos dominical" dans les ZTI, mais aussi dans les nouvelles zones commerciales, a précisé Me Vincent Lecourt, l'un des avocats des organisations syndicales.

### **LA DÉFINITION DE ZTI N'EST "PAS ASSEZ PRÉCISE »**

"La norme (du repos dominical, NDLR) qui est affirmée par le Code du travail n'est plus une norme, elle devient en réalité une exception", a expliqué Me Lecourt, en évoquant par exemple les "61 unités urbaines", en clair les grandes métropoles, où peuvent être créées des zones



commerciales, "ce qui est bien au-delà de ce qui était prévu", a-t-il dit. Quant aux ZTI, leur définition n'est absolument pas précise, selon l'avocat, et pourrait s'appliquer au-delà de ce qui a été fait ensuite par arrêté.

S'agissant des 12 arrêtés délimitant les ZTI à Paris, les contestations portent sur leur tracé – "On cherche les touristes internationaux dans certaines zones comme Italie 2 (13e arrondissement) ou Beaugrenelle (15e)", a ironisé Me Lecourt –, mais aussi leur zonage qui inclut par exemple "tous les magasins Fnac". Le recours vise aussi les modalités de la consultation sur les arrêtés, organisée sans que les syndicats disposent du "moindre élément", le décret n'ayant à ce moment pas encore été publié, a ajouté Me Lecourt. Il soulève également des "critiques commerciales", posant la question de "l'atteinte à l'égalité de concurrence" entre les commerces en ZTI et ceux "du trottoir d'en face" qui n'y sont pas.

## **"VIOLATION DE LA CONVENTION 106 DE L'OIT »**

Les recours font valoir aussi que les ouvertures des commerces proprement dits "entraînent" le travail dominical de salariés d'autres sociétés (nettoyage, sécurité et démonstrateurs des marques pour les grands magasins). Ils estiment en outre qu'il y a une "violation de la convention 106 de l'Organisation internationale du travail (OIT)" sur le repos hebdomadaire commun.

Outre le Clic-P (Seci-Unsa, CGT, SUD), la CFTC-Paris et les fédérations CGT et FO du commerce notamment, se sont jointes au recours contre le décret, ont précisé Éric Scherrer et Me Lecourt. La CFE-CGC s'est associée au recours contre les arrêtés, selon les mêmes sources.





*Entreprise & Carrières n° 1264 du 24 au 30 novembre 2015 -*

*Coordonné par Emmanuel Franck*

## **Les Accords de Branche sur la sellette**

***Alors que démarre la concertation sur la réforme du Code du travail visant à renforcer la négociation collective, la valeur ajoutée de la branche est questionnée. Ses détracteurs estiment qu'elle est incapable d'assumer ce rôle et qu'il faut décentraliser les négociations dans les entreprises. Ses défenseurs arguent que les petites et moyennes entreprises ne sont pas équipées pour négocier. Le gouvernement n'a pas encore arbitré.***

À la fois indispensables et gênantes, les branches sont de nouveau l'objet de toutes les attentions. Quelle place occuperont-elles à l'issue de la future réforme du Code du travail prévue dans deux ans, mais qui s'appliquera dès l'année prochaine dans le domaine du temps de travail ? Les branches regardent bien sûr ce projet avec intérêt. Celles que nous avons interrogées (métallurgie, habillement succursaliste, services à la personne et sociétés d'assurance) réagissent très diversement au projet du gouvernement (lire pp. 21 à 25). Une constance apparaît néanmoins : là où les très grandes entreprises sont majoritaires, les représentants patronaux veulent davantage d'autonomie pour les entreprises.

À ce stade, seules les grandes lignes du projet, exposé le 4 novembre dernier par Manuel Vals, sont connues : « donner plus de place à l'accord d'entreprise », « renforcer le rôle de la négociation au niveau de la branche », le tout sans remettre en cause la hiérarchie des normes.

Plusieurs options sont ouvertes, avec trois schémas juridiques possibles : maintenir le principe actuel de hiérarchie des normes; l'assouplir en permettant aux entreprises d'y déroger; y renoncer en faisant de l'accord



d'entreprise la norme et de l'accord de branche son supplétif. Le rapport Combrexelle, qui inspire le projet du gouvernement, pousse vers les deux dernières solutions mais sans trancher.

Le respect de la hiérarchie des normes est central pour la CGT et FO, et commence à devenir un abcès de fixation chez les parlementaires. « Les députés vont réagir de manière très politique, explique Jean-Frédéric Poisson, député LR et auteur d'un rapport sur les branches professionnelles en 2009. Ils ne sont pas à l'aise avec l'inégalité de sort d'une entreprise ou d'une branche à l'autre. »

## **RISQUE DE BLOCAGE**

Une autre option est de maintenir la hiérarchie des normes mais d'autoriser les entreprises à signer des accords moins favorables que les accords de branche. C'est possible depuis la loi de mai 2004 sur le dialogue social (lire l'encadré). Dix ans après, force est de constater que les entreprises ne se sont pas du tout saisies de cette possibilité. Selon une enquête de la Dares de 2008, la loi de 2004 a été vidée de sa substance par les branches qui ont interdit toute possibilité d'accord d'entreprise dérogatoire, par crainte des excès patronaux, méconnaissance du dispositif ou instinct de survie. Cet épisode est à l'origine d'une grande méfiance à l'égard des branches. « Ma crainte, ce sont les branches : si le Code du travail s'assouplit mais avec des branches qui bloquent tout, cela ne fera que déporter le problème», explique Stéphane Beal, avocat au cabinet Fidal et président de la commission juridique de l'ANDRH. Mais même dans les branches qui n'ont rien "verrouillé", les entreprises n'ont pas signé d'accords dérogatoires. Soit parce que ces branches sont composées de PME sans capacité de négociation, soit parce que la branche ne propose qu'un socle minimal dont les entreprises n'ont pas d'intérêt à se passer (cas des succursalistes de l'habillement). À noter que les branches ne sont pas toujours bloquantes : elles ont par exemple largement signé des accords pour que leurs entreprises puissent faire travailler leurs salariés moins de 24 heures par semaine.

À cette crainte plus ou moins justifiée du blocage, s'ajoute une accusation de dogmatisme à l'encontre de négociateurs syndicaux de branche et le constat que la plupart d'entre elles sont tombées en sommeil et n'ont rien négocié depuis des années. Dès lors, comment leur confier davantage de prérogatives pour négocier ? La réponse du gouvernement est d'en réduire le nombre, de 700 actuellement à 100 dans quelques années. Mais, d'ici là, les branches risquent d'être toujours perçues, à tort ou à raison, comme un obstacle au renforcement de la négociation collective.

D'où la troisième option, qui consiste à faire de l'accord d'entreprise la norme, l'accord de branche suppléant son absence. Approche



idéologique visant à supprimer le Code du travail et à le transférer aux grandes entreprises, disent certains. Solution par défaut, estiment d'autres : «Ce n'est pas que les entreprises aient envie de négocier, mais elles sont souvent livrées à elles-mêmes pour trouver des solutions conventionnelles, explique Jean-Frédéric Poisson. La seule manière de donner plus d'autonomie à la négociation collective est d'offrir davantage de pouvoirs à l'accord d'entreprise. » Invité le 13 novembre par l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis), le directeur général du travail Yves Struillou estimait que « la logique, c'est quand même de laisser plus de place à la négociation d'entreprise ».

## **INDISPENSABLE AUX PME**

Cette solution fait craindre aux PME un dumping social néfaste à leur attractivité ; celles-ci arguent également qu'elles ne sont pas équipées pour négocier. C'est pourquoi la CGPME et l'UPA ne voient pas d'un si bon œil le renforcement de la négociation d'entreprise. Pour elles, la branche est indispensable. Quant aux syndicats, ils craignent une remise en cause des acquis sociaux. «Si l'on applique la supplétivité, on risque d'avoir un Code du travail par entreprise, et s'il n'y a pas de forces syndicales dans les entreprises pour négocier, ce sont tous les acquis qui risquent de partir», commente, de son côté, Jean-François Foucard, de la CFECGC de la métallurgie, qui travaille en ce moment à l'évolution de son dispositif conventionnel. La supplétivité n'a rien de nouveau non plus, puisqu'elle a été introduite dans le droit français par la loi d'août 2008 sur le temps de travail. Comme l'explique Franck Morel, avocat chez Barthélémy, à l'époque au cabinet du ministre du Travail, il s'agissait de contourner la loi de 2004 qui avait conduit les branches à verrouiller toute possibilité de dérogation (lire son interview p. 25). Las ! Les entreprises ne se sont pas non plus saisies de cette liberté, sans doute par peur de rouvrir la boîte de Pandore du temps de travail. Interrogé sur son rapport par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, Jean-Denis Combrexelle expliquait aux députés : « Nous avons déjà deux lois importantes qui autonomisent l'accord d'entreprise par rapport à la branche, il faudrait déjà que les entreprises utilisent les marges de négociation qui existent. »

*Olivier Mériaux, Jean-Yves Kerbourc'h, Carine Seiler, dares, août 2008.*

## **Évaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises"**

Quelle est la valeur ajoutée de la branche ? La loi sur le dialogue social de 2004 accorde aux entreprises la possibilité de déroger aux accords de branche à deux exceptions: lorsqu'un accord de branche l'interdit, et



dans quatre domaines définis par la loi. à savoir : les salaires minima, les classifications, les garanties collectives, dont les risques sont mutualisés (prévoyance, complémentaire santé), et les fonds mutualisés recueillis au titre de la formation professionnelle. Ce n'est pas un hasard si le législateur a réservé ces domaines, car ils correspondent à la valeur ajoutée de la branche: égalisation de la concurrence (salaires et classification) et mutualisation (couverture santé et fonds de la formation). Le gouvernement semble vouloir y ajouter la rédaction d'accords-types s'appliquant aux TPE ainsi qu'une offre de services globale: contrat de travail type, déclaration et demandes auprès des administrations, mise à disposition de textes conventionnels.

## **Métallurgie :Le débat sur la place de la branche a déjà démarré**

***La métallurgie réfléchit depuis un an et demi à une nouvelle articulation entre la branche et les entreprises. La difficulté étant de combiner les attentes d'entreprises de tailles très différentes. Cette concertation pourrait inspirer celle qui démarre au niveau national.***

Comme cela s'est déjà produit quelques fois, les agendas de la métallurgie et du gouvernement se rejoignent. Alors que l'actuelle majorité a lancé, à la suite du rapport Combrexelle, les premières pistes pour renforcer la négociation d'entreprise, la branche de la métallurgie, qui couvre 1,5 million de salariés, réfléchit depuis un an et demi déjà à « l'évolution de [son] dispositif conventionnel », selon l'expression de Jean-François Pilliard, délégué général de l'UIMM. Il s'agit de redéfinir les rapports entre la branche et les entreprises qui la composent

Pour Jean-François Pilliard, l'enjeu de la « prénégociation » est de « créer, pour les entreprises de la branche, un environnement social qui leur permette de se développer et de créer de l'emploi». «L'UIMM souhaite dénoncer les conventions collectives existantes pour aller vers un socle commun minimal de branche et laisser aux entreprises le soin de négocier les droits sociaux», résume, de son côté, Laurent Trombini, de la CGT métallurgie, premier syndicat de la branche (31 %).

A ce stade de la discussion – on saura le 8 décembre si une négociation s'ouvre effectivement – les partenaires sociaux en sont à poser les principes. Schématiquement, ils ont le choix entre trois options pour redéfinir l'articulation entre la branche et les entreprises: maintenir le principe de la hiérarchie des normes; dé- finir les conditions pour y





déroger, appliquer le principe de supplétivité. Le choix même des termes fait débat (lire l'encadré p. 22). « Tout doit partir de l'entreprise: c'est l'entité économique de base ; la branche doit être là en support, déclare Jean-François Pilliard. Son rôle est d'apporter des réponses aux entreprises qui ne sont pas équipées pour négocier.» Il concède néanmoins que la branche «doit fournir un cadre, mais avec des espaces de négo contenir ce cadre, il estime qu'«il ne s'agit pas de transposer les contraintes de la loi dans les accords de branche »

Laurent Trombini plaide au contraire pour que le socle commun de la branche s'impose sur le plus de sujets possibles: «80% des entreprises de la métallurgie n'ont pas de syndicat, c'est au niveau de la branche qu'il faut construire quelque chose de fort », explique-t-il. De fait, 91 % des 45 000 entreprises de la métallurgie emploient moins de 11 salariés. Elles n'ont ni DRH ni syndicat et ne peuvent donc négocier des accords.

Jean-François Foucard, de la CFE-CGC métallurgie (3e syndicat; 17%), décrit ainsi la situation: « Il y a les grands groupes, qui ont envie de traiter les questions sociales eux-mêmes: ils ont leur propre classification et se fichent de celles de branche, ce qui pose d'ailleurs des problèmes d'attractivité aux autres entreprises. Il y a ensuite les grandes entreprises, dont certaines disent elles-mêmes qu'elles ne sont pas équipées pour négocier. Et, enfin, les PME, qui représentent la majorité, et qui veulent une souplesse encadrée, des accords préformatés, du conseil.» Conséquence: entre les grands groupes et les autres entreprises, «ça tiraille», rapporte Jean-François Foucard. Qui l'emportera ? « Les positions de l'UIMM sont décidées avec des représentants des PME, des ETI et des grandes entreprises», répond Jean-François Pilliard.

## **QUAND "DÉROGER" DEVIENT UN "GROS MOT"**

A l'occasion des débats sur l'évolution de son dispositif conventionnel, la métallurgie est actuellement le théâtre d'une petite bataille terminologique. Pour l'UImm, l'articulation entre la branche et l'entreprise doit obéir au principe de "supplétivité" : l'accord d'entreprise est la base des garanties sociales et les accords de branche suppléent l'absence d'accord d'entreprise. La CGT défend au contraire le principe, clair également, de la hiérarchie des normes, qui fonde l'organisation actuelle du droit du travail.

Il existe une troisième approche, la "dérogeabilité" : la branche fournit le socle social commun auquel les entreprises peuvent déroger sous certaines conditions. Mais aucun syndicat ne veut assumer la dérogeabilité, quand bien même il y serait favorable. « Tout le monde bloque sur la "dérogeabilité" parce qu'elle est associée à du moins-





disant, ce qui n'est pas forcément le cas d'ailleurs. Conséquence, on se rabat sur le terme de "supplétivité", parce qu'il est moins connoté, mais en prenant le risque d'en appliquer le principe. On court alors le danger d'avoir un code du travail par entreprise », explique Jean-François Foucard, de la CFE-CGC métallurgie.

## Habillement succursaliste : Une branche légèrement couverte

***La branche des succursalistes de l'habillement est essentiellement composée de grandes entreprises qui préfèrent décider elles-mêmes de leur politique sociale. Son activité se réduit à fixer des minima et à mutualiser des moyens.***

Un socle de garanties a minima, une grande liberté pour les entreprises, des velléités de rapprochement avec d'autres branches. La branche des succursalistes de l'habillement (précisément : maisons à succursales de vente au détail d'habillement) préfigure assez bien ce que pourrait être le rôle des branches dans la future architecture du Code du travail.

Elle regroupe très majoritairement des grandes entreprises (Etam, Celio, Eram...), représentées par la Fédération des enseignes de l'habillement (FEH), dont la commission sociale est présidée par Jean-Paul Charlez, par ailleurs DRH d'Etam et président de l'ANDRH. Les 120000 salariés qui y travaillent sont, eux, représentés par des syndicats rattachés aux cinq confédérations: la CFDT (31,44% au comptage de 2013) ; la CGT (24,18 %) ; FO (19,04%); la CFTC (18,88%) et la CFE-CGC (6,46%)

C'est une branche "légère", à la satisfaction des entreprises et au grand dam de FO et de la CFDT, qui voudraient au contraire que la branche tire les droits vers le haut. «Le principe est que la branche fixe un minimum et que les entreprises négocient quelques avancées, regrette Maley Upravan, négociatrice pour FO. Le seul accord de branche digne de ce nom ces dernières années est celui sur la formation de 2010. » Le dernier accord salarial – datant de 2012 – fixait les minima salariaux 2 euros au-dessus du smic; depuis, faute de renégociation, ils sont passés en dessous. Et l'accord sur le dialogue social de 2010 donnait quelques moyens aux négociateurs de branche mais renvoyait aux entreprises le soin de négocier sur leur propre droit syndical.

### VOITURE-BALAI DES PME

Cette contribution minimale de la branche est revendiquée par Jean-Paul Charlez : « Les entreprises n'accepteraient pas de se faire dicter leur



politique sociale. Le premier lieu de négociation doit être l'entreprise. » Pour lui, la branche est la "voiture-balai" pour les PME. Elle remplit son rôle quand elle négocie une complémentaire santé, comme c'est le cas actuellement.

« Nous avons défini un socle de garanties qui intéressent notre salarié type : une femme jeune et parfois parent isolé, explique Jean-Paul Charlez. Le rôle de la branche est de négocier la meilleure prestation avec les mutuelles et de la proposer aux entreprises, qui peuvent y adhérer ou non, si elles ont trouvé mieux de leur côté. »

## **PLUS DE BAS QUE DE HAUTS**

Sans surprise, les accords de la branche des succursalistes de l'habillement n'ont pas de portée impérative. Précaution inutile, puisque ces textes sont déjà calés sur les minima légaux.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que la négociation de cette branche ait connu plus de bas que de hauts depuis la création de la convention collective, en 1972. Treize ans sans aucun n° 1264 du 24 au 30 novembre 2015 - Entreprise & Carrières - 23 accord entre 1972 et 1985, idem entre 1986 et 1994, et de nouveau entre 2001 et 2009: trente ans cumulés sans aucun accord ! Huit ont été signés entre 2009 et 2014; rien depuis. « La position de la CFDT s'est récemment durcie, or c'est grâce à elle que nous pouvions atteindre la majorité de signature ? », explique Jean-Paul Charlez. « Comment voulez-vous que nous signions lorsque toutes nos revendications sont rejetées en bloc ? », réplique Brigitte Gohier, secrétaire fédérale commerce Hacuitex (habillement, cuirs, textiles) de la CFDT. Mais la difficulté historique de la branche à négocier a des causes plus profondes. Maley Upravan estime qu'il faudrait déjà que la FEH fasse un effort sur les salaires. Elle a peu de chances d'être entendue. « Les entreprises n'ont pas de problèmes de recrutement, même si le turnover est important », justifie Jean-Paul Charlez.

La syndicaliste voudrait également que la branche assume son rôle et ne renvoie pas systématiquement à l'entreprise, « dans la logique du rapport Combrexelle ». Mais, là encore, la déléguée prêche dans le désert car la branche est essentiellement composée de grands groupes, « qui n'ont pas besoin d'elle », de l'aveu de la négociatrice. « Chez les détaillants, où il y a davantage de petites entreprises, la négociation de branche fonctionne mieux », remarque-t-elle.

Avant 2010, la convention collective des succursalistes de l'habillement était devenue à ce point inactive qu'elle a failli être rattachée à une autre branche. « Mais nous n'en sommes plus là », se réjouit Jean-Paul Charlez, dont la prise de mandat, en 2010, coïncide effectivement avec une réactivation de la négociation. Il espère même que les succursalistes



de l'habillement seront bientôt rejoints par la "parfumerie sélective" (Sephora, Marionnaud, Galeries Lafayette...). « À partir du moment où le nombre de branches va être réduit, il faut se rapprocher », explique-t-il.

## Services à la personne : Un besoin fort de régulation de branche

***Dans la jeune branche des services à la personne, tout est à construire. Pour cette raison, les partenaires sociaux sont d'accord pour qu'elle joue un rôle de régulateur. Mais, déjà, les discussions achoppent sur le temps partiel***

La branche des services à la personne est jeune, encore en construction. Elle n'a à son actif qu'une convention collective, signée en 2012, applicable depuis seulement un an. C'est aussi une branche très diverse : ses 150 000 salariés travaillent dans de grandes entreprises (O2, Shiva, Azaé...) ou dans des TPE. Du fait de sa jeunesse, et en dépit de sa diversité, un consensus se dégage en faveur d'une certaine régulation. Christian Lehr, négociateur pour la Fédération des services aux particuliers (FESP), a conduit toutes les négociations côté patronal : « Nous avons besoin que la branche assume un rôle d'amortisseur des défis à venir. Elle doit se saisir de la question de la pénibilité en généralisant le tutorat, afin d'apprendre à nos salariés comment la limiter dans leur pratique quotidienne. Nos métiers ont besoin de professionnalisation. Lançons les efforts de formation. Comme le secteur n'en est qu'au début de son organisation, comment imaginer des dérogations d'entreprises sur des sujets à réguler comme le temps de travail, la structure de salaires, sans fausser la concurrence entre elles ? Ces éléments ne peuvent pas raisonnablement varier d'une entreprise ou d'un établissement à un autre. Pas plus que, par exemple, le minimum prévu par le Code du travail de 11 heures de repos consécutives. Il y aurait rupture d'égalité entre les salariés. »

Christian Lehr estime que la branche doit aussi fixer des fourchettes aux négociations d'entreprise concernant, par exemple, les indemnités de déplacements, l'aménagement du temps de travail, la GPEC, les accords seniors, l'égalité hommes femmes.

Les syndicalistes acquiescent. « Nous avons signé une convention collective loin d'être parfaite. Mais auparavant, les salariés n'avaient rien. Nous devons donc encore travailler pour eux », juge Aline Mougnot, secrétaire générale des santé-sociaux à la CFTC.



## L'ÉCUEIL DU TEMPS PARTIEL

Mais les discussions achoppent depuis des mois sur le temps partiel. «Notre convention collective renvoyait à un accord de branche sur l'aménagement du temps de travail, une demande forte des organisations patronales. Cela s'est télescopé avec la loi sur le temps partiel fixé à 24 heures hebdomadaires au minimum. Mais nous n'avons pas abouti dans les discussions de branche parce qu'il aurait fallu entériner une dérogation aux 24 heures minimales prévues par la loi pour plus de 30 % des salariés du secteur. Les dernières propositions patronales envisageaient d'atteindre un minimum de 6 heures hebdomadaires au bout d'un an et de 11 heures au bout de deux ans d'ancienneté. Comment encadrer ces dérogations, avec quelles contreparties pour les salariés ? La difficulté, c'est que le système économique de ce secteur est fondé sur le temps partiel. Mais, d'un autre côté, pour les salariés, les emplois proposés sont des niches à précarité», explique Manu Lécot, secrétaire national de la CFDT, en charge des services aux entreprises et à la personne. Tant qu'un accord sur les 24 heures n'est pas signé dans la branche, il compte se montrer « très prudent » pour entériner les accords d'entreprise qui, déjà, « remontent du terrain» sur des temps de travail inférieurs.

Pour Christian Lehr, la pression «de la base» sur les négociateurs de branche va encore s'accroître à partir du 1er janvier avec l'entrée en action des salariés mandatés pour négocier dans les petites entreprises. « Face aux remontées du terrain, le point de vue des permanents syndicaux de branche va devoir évoluer », explique-t-il. Son seul regret est que, même dans la réforme annoncée par le gouvernement, les entreprises aient à décrocher des accords majoritaires. « Le droit d'opposition majoritaire aurait suffi à les borner ». Pour le moment, sur le temps de travail, la branche est loin d'autoriser des dérogations aux entreprises. Hubert Heulot

## Assurances - Accords de branche et d'entreprise se sont toujours complétés

***Les assureurs espèrent le "déverrouillage" du Code du travail. Les syndicats font confiance au bon niveau de dialogue social existant déjà dans la branche.***

Des accords d'entreprise novateurs, la branche dans leur sillage en "voiture-balai" pour généraliser ces nouveaux droits ou, au contraire, impulsant elle-même une dynamique particulière. Le dialogue social dans



le secteur des assurances a été si productif au fil de ce type d'alternances – derniers exemples, le pacte de responsabilité de branche signé par cinq organisations syndicales et, plus anciennement, les accords sur le droit syndical, le chèque syndical en particulier – que les évolutions envisagées aujourd'hui par le gouvernement n'inquiètent pas vraiment.

La branche est constituée de groupes importants, solides. Elle n'est pas numériquement considérable : 147 000 salariés, selon les chiffres de la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA). Mais elle est active, notamment au Medef, et elle pèse. De plus, les assureurs bénéficient de perspectives de croissance toujours favorables. Ils continuent d'embaucher.

## ÉVOLUTION DES MÉTIERS

Mais la digitalisation oblige à faire évoluer les emplois. C'est la principale raison pour laquelle José Milano, directeur des affaires sociales de la FFSA, réclame que le Code du travail devienne tout simplement supplétif. « Tant que l'on ne modifie pas le Code du travail, cette histoire de donner une primeur aux accords d'entreprise demeure théorique, les champs ouverts à la négociation restant trop limités. On a besoin que la loi devienne supplétive. Ses prérogatives actuelles doivent revenir à la branche. Que le Code du travail s'impose sur la sécurité et les conditions de travail du salarié dans l'industrie, je veux bien, mais dans l'assurance... ? C'est à la branche de fixer ses règles. Mais qu'ensuite, par accord d'entreprise, on puisse même déroger à ce qui est aujourd'hui dans le Code du travail. Exemple : les 11 heures de repos consécutif. Dans nos métiers informatisés, il y a beaucoup de traitements dits "batch", des opérations lancées le soir qui doivent s'être déroulées correctement pendant la nuit et se terminer le lendemain matin avant l'ouverture des bureaux. Ceux qui les surveillent doivent-ils absolument s'en tenir aux 11 heures de repos ? Autre exemple: le métier de l'assurance exige un contact avec les clients dans des moments les plus divers. Ne pourrait-on assouplir encore les temps de travail? Troisième exemple : nos métiers se digitalisent massivement. Il faudrait négocier des CDI de projet pour mener, par exemple, des expérimentations sur ce thème dans les plus grandes entreprises. »

Joël Mottier, président de la fédération des assurances à la CFECGC, se soucie lui aussi du cadre social dans lequel ce «monde du travail qui explose sous l'effet de la digitalisation» va pouvoir s'organiser : « Il faut bien s'adapter. Mais il est difficile de déroger aux règles. Nous tenons à la hiérarchie des textes parce que nous craignons les excès des entreprises. Si l'on nous propose des solutions intelligentes, nous écouterons : par exemple, sur le temps de travail – un chantier intéressant à ouvrir. Mais il faut élargir à d'autres thème : les espaces de bureau, les formations, le management, pour accepter qu'un accord



d'entreprise déroge sans préjudice pour le salarié. » Aucun accord de la branche de l'assurance n'a jusqu'ici autorisé de dérogations par accords d'entreprise. Mais « cette pratique n'aurait pas de mal à s'installer, la CFDT y étant naturellement ouverte », selon Daniel Kayat, secrétaire général de la Fédération CFDT de l'assurance (38 %). D'autant que les bonnes perspectives économiques de la branche – l'heure n'est pas aux pertes d'emplois – permettent d'envisager des contreparties à l'allongement de leur temps de travail ou aux modifications des conditions de travail dues au numérique. H. H.

## « Mieux vaut poser le principe de supplétivité »

*Franck Morel, avocat associé au cabinet Barthélémy  
Propos recueillis par Emmanuel Franck*

***La future réforme du Code du travail se fixe pour ambition de donner « plus de place aux acteurs de terrain pour négocier ». Quelles sont les options du gouvernement et du législateur ?***

Deux approches juridiques sont possibles. Soit on adopte le principe de la dérogation: les normes de niveau inférieur – en l'espèce l'accord d'entreprise – peuvent être différentes voire moins avantageuses que les normes de niveau supérieur – l'accord de branche –, sauf dans les quatre domaines définis par la loi où la branche s'impose: les salaires minima, les classifications, les garanties collectives dont les risques sont mutualisés, et les fonds recueillis au titre de la formation professionnelle. Personnellement, j'ajouterais aussi les indemnités de rupture du contrat de travail. Ces quatre ou cinq domaines correspondent en fait à la valeur ajoutée de la branche pour les entreprises qui ne peuvent pas négocier, pour mutualiser et pour égaliser les conditions de concurrence. C'est précisément pour cela qu'ils sont cadrés par la loi.

L'autre approche est la supplétivité: le niveau décentralisé – l'entreprise – fixe la norme; à défaut, c'est la norme de niveau supérieur – la branche – qui s'impose. L'intérêt de cette approche, que je défends, est de donner davantage d'autonomie à la négociation. Avec ce principe, la question de savoir si l'accord d'entreprise est moins favorable ne se pose plus.

***Ces deux approches ont déjà été testées. Quels effets ont-elles produits ?***

La loi de mai 2004 adoptait l'approche dérogatoire, mais, en fait, aucun accord d'entreprise dérogeant à l'accord de branche n'a été signé. D'une part, parce que les accords de branche dataient d'avant 2004, d'autre





part, parce que ceux signés ensuite interdisaient toute dérogation. Du coup, le principe de supplétivité a été posé dans la loi d'août 2008 sur le temps de travail. Cela était nécessaire, car les branches avaient fixé des quotas d'heures supplémentaires dont les entreprises ne pouvaient pas s'affranchir.

***Pourquoi n'avoir pas élargi le principe de supplétivité au-delà du temps de travail dès ce moment-là ?***

C'était le cahier des charges de la loi de 2008. Nous avons saisi les partenaires sociaux sur la démocratie sociale et le temps de travail; la loi ne pouvait pas aller plus loin. Par la suite, le gouvernement n'a plus eu l'occasion d'y revenir

***Le rapport Combrexelle et les premières pistes du gouvernement penchent-ils du côté de la supplétivité ou de la dérogeabilité ?***

Le rapport Combrexelle est ambigu sur ce point; c'est la marge qu'il laisse au politique. Il donne l'impression de prôner la supplétivité tout en posant un ordre public conventionnel défini par la branche. Le document gouvernemental – un dossier de presse – peut paraître contradictoire puisque, d'un côté, il affirme qu'il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes, et d'un autre, il indique que la loi déterminera le champ de l'ordre public conventionnel, auquel il ne pourrait être dérogé.

***Le rapport Combrexelle laisse aussi entendre que les pouvoirs publics contrôleraient davantage les accords de branche, en refusant l'extension à ceux qui interdiraient toute dérogation d'entreprise ?***

Je n'y crois pas. Sur quels critères les pouvoirs publics se fonderaient-ils pour juger que le verrouillage de la branche est trop fort? Par ailleurs, l'extension ne fait pas tout: l'accord de branche s'appliquerait à ceux qui y adhèrent. Enfin, je vois mal les pouvoirs publics s'opposer à un accord de branche signé en bonne et due forme. Mieux vaut poser le principe de supplétivité plutôt que de laisser aux partenaires sociaux de branche le soin d'énumérer eux-mêmes ce à quoi les entreprises peuvent déroger.





# Le Monde

*Publié le 24 Novembre 2015 par Jean Grosset*

## Refonder la négociation collective

Le dialogue social, qui s'exprime par la négociation collective entre des partenaires sociaux représentatifs, a besoin de confiance, de loyauté et de respect mutuel entre les acteurs.

Du côté de l'entreprise, les employeurs ne sont pas tous convaincus du bien-fondé du dialogue social. Pour certains d'entre eux, l'accord collectif et l'accord de branche représentent une atteinte aux règles de la libre concurrence du fait des minima négociés et empêchent ainsi l'adaptation à la baisse des conditions d'emploi et de rémunération.

D'autres pensent que le temps de la négociation, long et incertain, gêne les initiatives économiques promptes et rapides. Enfin, des dirigeants de grands groupes considèrent la négociation collective comme une particularité française. Les cabinets en stratégie qui les conseillent sont centrés sur des décisions en direction des marchés émergents, des retours rapides sur investissement, des nouveaux standards mondialisés de consommation et de management. La négociation est alors perçue comme un coût et une perte de temps, plutôt que comme un levier de performance.

### « **DONNANT-DONNANT** »

Du côté des syndicats, la négociation est aujourd'hui une forme de « donnant-donnant » propre à la situation de crise : un accord aboutit généralement à une « distribution » des obligations et des avantages entre les deux parties. Or, la négociation devrait plutôt porter sur les questions stratégiques et être utilisée comme une protection de l'entreprise dans un contexte de crise.

Du côté de l'entreprise, la négociation est alors perçue comme un coût et une perte de temps, plutôt que comme un levier de performance

La complexité des négociations nécessite des femmes et des hommes formés et ayant les moyens d'agir, ce qui implique que des jeunes



puissent rejoindre les syndicats. Or, il faut le constater, peu d'entre eux choisissent cet engagement. Pour les syndicats de salariés comme pour les organisations patronales, les relations de confiance se sont distendues. Notre pays n'a pas une culture de la négociation et du compromis. On ignore bien souvent l'action du syndicaliste qui négocie pied à pied un accord améliorant les conditions de travail; les médias préfèrent des actions plus spectaculaires.

## **UNE QUESTION DE CONFIANCE**

Il faut donc agir pour conforter de véritables pratiques de dialogue, de concertation et de négociation. Plus que des modifications du code du travail - même s'il doit être rendu plus lisible -, la négociation collective suppose une confiance minimale entre les négociateurs. Il faut un constat partagé entre les partenaires sociaux : un dialogue social de qualité est une des conditions de la compétitivité de l'entreprise, car il anticipe avec les salariés les mutations incontournables.

Pour les syndicats de salariés comme pour les organisations patronales, les relations de confiance se sont distendues

C'est aussi, pour les syndicats, un levier d'action qui démontre simplement leur utilité. La réforme de la représentativité s'appuie sur le suffrage des salariés; il revient aux syndicats d'en tirer toutes les conséquences dans leurs relations avec les travailleurs.

Les conférences sociales, la loi de sécurisation de l'emploi et la loi relative au dialogue social et à l'emploi ont confirmé la place incontournable du dialogue social. Tous les partenaires sociaux sont à nouveau consultés à partir du rapport Combrexelle pour faire des propositions d'amélioration de la négociation collective. Une loi sera présentée par la ministre du travail durant l'année 2016 : c'est une chance à saisir pour les partisans du dialogue.



# Le Monde

Publié le 24 novembre 2015 par Françoise Benhamou

## L'économie numérique impose de repenser le contrat social

***Des filets de sécurité doivent accompagner les mutations de l'emploi.***

Il faut cliquer sur le lien qui permet d'accéder à la plate-forme d'Amazon dénommée " Mechanical Turk " : des entreprises y proposent des micro-tâches payées quelques cents, à accomplir en un temps donné qui, s'il est dépassé, vous exclut du " contrat ". A côté de cette inventivité extrême dans le registre de la fragmentation de l'emploi et de la disruption du modèle social, les propositions qui fleurissent, appelant à un autoentrepreneuriat joyeux sans la moindre sécurité de l'emploi, semblent angéliques...

Si l'on ajoute à cela les travaux scientifiques qui doutent des effets de la révolution numérique sur la productivité et la croissance (de Robert Solow, dès 1987, à Robert Gordon, bien plus récemment), ainsi que les données qui attestent la polarisation des compétences et le mouvement de destruction des emplois existants, on comprend que le numérique détruit avant de créer. La faiblesse des qualifications requises pour le plus grand nombre s'accompagne du très haut niveau de quelques autres, au risque de nourrir encore l'accroissement des inégalités. L'exercice du travail s'émancipe de la contrainte de la présence physique en un lieu donné (ce qui explique la prolifération des espaces de coworking) et s'insinue dans tous les moments de la vie, y compris dans les temps dits " de loisir ".

Le numérique ne crée ni autant d'emplois que d'autres innovations technologiques avant lui, ni avec le même degré de qualification, ni dans les mêmes lieux. Disparaissent ou disparaîtront toutes sortes de métiers,



emportés par l'automatisation des tâches ou leur transfert aux internautes, et par de nouvelles concurrences venues d'acteurs non nationaux particulièrement puissants.

Mais, en miroir inversé de ce paysage dramatique, on peut repérer de multiples sources de créations d'emplois en analysant finement cette nouvelle économie : la construction des infrastructures de télécommunication; les métiers du cloud; l'usage du big data, qui débouche sur des innovations de produits, de nouvelles applications clients, des méthodes marketing inédites, mais aussi sur des développements dans la santé; la création de ressources pour l'éducation à distance, dont on sait qu'elle est un complément et non un substitut à l'éducation en " présentiel "; la production de solutions dans le cadre de l'Internet des objets; l'assistance technique aux utilisateurs (individus, PME, TPE); etc.

Au-delà de ce gisement de créations d'emplois, le numérique irrigue l'ensemble de l'économie; il ne saurait donc être considéré, selon une note du Conseil d'analyse économique (" Economie numérique", note du CAE n° 26, octobre), comme un " secteur ". Il permet d'améliorer la qualité de l'appariement entre demande et offre d'emploi. On peut aller plus loin en constatant que, lorsqu'un écosystème se met en place autour des métiers liés au -numérique, se créent aussi des emplois non numériques (services, -immobilier, culture, production et distribution de biens de consommation courante).

Il est évident que la grande transformation que nous vivons implique de réviser les règles qui président à notre contrat social. De là à célébrer un autoentrepreneuriat généralisé (comme le préconise la même note du CAE), cela peut sembler aventureux. La possession des compétences nécessaires à la création et au développement de start-up est en bien des cas illusoire. Et l'extrême flexibilité du statut d'autoentrepreneur, qui seul assume le risque de ces métiers, n'est un horizon que pour une petite partie des jeunes : le champ des possibles s'ouvre plutôt sur des combinaisons diverses, avec des enchaînements de périodes de salariat et de non-salariat, assorties de la création de filets de sécurité qui demeurent indispensables, car ils sont à la base de notre capacité à vivre ensemble. Plus que jamais, cette souplesse impose le développement des investissements dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie.



# Le Monde

Publié le 25 novembre 2015 par Audrey Tonnelier

## La religion, sujet sensible dans les entreprises

***Confrontés à la montée du fait religieux, les patrons tentent d'y répondre, en ordre dispersé pour l'instant.***

Dans nos magasins, les choses sont gérées au cas par cas : pendant le Ramadan, on essaie de faire des plannings permettant aux salariés qui le souhaitent de partir plus tôt... comme pour quelqu'un qui souhaiterait assister à l'anniversaire d'un ami ! " A la Fnac, comme dans la majorité des entreprises françaises, la gestion de la question religieuse fait désormais partie du quotidien.

Alors que le gouvernement souhaite améliorer " la détection de la radicalisation dans les entreprises", le monde économique n'a pas attendu les dramatiques attaques terroristes du 13 novembre pour se saisir de la question du " fait religieux ", c'est-à-dire l'ensemble des questions liées à la visibilité ou aux comportements en lien avec une religion.

" Les premiers guides d'entreprises sont apparus au milieu des années 2000, dans des groupes issus du secteur public (EDF, Orange), des entreprises américaines (IBM) ou fortement implantées dans les quartiers (Casino) ", explique Sophie Gherardi, directrice du Cefrelco (Centre d'étude du fait religieux contemporain), un think tank spécialisé.

Le sujet a cependant pris un relief nouveau ces dernières années. En avril, près d'un quart des managers (23 %) déclaraient être confrontés à un fait religieux au moins une fois par mois dans leur entreprise, presque deux fois plus qu'en 2014 (12 % des sondés), selon l'enquête annuelle de l'Observatoire du fait religieux en entreprise (OFRE). " L'essentiel des



situations reste facilement gérable : une personne qui souhaite prier seule dans son bureau, une demande de congé pour fête religieuse... Mais les cas conflictuels et/ou bloquants ont doublé en un an, passant de 3 à 6 % ", souligne Lionel Honoré, directeur de l'OFRE. Or, souligne Mme Gherardi, " dans l'immense majorité des cas, les questions concernent des personnes se réclamant de l'islam. "

Historiquement, les constructeurs automobiles ont été parmi les premiers concernés : les salles de prière dans les usines sont créées dans la foulée des grèves des années 1980, consacrées d'abord à des revendications syndicales et salariales. " Aujourd'hui, ce sont toujours les mêmes noms qui reviennent : Air France, Aéroports de Paris (ADP), la RATP... attention à ne pas alimenter les fantasmes ! ", s'agace Jean-Louis Malys, le secrétaire national de la CFDT.

Dérives côté entreprises" Ce n'est pas une question d'entreprise, mais de société. Les entreprises ne sont pas en dehors de la société ", dit M. Honoré. " Celles qui rencontrent des situations de débordement, localisées dans les périphéries des grandes agglomérations, emploient des salariés peu qualifiés, dans les secteurs du transport, de la logistique, du bâtiment, du nettoyage ou de l'agroalimentaire ", résume le chercheur.

Dans le contexte actuel, ces groupes préfèrent faire profil bas. La RATP s'est retrouvée dans l'oeil du cyclone la semaine qui a suivi les attentats, après que Le Parisien a rapporté qu'elle figurait parmi les entreprises comptant le plus de collaborateurs faisant l'objet d'une " fiche S " (surveillance spécifique pour des faits en lien, notamment, avec le terrorisme). La Régie invoque sa charte de la laïcité, mais ne convainc pas toujours en interne. " On fait semblant de croire que le problème est réglé. La réalité, c'est que les managers en contact avec des individus radicalisés sont laissés à eux-mêmes pour gérer ce genre de choses dans les dépôts de bus ", déplore un ancien cadre sous couvert d'anonymat.

Les dérives existent aussi côté entreprises. A Toulouse, une ingénieure informatique de la SSII Micropole Univers, licenciée pour avoir refusé d'enlever son voile quand elle venait travailler chez son client Groupama, attend depuis avril un jugement de la Cour de Justice de l'Union européenne.

" Les problèmes restent marginaux, mais quand ils surviennent, ils génèrent de fortes tensions. D'où la nécessité de faire de la prévention en amont ", confirme Nicolas Cadène, rapporteur général de



l'Observatoire de la laïcité, une structure rattachée au premier ministre, qui a publié en 2014 un guide sur "la gestion du fait religieux dans l'entreprise privée".

## **LE PRAGMATISME FAIT LOI**

En France, le sujet est complexe pour les entreprises. Contrairement à la fonction publique, où prévaut l'obligation de neutralité religieuse, dans le privé, "la loi de 1905 sur la laïcité garantit la liberté de conscience, y compris en matière religieuse", rappelle M. Cadène. La limite ? Le respect de l'autre et de l'organisation. "Porter un signe religieux : oui, perturber la bonne marche de l'entreprise ou déroger à sa mission de salarié : non", résume M. Cadène.

"Pour circonscrire les dérives, il faut se référer à des critères objectifs en matière de protection des individus (sécurité, hygiène, interdiction du prosélytisme). Signifier qu'une barbe trop longue n'est pas hygiénique pour servir dans une cantine par exemple, ou interdire la diffusion de tracts vantant la Manif pour tous. Second terrain, la mission confiée à la personne : un salarié travaillant au rayon boucherie d'un supermarché ne peut pas refuser de manipuler la viande de porc", détaille le rapporteur de l'Observatoire de la laïcité.

Le plus souvent, le pragmatisme fait loi. Comme dans cet entrepôt montpellierain de la chaîne de supermarchés Super U, où des salariés ont, voilà quelques mois, demandé à ne pas préparer de colis contenant des produits alcoolisés ou du porc. "Des solutions ont été trouvées grâce à un imam, qui leur a expliqué que si c'était pour gagner leur vie, et qu'ils ne consommaient pas ces produits, ils pouvaient les manipuler", rapporte-t-on chez le distributeur.

Chez Bouygues Construction, une coiffe rituelle n'est pas un problème, tant qu'elle tient sous le casque de chantier. Chez BNP Paribas, pas de restriction non plus pour le port du voile ou de la kippa, "si ce n'est pour les salariés en contact direct avec les clients, qui doivent porter une tenue neutre, dépourvue de signe religieux, au même titre que les signes d'appartenance politique, syndicale ou associative", précise Barbara Levéel, responsable de la diversité de la banque.

De son côté, Orange a instauré des facilités pour pouvoir prendre des jours de congés pendant les fêtes religieuses, et les personnes qui souhaitent jeûner peuvent avoir des aménagements d'horaire. Pour sa part, ADP tolère la pratique religieuse pendant les temps de pause et a ouvert cinq centres spirituels, destinés à la fois aux passagers des





aéroports de Roissy et d'Orly et aux salariés.

" L'idée est de trouver le juste équilibre, en répondant aux demandes des salariés, sans pour autant oublier l'intérêt général ", prône Nicolas Cadène : ouvrir des salles de prière communes à tous les cultes, instaurer un menu sans viande, qui convienne aussi bien aux musulmans et aux juifs qu'aux végétariens...

M. Honoré, de l'Observatoire du fait religieux en entreprise, se veut plus ferme. " On a encore du mal à sanctionner les comportements radicaux, car ils font peur. Une personne qui n'enlève pas son voile face à des clients sera sanctionnée, alors qu'un salarié qui refuse de travailler dans la même pièce qu'une femme fera parfois simplement l'objet d'un changement de poste ", déplore le chercheur. L'enjeu est de taille, souligne-t-il : " Le bon fonctionnement de l'entreprise, mais aussi la liberté de tous les salariés, pour qui la vie professionnelle passe avant la pratique de la foi ".





*Publié le 26 novembre 2015*

## **ArcelorMittal Dunkerque : après trois accidents mortels du travail, la sécurité devant le tribunal**

Après trois accidents mortels du travail en moins d'un an sur le site d'ArcelorMittal de Dunkerque (Nord), des élus du personnel réclament une expertise globale sur la sécurité, mais l'entreprise la conteste: ce litige doit être tranché par le tribunal de grande instance de Dunkerque jeudi.

Décembre 2014: un ouvrier meurt percuté par une chargeuse. Avril 2015: un autre est écrasé entre deux wagons. Juillet 2015: un fondeur tombe dans une rigole à fonte.

«Parmi eux, deux intérimaires!», dont l'un travaillait pour un sous-traitant et l'autre directement pour Arcelor, pointe Bernard Colin, secrétaire CGT du comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) du secteur fonte d'ArcelorMittal Dunkerque.

«On leur confie des missions alors que la validation de leur savoir-faire n'est pas correctement vérifiée. Nous avons déjà vu des postes où des intérimaires sont formés par d'autres intérimaires, c'est inadmissible!», dénonce M. Colin, également salarié sur ce site classé Seveso seuil haut, 11e employeur de la région Nord-Pas-de-Calais avec ses 4.000 salariés, selon la Chambre de commerce et d'industrie du Nord.

En octobre, la CGT avait «exigé» de Prism'Emploi, organisation professionnelle regroupant des entreprises de travail temporaire, le «retrait immédiat des salariés intérimaires du groupe ArcelorMittal».

Outre la formation de ces salariés, le syndicat pointait «l'inégalité de traitement concernant les équipements de protections individuels et l'absence de détecteur de gaz pour les travailleurs intérimaires».

Pour l'heure, seule la société de travail temporaire Randstad a retiré 28



intérimaires employés sur l'usine ArcelorMittal de Dunkerque en attendant que leurs postes soient, selon elle, «mis au niveau de sécurité attendu».

De son côté, ArcelorMittal affirme que «les règles de sécurité définies s'appliquent sur tous ses sites et sont strictement identiques pour l'ensemble des opérateurs, qu'ils soient internes à l'entreprise, sous-traitants ou intérimaires».

«ArcelorMittal dément fermement tout écart de traitement entre les différents intervenants», insiste l'entreprise.

### - 23 décès en 2015 dans le monde -

Outre ces accidents mortels, Bernard Colin relève des «accidents à potentiel de gravité élevé», comme en septembre 2015, où «un intérimaire de chez Randstad a trébuché et s'est rattrapé à un transporteur qui, heureusement, était à l'arrêt !».

«La politique de sécurité d'ArcelorMittal doit être mise sur la table !», s'exclame-t-il.

Dans la mission qui doit être confiée à un expert et qui sera défendue jeudi, les salariés demandent, entre autres, un «retour d'expérience» sur les deux derniers accidents mortels du travail qui concernent des intérimaires, un diagnostic sur le management de la sécurité sur le site et un autre sur le recours à l'intérim et à la sous-traitance.

Depuis ces accidents de travail, la direction d'ArcelorMittal assure que «des mesures de renforcement de la sécurité» ont été prises, comme l'installation d'une protection renforcée pour empêcher toute chute dans une rigole de fonte.

Mais «faire beaucoup, ce n'est pas faire assez», répond l'avocat des salariés, Me Alexandre Barège, pour qui cette audience «va mettre en évidence le fait que l'entreprise ne prend pas assez de mesures».

ArcelorMittal ne s'oppose pas à cette expertise, mais veut en restreindre le périmètre, en se concentrant «sur le secteur fonte du site et la compréhension de l'accident mortel du 13 juillet, et non pas sur des problématiques générales de sécurité sur l'ensemble du site», explique le groupe sidérurgique.

Il confirme que 23 accidents mortels du travail ont été recensés sur l'ensemble de ses sites dans le monde en 2014, comme en 2015.

Dernier en date en France: celui en septembre à Fos-sur-Mer d'un géomètre d'une société sous-traitante qui a chuté dans une trémie, «enseveli dans des matières mouvantes», rapporte M. Colin.

Les conclusions d'une enquête de police et de l'inspection du travail portant sur les trois décès du site d'ArcelorMittal Dunkerque doivent, elles, être rendues en 2016.



**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](http://HORIZONSOCIAL.FR)

