



## **PANORAMA DE PRESSE**

02/07/2010

**CGT**

## Sommaire

### Syndicalisme (2 Documents)

**Alternatives Economiques - 01/06/2010 - [Comment accroître le pouvoir des salariés?](#)** (2001 mots)

Actuellement, les salariés n'ont guère de prise sur les décisions stratégiques qui concernent leur entreprise. Comment y remédier? François Chérèque, secrétaire général de la CFDT, et Pierre Ferracci, président du groupe Alpha, confrontent leurs points de vue.

**L'Entreprise - 01/07/2010 - [Lanégociationdérogatoire](#)** (2220 mots)

Les entreprises n'ayant pas de délégué syndical peuvent plus facilement négocier un accord d'entreprise depuis le 1er janvier 2010.

### Actualité en régions (1 Document)

**20 Minutes - 02/07/2010 - [LE MOUVEMENT SE DURCIT À BONGARD](#)** (185 mots)

Ils devraient entamer aujourd'hui leur quatrième jour de grève. Depuis mardi, à l'appel de la CGT, CFDT et CFTC, 80 salariés de Bongard à Holtzheim ont cessé le travail. L'usine d'équipements de boul...

### Actualité sociale (7 Documents)

**L'Humanité - 02/07/2010 - [Parisot réélue, le Medef revêt sa tenue de combat](#)** (755 mots)

Reconduite à la tête du syndicat patronal, elle vole au secours d'Éric Woerth, soutient le plan de rigueur de la droite, revendique d'avoir inspiré la réforme des retraites et se met en position face au mouvement social, en prévision de 2012.

**La Tribune - 02/07/2010 - [Laurence Parisot réélue pour trois ans à la tête du Medef](#)** (454 mots)

Très bien élue jeudi, Laurence Parisot veut mettre la « compétitivité équitable » au cœur de son nouveau mandat.

**Alternatives Economiques - 01/06/2010 - [Medef: unanimité de façade](#)** (2943 mots)

Le 1er juillet, Laurence Parisot devrait être réélue à la tête du Medef dans un fauteuil. Cette réélection n'en fera pas pour autant la "patronne des patrons".

**Les Echos - 02/07/2010 - [Salaires hommes-femmes : Fillon promet une loi d'ici à la fin de l'année](#)** (371 mots)

...

**L'Humanité - 02/07/2010 - [Centres d'appels, la politique du pire](#)** (829 mots)

Contrôle permanent des flux, cahiers des charges ultrarestrictifs, dépersonnalisation et flicage des salariés : dans ce secteur en proie à un violent dumping social et aux délocalisations, les conditions de travail sont déplorables.

**L'Humanité - 02/07/2010 - [et pendant ce temps, au Maghreb](#)** (142 mots)

Près de 25 000 personnes travaillent à l'étranger pour des centres d'appels français, principalement au Maroc et en Tunisie. « Là-bas, cela va très loin dans la perte d'identité », affirme Alice Roup...

**La Croix - 02/07/2010 - [La faute d'orthographe, une faute professionnelle](#)** (766 mots)

De plus en plus de salariés utilisent leur droit à la formation pour se remettre à niveau en orthographe et contribuer ainsi à donner, dans les lettres et les courriels, une meilleure image de leur entreprise

## **Protection sociale (3 Documents)**

**Bulletin Quotidien - 01/07/2010 - [Moins de deux seniors sur dix \(18 %\) sont encore sur le marché du travail à l'âge de 62 ans, selon des données 2009 du ministère de l'Emploi, et il s'agit le plus souvent de travailleurs indépendants, ou de salariés exerçant une profession intellectuelle](#)** (179 mots)

Moins de deux seniors sur dix (18 %) sont encore sur le marché du travail à l'âge de 62 ans, selon des données 2009 du ministère de l'Emploi, et il s'agit le plus souvent de travailleurs indépendants...

**Le Monde - 02/07/2010 - [La retraite, cet état " impensable "](#)** (1201 mots)

Si l'on essaye de penser la retraite en tant qu'état ou modalité de l'existence, on se trouve vite embarrassé. Ce n'est pas un état régi par le principe de nécessité : le retraité touche une pension ...

**Les Echos - 02/07/2010 - [« Les retraites, un miroir grossissant des inégalités »](#)** (654 mots)

...

## **Syndicalisme**



Mardi 1er Juin 2010

## Idées Débat Gouvernance

# Comment accroître le pouvoir des salariés?

Actuellement, les salariés n'ont guère de prise sur les décisions stratégiques qui concernent leur entreprise. Comment y remédier? François Chérèque, secrétaire général de la CFDT, et Pierre Ferracci, président du groupe Alpha, confrontent leurs points de vue.

Entretien avec: Ferracci Pierre président du groupe Alpha

Après celle de 2000-2001, la crise actuelle confirme la profonde inadéquation du mode de gouvernance des entreprises qui s'est imposé depuis vingt ans. Le pouvoir y appartient en effet quasiment exclusivement aux actionnaires et aux managers qu'ils désignent, mais quand les affaires tournent mal, ce sont au premier chef les salariés qui trinquent. Comment leur permettre de peser réellement sur la stratégie de leur entreprise? Les réponses de François Chérèque, secrétaire général de la CFDT, et de Pierre Ferracci, président du groupe Alpha qui conseille notamment les comités d'entreprise.

### **L'association des salariés à la stratégie des entreprises est-elle suffisante aujourd'hui?**

François Chérèque: En France, l'association des salariés aux décisions stratégiques concernant leur entreprise repose à l'heure actuelle quasiment exclusivement sur le droit à l'information-consultation des instances représentatives du personnel. Ce principe se heurte à de nombreuses limites. Tout d'abord, la qualité de cette information est très différente d'une entreprise à l'autre. Beaucoup dépend de la taille des entreprises concernées, de leur périmètre (national ou international), de la structure du capital... De plus, cette démarche n'est de toute façon, comme son nom l'indique, que consultative: si la direction le souhaite, elle peut passer outre à l'avis formulé par les instances représentatives du personnel. C'est le cas le plus fréquent.

**Pierre Ferracci:** Ce qui pose surtout problème, c'est le manque d'anticipation. Les comités d'entreprise (**Comité d'entreprise (CE)**: institution représentative du personnel, obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés.) ne sont consultés qu'une fois la décision prise, quand il est déjà trop tard pour espérer l'influencer. Lorsqu'il y a une récession, c'est encore plus caricatural. Du coup, les organisations syndicales et les experts qui travaillent avec eux n'ont d'autres solutions que de jouer les pompiers. Dans un tel contexte, il n'est pas étonnant que les salariés aient des réactions brutales.

Toutes les entreprises n'ont cependant pas réagi de la même manière face à la crise. Certains employeurs ont fait des efforts pour jouer sur les mesures de chômage partiel et trouver des substituts aux licenciements; d'autres en ont profité au contraire pour accélérer leurs restructurations, en se focalisant uniquement sur le critère de rentabilité financière. Forcément, dans ces deux types de situation, l'information qui est donnée aux salariés n'est pas de la même nature, ni de la même qualité.

**F. C.:** La France est en retard dans le domaine du débat économique au sein des entreprises, et cela ne date pas de la crise. La récession n'a fait que rendre visible ce que l'on savait déjà.

Je suis d'accord, l'information-consultation se fait uniquement sur les conséquences des décisions déjà prises par les actionnaires et les managers. Cela provoque deux types de réactions: soit les syndicats se résignent et acceptent d'accompagner la décision en négociant ses conséquences, soit ils adoptent une démarche plus classique d'opposition avec le risque d'une radicalisation du conflit. Il faut dépasser cette alternative.

La procédure d'information-consultation doit avoir lieu en amont de la décision et permettre d'organiser une véritable confrontation sur la stratégie économique de l'entreprise, sur le partage de la valeur ajoutée, sur la gestion de l'emploi, de la formation, sur l'impact environnemental de l'activité de l'entreprise et sur l'organisation du travail. Il faut également que le mode de rémunération des managers soit intégré dans les dispositifs d'information et de consultation. C'est un élément très important: la rentabilité actionnariale ne doit pas être le seul déterminant de ces rémunérations, il faut aussi prendre en compte des objectifs sociaux et environnementaux. Ce sujet est d'ailleurs sur la table d'une négociation qui vient de s'ouvrir avec le Medef sur le partage de la valeur ajoutée. Dernier point: les représentants des salariés doivent aussi avoir leur mot à dire sur le comportement de l'entreprise vis-à-vis de ses sous-traitants.

**Pour dépasser ces limites, faut-il sortir de l'information-consultation pour entrer dans une logique d'avis conforme, à l'allemande, c'est-à-dire rendre obligatoire l'accord des instances représentatives du personnel sur les mesures de restructuration?**

**F. C.:**En France, nous n'avons pas la culture de codétermination( **Codétermination ou cogestion**: en Allemagne, les comités d'entreprise disposent d'un droit de veto sur un grand nombre de décisions opérationnelles et la présence de représentants des salariés est obligatoire dans les conseils de surveillance des entreprises de plus de 500 salariés (50% des sièges leur sont attribués dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.) à l'allemande, avec ce que cela implique de responsabilité partagée par les organisations syndicales sur les décisions de gestion. Il faut être pragmatique et se rendre à l'évidence: pas une organisation syndicale ne s'engagera sur cette voie-là, pas plus d'ailleurs que les organisations patronales et les politiques. La priorité, c'est de changer le moment de l'information-consultation. Si l'on parvient à créer une véritable confrontation en amont des décisions stratégiques, on sera déjà dans une nouvelle logique.

**P. F.:**Au-delà du moment le plus propice pour l'information-consultation, il faut également se demander quel est le lieu pertinent pour anticiper et échanger des informations. Sans jeter le bébé avec l'eau du bain - l'information-consultation des comités d'entreprise a aussi ses qualités et ses atouts -, il faut compléter l'armature de ce système par une présence des représentants des salariés au sein des conseils d'administration( **Conseil d'administration (CA)**: organe élu par l'assemblée générale des actionnaires et chargé de gérer une société pendant une période déterminée fixée par les statuts. Il choisit en son sein un président chargé de diriger l'organisme et de le représenter à l'extérieur.). Certes, les gènes du mouvement syndical et du patronat français ne se prêtent pas à une évolution vers un système de cogestion (\*) à l'allemande. On peut néanmoins trouver un juste milieu avec une présence d'administrateurs représentants les salariés dans ces conseils d'administration, mais à un niveau inférieur aux 50% des membres atteints en Allemagne. C'est en effet le lieu où se prennent les décisions stratégiques, même s'il y a des conseils d'administration qui marchent plus ou moins bien. Il faut se battre sur les deux terrains: à la fois revaloriser le rôle des comités d'entreprise en les faisant intervenir plus en amont des processus de décision et, en même temps, investir le lieu où le débat stratégique sur les orientations de l'entreprise est permanent, c'est-à-dire le CA.

**En France, les dirigeants des CE assistent aux CA à titre consultatif. Et dans les entreprises nationalisées, des représentants des salariés sont présents depuis longtemps dans les CA. Quel bilan tirez-vous de ces expériences?**

**F. C.:**Le bilan est mitigé. Certaines entreprises publiques se sont rapprochées d'un système de cogestion avec le syndicat majoritaire; d'autres ont une culture d'information-consultation

assez forte et jouent la carte de la transparence. Mais à l'inverse, dans le secteur bancaire, par exemple, les représentants des salariés au CA n'ont pas vu ou n'ont pas pu dénoncer les dérives qui nous ont amenés à la catastrophe. Nous sommes favorables à la représentation des salariés au CA, mais ce serait une illusion de croire que cette présence suffirait à renforcer automatiquement le pouvoir des salariés. Leurs représentants assisteront peut-être aux débats, mais de toute façon, le CA n'est pas un lieu de négociation, encore moins sur la stratégie de l'entreprise. Le débat sur la place, le rôle et le temps de l'intervention des institutions représentatives du personnel est un préalable. Et ce débat me semble prioritaire par rapport à la question de la présence des salariés au CA.

**P. F.:** Certes, la stratégie ne se négocie pas, pas plus au CA qu'au CE d'ailleurs. Mais au moins, dans un conseil d'administration, est-on sûr d'avoir en face de soi le dirigeant de l'entreprise, ce qui est loin d'être toujours le cas dans les CE. Encore faut-il que les syndicats y entrent avec les idées claires. Ils peuvent y jouer un rôle actif, tout comme se contenter d'écouter et ne pas vraiment participer. L'enjeu, c'est d'entrer dans les conseils d'administration pour discuter tant que les décisions ne sont pas encore prises, pour apporter sa pierre dans un débat stratégique qui n'est pas encore clos. Cela suppose que les directions l'acceptent et que les syndicats le veuillent. Certains dans le mouvement syndical français continuent de penser que mettre le doigt dans cet engrenage-là comporte plus de risques que d'avantages. Ils redoutent d'être associés aux décisions et de devoir accepter des compromis pas toujours évidents à assumer. Mais si les organisations syndicales sont décidées à participer activement au débat stratégique et à bousculer les directions d'entreprise, je suis persuadé que le bilan sera positif.

**Pour le patronat, la participation des salariés aux CA poserait un problème de confidentialité des informations. Cet argument est-il sérieux?**

**P. F.:** Très franchement, beaucoup de décisions stratégiques sont aujourd'hui portées sur la place publique alors même qu'elles n'ont pas été discutées avec les représentants du personnel. Cette affaire de confidentialité est souvent un faux problème. Et quand cela pose de véritables difficultés - ce qui arrive -, les syndicats jouent généralement le jeu. Les délits d'initiés et les informations confidentielles qui circulent en dehors des entreprises proviennent très rarement des syndicalistes.

**Si on allait vers une représentation des salariés dans les CA, faut-il que ces représentants soient élus par les salariés ou désignés par les CE?**

**F. C.:** Avec la réforme de la représentativité syndicale, on a tourné définitivement le dos aux désignations par les organisations pour représenter des collectifs. L'élection me semble plus pertinente. Cela va dans le sens d'une démocratisation de l'entreprise.

**P. F.:** Il vaudrait mieux éviter, à mon sens, des élections au suffrage direct, parce qu'on courrait le risque de court-circuiter les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel classiques. Une désignation par les organisations syndicales, en fonction de la représentativité découlant de la nouvelle loi, ou par les comités d'entreprise me semble plus légitime.

"L'information économique dans l'entreprise en période de crise", *note de travail* n° 8, Idies , mars 2010. A télécharger sur [www.idies.org](http://www.idies.org)

**Jeanneau Laurent**

Jeudi 1er Juillet 2010

## LES ESSENTIELS social

### Lanégociationdéroatoire

**Les entreprises n'ayant pas de délégué syndical peuvent plus facilement négocier un accord d'entreprise depuis le 1er janvier 2010.**

Le dispositif de négociation dérogatoire a été rendu possible par la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale, même s'il faut reconnaître qu'il ne s'agit pas d'une véritable nouveauté. En effet, il faut rappeler que la négociation d'un accord d'entreprise avec un salarié mandaté existe depuis les lois Robien et Aubry. De plus, la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social prévoyait aussi que, en l'absence de délégués syndicaux, un accord d'entreprise pouvait être négocié avec les représentants élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel sous réserve que cela soit autorisé et organisé par un accord de branche étendu. Toutefois, seules 18 branches professionnelles avaient mis en place un tel accord (voir liste à la fin de la partie 1). Depuis le 1er janvier dernier et l'entrée en vigueur des dispositions de la loi du 20 août 2008, même en l'absence de convention ou d'accord de branche sur le sujet, la loi permet aux entreprises de moins de 200 salariés de conclure un accord d'entreprise en l'absence de délégué syndical. Ce sont les articles L. 2232-21 à L. 2232-24 du Code du travail qui encadrent les modalités de cette négociation ainsi que la validité desdits accords. Rappelons cependant que les entreprises relevant de dispositions conventionnelles conclues sous l'ancienne législation devront continuer à les appliquer sans limitation dans le temps. Ainsi, par exemple, si l'entreprise relève d'un accord de branche n'autorisant la négociation qu'avec un salarié mandaté (comme dans le secteur des exploitations frigorifiques), elle ne pourra pas négocier avec un représentant élu du personnel à

compter du 1er janvier 2010.

#### **1. La négociation avec des élus**

Cette négociation est réservée aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat dans les entreprises de moins de 50 salariés. La négociation se fait avec les représentants élus du personnel (membres du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, DUP) ou, à défaut, les délégués du personnel.

#### **> Le déroulement de la négociation**

Préalablement à l'engagement des négociations, l'entreprise doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont elle relève de sa décision d'engager des négociations avec des élus du personnel. Jusqu'à présent, cette information n'était prévue que lorsque la négociation était menée avec un salarié mandaté et ne visait que les organisations syndicales au niveau national, alors que la loi vise désormais celles représentatives au niveau de la branche. En vertu de la loi du 20 août 2008, seuls seront reconnus représentatifs les syndicats ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, additionnés au niveau de la branche, sachant que la première mesure d'audience sera réalisée en 2013. En attendant, les cinq syndicats (CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC) restent présumés représentatifs au niveau national, interprofessionnel et au niveau de la branche. Il est possible que cette

première obligation puisse dissuader certains employeurs d'ouvrir une négociation avec les élus, du fait de leur inquiétude de voir s'implanter un syndicat dans leur entreprise. La négociation se déroulera en concertation avec les élus, qui recevront préalablement les informations nécessaires à la discussion ainsi qu'un projet d'accord. Chaque élu titulaire appelé à participer à la négociation bénéficiera d'un crédit de 10 heures au maximum par mois, considéré comme du temps de travail et venant en supplément de son crédit habituel.

#### **> Sur quoi l'accord peut-il porter ?**

L'article L. 2232-31 du Code du travail précise que l'accord négocié avec un élu du personnel peut porter sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords cités à l'article L. 1233-21 (accords de "méthode" définissant les modalités d'information et de consultation du CE dans le cadre de licenciements économiques de 10 salariés ou plus).

Dans les faits, l'accord peut porter sur n'importe quel thème permettant d'adapter les règles du Code du travail ou de la convention collective aux besoins de l'entreprise. Il est destiné en principe à améliorer la situation des salariés par rapport aux dites règles, mais peut également contenir des dispositions moins favorables, sauf dans deux cas :

- quand l'accord de branche l'interdit expressément, soit directement, soit dans les accords de branche ayant mis en place des commissions paritaires de branche, lorsque ces derniers accords statuent sur leur



contenu ;

- quand l'accord porte sur les domaines suivants : salaires minima, classification, garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

En pratique, la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale a aussi pour objectif de faire de la durée du travail un thème privilégié de l'accord d'entreprise, ce dernier pouvant donc désormais être négocié avec un élu ou un salarié mandaté. L'accord pourra ainsi fixer un contingent annuel d'heures supplémentaires particulier, une modulation horaire spécifique, ou mettre en place un compte épargne temps propre à l'entreprise.

### > La validité de l'accord

La validité de l'accord est subordonnée à deux conditions : d'une part sa conclusion par des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, et d'autre part l'approbation par la commission paritaire de branche, à laquelle l'accord doit être soumis. Cette deuxième condition cause pour le moment quelques soucis aux entreprises qui veulent utiliser ce dispositif car peu de branches se sont dotées d'une commission paritaire (voir ci-dessous).

En effet, il faut signaler que si l'une de ces deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. Le rôle de la commission paritaire de branche est de vérifier que l'accord n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Pour éviter que l'entrée en vigueur de l'accord ne soit retardée par une délibération trop longue, l'article L. 2232-21 du Code du travail prévoit que la commission doit se prononcer sur la validité dans les quatre mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé. Après cette étape, c'est le dépôt auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), accompagné du procès-verbal d'approbation de la commission paritaire, qui conditionne l'entrée en vigueur de l'accord.

### > Des freins à la négociation

La validation de l'accord par la commission paritaire de branche est incontournable mais de nombreuses branches (Syntec, par exemple) ne se sont pas encore dotées d'une telle commission et la loi n'a prévu aucune solution de remplacement. Par conséquent, toute entreprise qui s'appête à négocier un accord d'entreprise avec des élus doit au préalable se rapprocher de sa branche pour s'assurer de l'existence ou non d'une commission paritaire.

De même, les entreprises rattachées au Code du travail sont pénalisées. Ne dépendant d'aucune branche, elles ne peuvent négocier d'accord d'entreprise avec les élus car il serait invalidé du fait qu'il ne peut être soumis à une commission paritaire inexistante.

Par ailleurs, les règles définies par la loi du 20 août 2008 ne s'appliquent qu'à défaut de dispositions conventionnelles existantes. Or, en application de la loi de mai 2004 sur le dialogue social, 18 branches avaient déjà négocié à fin 2008 un accord réglementant la négociation d'un accord d'entreprise avec des représentants élus et/ou des salariés mandatés et voient leurs dispositions conventionnelles et leurs commissions paritaires pérennisées. Sont concernées les branches Animation/Audiovisuel/Autoroutes/Biscotteries, biscuits, chocolateries, industries alimentaires diverses/ Boulangerie et pâtisserie industrielle/Charcuterie industrielle/Combustibles/Eaux embouteillées, boissons sans alcool et bières/Entreprises artistiques et culturelles/Exploitations frigorifiques/Fleurs, fruits et légumes/Géomètres et experts topographiques/HLM/Import-export/Industrie pharmaceutique/Lait/ Produits du sol/Travail temporaire.

### 2. La négociation avec des salariés mandatés

Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent recourir à ce type de négociation dès lors qu'elles n'ont ni délégué syndical, ni représentant élu du personnel (procès-verbal de carence aux élections à l'appui).

### > Le déroulement de la négociation

Comme pour la négociation avec les élus, l'entreprise doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont elle relève de sa décision d'engager des négociations. Chaque organisation syndicale représentative dans la branche ne peut mandater qu'un seul salarié de l'entreprise. Les salariés mandatés ne peuvent être apparentés à l'employeur ou, en raison de leur pouvoir, lui être assimilés. Ils sont protégés au même titre que les représentants du personnel. Les modalités de négociation ainsi que le crédit d'heures dont ils bénéficient sont identiques à ceux des représentants élus.

### > Sur quoi l'accord peut-il porter ?

L'article L. 2232-24 du Code du travail indique que le contenu de l'accord collectif négocié avec un salarié mandaté est identique à celui négocié avec un élu du personnel (voir ci-dessus).

### > La validité de l'accord

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (dans des conditions déterminées par décret), dans le respect des principes généraux du droit électoral, à savoir :  
- dans les quinze jours de la signature de l'accord, l'employeur informe les salariés de son contenu, organise le scrutin et détermine le texte de la question soumise au vote ;  
- il informe par écrit le ou les salariés mandatés des modalités d'organisation du scrutin, ces derniers disposant de huit jours pour saisir le tribunal d'instance en cas de désaccord sur ces modalités.

Faute d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal affiché dans l'entreprise, adressé aux organisations syndicales mandantes. Le dépôt auprès de la DDTEFP, accompagné du procès-verbal de carence aux élections, et de celui de la consultation des salariés conditionne son entrée en vigueur.

négociation dérogatoire et accord dérogatoire

Il faut veiller à ne pas confondre "négociation dérogatoire", dispositif spécifique traité dans cette fiche pratique et "accord dérogatoire". L'accord dérogatoire est l'accord (quel que soit son mode de négociation...) qui, sous réserve de respecter certaines dispositions, prévoit de déroger au principe suivant lequel les conventions ou accords collectifs ne peuvent contenir des dispositions moins favorables pour les salariés que celles prévues par la loi et les règlements et accords de niveaux supérieurs.

La négociation dérogatoire avec le

#### RSS

Depuis la loi du 20 août 2008, pour être représentatifs dans l'entreprise, les syndicats doivent recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés (hors votes blancs ou nuls) au premier tour des élections des titulaires au CE, ou de la délégation unique du personnel, ou des DP. Quand il n'est pas ou plus représentatif suite aux dernières élections, le syndicat d'une entreprise ou d'un établissement de plus de 50 salariés peut désigner un représentant de section syndicale (RSS). Ce RSS a les mêmes droits qu'un délégué syndical, excepté celui de négocier les accords collectifs. Toutefois, dans une entreprise de plus de 200 salariés dépourvue de délégué syndical, il

pourra négocier à titre dérogatoire s'il représente un syndicat reconnu au plan national ou interprofessionnel, dans le cas suivant : carence au premier tour aux élections professionnelles et absence d'accord de branche permettant la négociation avec les salariés élus et mandatés. Les règles sont alors identiques à celles applicables au salarié mandaté (sauf le crédit d'heures spécifique, dont le RSS ne bénéficie pas).

**Danièle Nizery, Associée référente pour le social, Baker Tilly France**

## **Actualité en régions**



**Edition de Strasbourg**

**Vendredi 2 Juillet 2010**

**GRAND STRASBOURG**

**SOCIAL**

## **LE MOUVEMENT SE DURCIT À BONGARD**

**Ils devraient entamer aujourd'hui leur quatrième jour de grève. Depuis mardi**, à l'appel de la CGT, CFDT et CFTC, 80 salariés de Bongard à Holtzheim ont cessé le travail. L'usine d'équipements de boulangerie compte 200 employés. Hier après-midi, ils étaient une soixantaine à manifester dans les rues. Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, « la direction veut obliger les salariés à travailler le samedi en fonction de la charge de travail et du coup remettre en cause les 35 h », dénonce Azzedine Lahrach, de la CGT. Une accusation réfutée par l'entreprise : « La direction ne cherche pas à revenir sur les 35 h. Dans un contexte économique difficile, le dispositif actuel basé sur le volontariat ne permet pas de moduler la capacité de production en fonction des commandes », explique-t-elle dans un communiqué. Excédés, les salariés « ne lâcheront rien ». Ils réclament le maintien du volontariat le samedi, une répartition égale de la participation et une augmentation de 50 € par mois.

**S. DE A.**

Tous droits réservés : 20 Minutes  
8B9783BF88E0B90B557E18D05C0CF1CA1A49184416FC37AD3394075

[Retour Sommaire](#)

## **Actualité sociale**

Vendredi 2 Juillet 2010

## Social-Eco

### Parisot réélue, le Medef revêt sa tenue de combat

**Reconduite à la tête du syndicat patronal, elle vole au secours d'Éric Woerth, soutient le plan de rigueur de la droite, revendique d'avoir inspiré la réforme des retraites et se met en position face au mouvement social, en prévision de 2012.**

« Nous connaissons notre résistance et notre combativité. Nous ne sommes pas des belliqueux, mais néanmoins, si nous devons nous battre pied à pied, nous répondons présent, et mille fois, nous avons prouvé que nous pouvions en découdre s'il le fallait », a déclaré, tout au début de son intervention prononcée en prélude à son élection, Laurence Parisot. Après ce discours martial, la présidente du Medef, seule candidate à sa propre succession, a été réélue, sans surprise et probablement sans enthousiasme, hier à la tête du mouvement patronal pour un second mandat de trois ans. Laurence Parisot, cinquante ans, a recueilli 458 voix sur 488 votants, soit 93,85 % des suffrages, lors d'une assemblée générale organisée à Paris. Un score quasi soviétique !

Elle avait pourtant suscité en début d'année de nombreuses critiques au sein du Medef, certains évoquant sa tendance à traiter des sujets très sociétaux en plein cœur de la crise, d'autres critiquant une gestion jugée trop personnelle, voire autocratique de l'organisation. Sans aucun doute, c'est aussi pour rassurer les uns et les autres qu'elle a tenu ce discours de combat, très politique.

c'est le medef

qui donne le « la »

Juste après le vote, elle s'est dite « profondément honorée », affirmant vouloir « porter haut la voix des entreprises de France ». Interrogée par des journalistes sur les difficultés actuelles d'Éric Woerth, elle a

déclaré : « Je ne peux vous dire qu'une chose : Éric Woerth est un excellent ministre du Travail. » Et pour cause, puisque, selon la dirigeante patronale, c'est le Medef qui a « initié l'indispensable réforme des retraites » et qui va « désormais l'accompagner ». « Nous allons, de la même façon, a-t-elle ajouté, initier et accompagner la tout aussi indispensable réforme de l'assurance maladie et de son financement. » Que les Français se le tiennent pour dit, c'est le Medef qui donne le la et la représentation nationale ne fait que mettre en mesure. Elle n'est pas allée jusqu'à revendiquer le plan d'austérité du gouvernement mais a déclaré : « Nous allons soutenir la nécessaire réduction des dépenses publiques et l'inversion de la tendance de la dette », car autrement ce seraient « nos entreprises (qui) seraient sollicitées pour combler les trous, et alors... adieu la compétitivité » !

Parisot critique

la tradition idéaliste

Laurence Parisot a donné le sentiment de se positionner à la fois vis-à-vis du mouvement social et du prochain débat qui devrait avoir lieu à l'occasion de l'élection présidentielle. A l'égard du premier, qui apparaît fort du succès de la mobilisation du 24 juin dernier, elle affirme que le Medef ne lâchera pas prise et se battra « pied à pied » pour que la réforme du système de protection sociale qu'il a inspirée et qui est maintenant engagée par la droite aille jusqu'à son terme. Par

rapport au second, elle a dit très clairement : « Nous savons que nous sommes maintenant très légitimement et très indubitablement des acteurs majeurs de la vie publique, que nous avons imposé avec succès le débat économique dans l'élection présidentielle de 2007, et nous sommes bien décidés à recommencer en 2012, pour que ni l'économie ni les entreprises ne soient jamais traitées autrement qu'à leur juste place, c'est-à-dire à la première place. »

Dans cette perspective, elle a tancé les Français, trop influencés par « une tradition idéaliste » qui expliquerait que « certains mensonges ou certaines vues de l'esprit ont plus de prise sur nos compatriotes que nulle part ailleurs ». Il en serait ainsi des 35 heures, alors que « la réforme de la réforme des 35 heures n'est pas achevée » et qu'il faut « corriger définitivement ce système abracadabrant ». « Autre erreur ou autre mensonge de la même farine : les retraites », mais heureusement, il y a le Medef qui s'efforce « sans relâche » d'« avertir, prévenir, anticiper, empêcher que notre pays aille dans le mur ». La menace vise certainement une partie de la gauche : il faudra qu'elle reste dans les « clous » patronaux en 2012, faute de quoi elle entendrait parler du Medef.

**Pierre Ivorra**



Edition de La Tribune

Vendredi 2 Juillet 2010

## Politique France

### Patronat

# Laurence Parisot réélue pour trois ans à la tête du Medef

**Très bien élue jeudi, Laurence Parisot veut mettre la « compétitivité équitable » au cœur de son nouveau mandat.**

« C'est mieux que François Chérèque et Bernard Thibault », glisse en forme de boutade un proche à l'issue de la réélection de Laurence Parisot à la présidence du Medef. Elue jeudi pour un mandat de trois ans elle a obtenu 458 voix sur les 488 votants, soit 93,85% des voix, lors de l'assemblée générale de l'organisation patronale. Un succès pour celle qui défend depuis cinq ans les intérêts des entreprises et a su ramener le calme dans son organisation (voir la Tribune du 1er juillet), même si parmi les 600 entrepreneurs réunis à la halle Freyssinet, située dans le XIIIème arrondissement de Paris, certains préfèrent parler de vote « de raison » plutôt que de vote « d'adhésion ». « Je me sens honorée. Vos voix m'engagent, elles m'obligent, elles créent une responsabilité plus grande encore. Ensemble nous allons porter haut la voix des entreprises », a indiqué Laurence Parisot à la proclamation

des résultats.

Dans son discours, la présidente du Medef, a prévenu que la « crise n'est pas terminée avant d'affirmer que « la solution » à cette dernière. « Elle passe par l'entreprise et par la compétitivité des entreprises ». Cette compétitivité, elle la veut équitable. « Nous voulons tout simplement faire en sorte que toutes les entreprises aient des chances égales et dire clairement que nous voulons mettre le respect de l'homme au cœur de l'entreprise », a-t-elle expliqué à la presse.

Avant le vote, Laurence Parisot avait également appelé ses adhérents à mettre « directement et sans réserve toute notre énergie à promouvoir la lutte contre le chômage, contre les déficits et la dette », elle a pris date pour la prochaine campagne électorale en 2012, « pour que ni l'économie, ni l'entreprise ne soient jamais traités autrement qu'à leur juste place, c'est-à-dire à la première

place ».

DOLÉANCES

Après avoir brocardé les 35 heures, défendu « l'indispensable réforme des retraites » et soutenu la « nécessaire réduction des dépenses publiques », Laurence Parisot a repris le credo du Medef réclamant toujours moins de charges et de contraintes pour les entreprises.

Estimant qu'« on ne change pas une équipe qui gagne », la présidente a décidé de renouveler toutes les personnes qualifiées du conseil exécutif de l'organisation, à l'exception d'Yvon Jacob, nommé « ambassadeur de l'industrie » française. Il sera remplacé par Jean-François Pilliard, délégué général de l'UIMM. I. M.



**Mardi 1er Juin 2010**

## **Actualité France**

### **Medef: unanimité de façade**

**Le 1er juillet, Laurence Parisot devrait être réélue à la tête du Medef dans un fauteuil. Cette réélection n'en fera pas pour autant la "patronne des patrons".**

Le qualificatif ferait sans doute grimacer Laurence Parisot. Il n'empêche, c'est un scrutin à la soviétique que va affronter la présidente sortante du Medef pour sa réélection à la tête de la principale organisation patronale lors de son assemblée générale du 1er juillet. Et pour cause: elle n'a face à elle aucun concurrent. Ses rivaux ont renoncé à se présenter ou ont été écartés pour des raisons statutaires, comme la trublionne Sophie de Menthon, présidente de l'association Ethic (Entreprises de taille humaine indépendantes et de croissance). Événement plus significatif: la puissante fédération de la métallurgie, l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), jadis faiseuse de rois, a renoncé à présenter un candidat maison.

Oubliées alors les critiques contre le management trop personnel de Laurence Parisot et son tropisme pour les questions de société? Finies les vieilles querelles entre les services et l'industrie? Dépassés l'antagonisme entre grands groupes et PME, et le mépris des "vrais" patrons pour les bureaucrates de l'organisation patronale? Que nenni! L'unité de circonstance affichée par le Medef derrière la "patronne des patrons" (expression trompeuse) cache la faiblesse congénitale de l'organisation: dans le dialogue social comme dans la promotion des intérêts de ses adhérents, le Medef reste incapable de parler au nom de l'ensemble des entreprises françaises.

#### **Le dialogue social à la peine**

Renouveler le dialogue social, cultiver le lien direct avec les entreprises, telles étaient pourtant les deux priorités de l'organisation patronale, après la transformation en 1998 du vieux Conseil national du patronat français (CNPFF) en Medef (Mouvement des entreprises de France). Traumatisés par la manière dont le gouvernement Jospin avait mis en place les 35 heures, le prédécesseur de Laurence Parisot, Ernest-Antoine Seillière, et son numéro deux, Denis Kessler, avaient lancé la "refondation sociale", un programme de négociations avec les syndicats de grande ampleur. Cette refondation devait marquer la primauté du contrat sur la loi et de la société civile sur l'Etat. Mais la montagne accoucha d'une souris: la refondation sociale buta sur l'absence de réelle volonté de négocier, côté syndical comme côté patronal.

A son arrivée, Laurence Parisot relança le processus. Elle inaugura la "délibération sociale", clé de voûte *"d'une politique plus générale de communication autour de la promotion d'un dialogue qui serait apaisé entre "vrais partenaires sociaux"*, selon le sociologue Michel Offerlé (voir "Pour en savoir plus"). Résultats: un accord avec la CGT et la CFDT modifiant les règles de représentativité des syndicats, partiellement entériné depuis par la loi, et un autre instaurant la rupture à l'amiable du contrat de travail. Mais dans ce dernier cas, les partenaires sociaux ont négocié sous la pression du gouvernement, celui-ci fixant de plus en plus l'agenda social depuis l'élection de Nicolas Sarkozy.



*"On peut globalement considérer que le dialogue social n'a pas été à la hauteur, ne serait-ce que parce que nombre de sujets remis à l'ordre du jour depuis par la crise étaient alors tabous: le partage de la valeur ajoutée, la financiarisation de la gestion ou la désindustrialisation"* , constate Jean-Christophe Le Duigou, l'ancien chef de file des négociateurs à la CGT. *"Nous avons négocié trois ans sur la question de la pénibilité au travail pour aboutir à un échec"* , rappelle-t-il encore. Conséquence selon lui de *"la difficulté croissante du patronat à arbitrer entre les intérêts de ses différentes composantes"* : alors que la métallurgie paraissait la mieux disposée à avancer sur cette question, le bâtiment freinait des quatre fers et les services ne se sentaient pas concernés.

Pour la CFDT, le bilan de ces délibérations est un peu moins négatif et la responsabilité plus partagée: *"Sur certains sujets, les syndicats n'ont pas toujours fait preuve de beaucoup de volontarisme"* , nuance Marcel Grignard, secrétaire général adjoint de la centrale cédétiste.

Si le bilan fait débat au niveau interprofessionnel, le dialogue social s'est manifestement appauvri au niveau des branches. *"Très peu de branches ont aujourd'hui une dynamique de négociation collective"* , souligne Marcel Grignard. Dans nombre d'autres pays européens, c'est à cet échelon que se concluent les accords sur les salaires. Le patronat français, lui, privilégie la négociation au sein des entreprises, cadre dans lequel il lui est plus aisé de résister aux revendications des salariés. Pire, que ce soit au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel, les accords signés ne sont que très imparfaitement appliqués par les entreprises. Ce qui donne une idée de l'autorité réelle du Medef sur ses troupes...

## **Des faiblesses internes**

*"On prête au Medef un pouvoir sur ses composantes comparables à celui des syndicats de salariés comme la CFDT ou la CGT, analyse le sociologue Christian Dufour, directeur adjoint de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), mais le Medef est en réalité une structure faible: quand il joue un rôle important, c'est qu'il est manipulé par l'une ou l'autre de ses fédérations."* L'organisation patronale n'est en effet qu'une fédération de fédérations professionnelles. Les entreprises n'y adhèrent pas directement, mais par le biais de leur fédération - bâtiment, plasturgie, assurances... - ou d'une union territoriale. Et certaines de ces composantes sont plus influentes que d'autres.

Vaste ensemble réunissant aussi bien les géants de l'industrie automobile, les entreprises de transformation des métaux, les fabricants de composants électroniques que les PME de la mécanique, l'UIMM, née en 1901, était et reste la plus puissante de ces fédérations. En raison de ses moyens financiers, de son rôle dans l'élaboration du compromis social français depuis plus de cent ans, c'est elle qui traditionnellement menait les négociations avec les syndicats pour le compte du patronat. Et donc donnait le la à son organisation.

*"L'abandon du terme "confédération" pour "mouvement" [en 1998] dénotait la volonté des dirigeants du Medef de prendre du champ par rapport aux grandes fédérations comme l'UIMM, pour s'appuyer plus directement sur les entreprises elles-mêmes"* , se souvient un ancien responsable syndical. L'adhésion directe des entreprises n'a pas pu être instaurée, mais place a été faite dans les instances dirigeantes aux représentants des territoires et des services. Une évolution logique, puisque l'économie se tertiarise, tandis que la contribution directe de l'industrie à la richesse nationale se réduit.

Mais ce rééquilibrage est source de tensions: *"La vocation du Medef n'est pas d'être une organisation démocratique"* , souligne le sociologue Christian Dufour, *mais d'organiser des rapports de force reflétant le pouvoir des entreprises dans l'économie."* La longévité de l'industrie aux manettes du patronat ne s'explique pas autrement: elle est restée un vivier de grands donneurs d'ordre, auxquels sont inféodées nombre d'entreprises de services. Le rapport de force s'est cependant rééquilibré un peu plus avec l'élection de Laurence Parisot à la tête du Medef en 2005: une jeune femme de 46 ans patronne d'une PME, l'institut de sondage Ifop, a réussi à conquérir, avec le soutien du secteur des banques, le fauteuil abandonné par le baron

Ernest-Antoine Seillière, le représentant d'une dynastie d'anciens maîtres de forges. Tout un symbole!

La véritable rupture est cependant advenue avec le scandale de la caisse noire de l'UIMM (voir encadré page 33). Laurence Parisot y a vu l'occasion de faire reculer la métallurgie. Discréditée, l'UIMM a été contrainte de renoncer à nombre de postes à responsabilités qu'elle exerçait au nom du Medef. A commencer par le poste de négociateur en chef du patronat - occupé par Denis Gautier-Sauvagnac depuis le milieu des années 1990 - et de nombreux mandats de gestion qu'elle cumulait dans les organismes gérés paritairement entre le patronat et les syndicats, comme l'Unedic ou le 1% logement.

Quand l'UIMM "fluidifiait" le dialogue social

Le 26 septembre 2007, la foudre s'abat sur le monde patronal lorsque Le Figaro révèle l'existence de retraits massifs en liquide sur les comptes de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) par son président Denis Gautier-Sauvagnac. De fil en aiguille, on apprend que ces sommes (19 millions d'euros entre 2000 et 2007) auraient servi à "fluidifier le dialogue social", selon les termes du patron de l'UIMM. En d'autres mots à financer certains syndicats de salariés, mais sans doute aussi certains hommes politiques, sans que la preuve ait pu en être apportée.

Ces retraits n'étaient que la partie émergée de l'iceberg: une caisse de solidarité antigrève d'environ 500 millions d'euros avait été mise en place dans la foulée de mai 1968. Alimentée par un prélèvement sur la masse salariale des entreprises adhérentes, son objectif était d'indemniser les entreprises confrontées à une grève dure afin de les aider à résister aux revendications syndicales.

Après des mois de révélations sur la face cachée du patronat français, Laurence Parisot prend radicalement ses distances avec l'UIMM. Le 1er mars 2008, sur le plateau du 20 heures de France 2, elle affirme avoir appris l'existence de la caisse noire en même temps que le reste des Français et s'en prend à "ces messieurs" de l'UIMM, "de sacrés menteurs" qui affirment le contraire. Elle demande la démission collective du conseil d'administration de l'UIMM. Depuis, la guerre est ouverte entre le Medef et sa principale fédération.

Le Medef a toutefois été à la peine pour trouver dans ses rangs des négociateurs aussi compétents que "ces messieurs" de l'UIMM, stigmatisés par sa présidente. *"Laurence Parisot a échoué dans son pari de faire du Groupement des professions de services (GPS) un contrepoids à l'UIMM*, tranche un bon connaisseur des arcanes de l'organisation patronale. *Les grandes fédérations de services ne se sont pas résolues à mettre en commun des moyens financiers pour se doter des mêmes compétences."* Résultat: à la veille des négociations sur les retraites, Laurence Parisot s'est décidée à faire appel à... Jean-François Pilliard, délégué général de l'UIMM, pour conduire la délégation patronale. Un retour qui ne devrait pas être sans conséquence. Contrainte après le scandale de réformer en profondeur sa gestion et ses méthodes de travail, notamment avec les syndicats, la "nouvelle UIMM" met désormais la pression sur le Medef pour qu'il se réforme à son tour. Et de réclamer une gouvernance plus collégiale et plus transparente ou un rôle plus sélectif dans les négociations sociales au profit des fédérations professionnelles. Si ça n'est pas une mise sous tutelle du Medef, cela y ressemble...

### **Un leadership contesté**

Aux faiblesses internes du Medef s'ajoute la compétition croissante avec les autres organisations patronales. Ainsi, le patronat se déchire à propos du projet de loi du gouvernement sur le dialogue social dans les très petites entreprises (TPE). Ce projet est pourtant assez timide: il prévoit la création de "commissions paritaires territoriales" (mais facultatives) afin de formaliser le dialogue social entre patrons et employés des entreprises de moins de onze salariés. L'enjeu est cependant réel pour ces salariés, qui ne bénéficient actuellement d'aucun mécanisme de représentation du personnel. Il l'est aussi pour les

organisations patronales: le Medef et la CGPME, qui se disputent par ailleurs la légitimité pour représenter les PME, sont vent debout contre ce projet soutenu par les trois autres organisations patronales considérées comme représentatives par l'Etat, l'UPA pour les artisans, l'UNAPL pour les professions libérales et la FNSEA pour les agriculteurs. Ces trois-là ont tout à gagner à la réforme. Elles sont les plus à même de fédérer les TPE, jusqu'ici très peu présentes dans les organisations patronales. Et elles verraient leur rôle (et leurs moyens financiers) conforté dans le dialogue social hexagonal.

Au-delà, c'est l'oligopole formé par le Medef avec les quatre autres organisations représentatives qui est lui-même de plus en plus contesté. L'Usgeres, qui représente quelque 60 000 employeurs de l'économie sociale, s'appuie sur son score lors des dernières élections prud'homales (19%) pour revendiquer, par la voix de son président, Alain Cordesse, un "*Grenelle du patronat*" qui lui reconnaisse, à elle aussi, un caractère représentatif. Ce sésame lui permettrait de siéger dans les instances nationales paritaires, comme le Conseil supérieur de la prud'homie ou le Conseil national de la formation professionnelle. Elle pourrait aussi participer aux grandes négociations interprofessionnelles. Le Medef est le principal opposant à cette reconnaissance et le gouvernement n'est pas décidé à le brusquer...

Concurrencé en tant qu'interlocuteur social, le Medef l'est aussi sur les aspects les moins connus de son activité, celui des services rendus à ses adhérents. C'est un champ d'action très large qui va de l'assistance juridique au *lobbying* auprès des pouvoirs publics, en passant par l'aide au recouvrement de créances, la défense devant les services fiscaux, les actions de formation, etc. "*Les structures patronales qui rendent le plus de services concrets aux entreprises, ce sont les fédérations professionnelles*", observe Michel Offerlé. *La fédération du bâtiment déclare ainsi réaliser entre 200 000 et 250 000 consultations par an.* Le Medef a bien tenté de développer ce type de services via ses antennes locales, mais il se trouve alors en concurrence avec des établissements publics très actifs dans ce domaine: les chambres de commerce et d'industrie et les chambres de métiers et de l'artisanat. Des instances qui ont souvent le mérite, aux yeux des dirigeants d'entreprise, d'être plus neutres que les Medef locaux...

Quant aux services rendus par l'organisation patronale aux fédérations elles-mêmes, certaines considèrent que le compte n'y est pas: l'Ania, la fédération des industries agroalimentaires, a ainsi claqué la porte du Medef en décembre 2009, au motif que son adhésion lui coûtait trop cher au regard des services rendus. Comptant parmi ses adhérents beaucoup de PME, elle reproche au fond au Medef d'être la voix du grand patronat. Pourtant, ce dernier est assez peu investi dans l'organisation patronale. Il lui préfère souvent la très discrète Afep, le club de *lobbying* des plus grandes entreprises françaises, qui alimente les pouvoirs publics en rapports détaillant les réformes à entreprendre ou en amendements prêts à être glissés dans une loi. Quand il ne cultive pas le contact direct avec les plus hautes autorités de l'Etat, comme le suggère la longue liste des patrons - Bernard Arnault, Martin Bouygues, Serge Dassault, Vincent Bolloré... - présents au *Fouquet's* le soir de l'élection de Nicolas Sarkozy.

## **Intérêts contraires**

En raison des nombreux conflits d'intérêts qui traversent le monde des entreprises, le Medef, avec sa vocation généraliste, n'est tout simplement pas le meilleur outil d'influence pour nombre d'entre elles. Comment le Medef pourrait-il défendre efficacement à la fois les grands groupes donneurs d'ordre et les PME sous-traitantes? Les intérêts des entreprises soumises à la concurrence internationale et ceux des activités non délocalisables?

Les divergences n'ont fait que se creuser avec l'internationalisation à marche forcée des grandes entreprises françaises: nombre d'entre elles réalisent désormais moins de 50% de leur chiffre d'affaires sur le territoire français. Avec la crise, c'est même un véritable fossé qui est apparu entre les banques et les PME industrielles en manque de crédit... "*Dès lors qu'on sort du social pour aller sur le terrain du lobbying, le dénominateur commun entre ces intérêts divergents ne peut qu'être encore plus faible*", conclut Christian Dufour. *Si Laurence Parisot*

*est réélue pour un mandat supplémentaire, c'est néanmoins qu'elle est capable de fonctionner à l'intérieur de ce compromis." Moins patronne des patrons que mouche du coche en somme.*

*Sociologie des organisations patronales*, par Michel Offerlé, coll. Repères, éd. La Découverte, 2009.

"Les organisations patronales", *Problèmes politiques et sociaux* n° 937, juin 2007.

*Enquête sur le patronat. Dans les coulisses du scandale UIMM*, par Guillaume Delacroix, éd. Plon, 2009.

**Chevallier Marc**

Tous droits réservés : Alternatives Economiques  
5397639D88606306F5241100EA0B014C13D95340C6F438F6D9B75CF

Diff. 111 582 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Vendredi 2 Juillet 2010

## France

### Salaires hommes-femmes : Fillon promet une loi d'ici à la fin de l'année

Le Premier ministre a installé hier le nouvel Observatoire de la parité entre les hommes et les femmes. Nouveau, l'observatoire ne l'est pas vraiment puisque sa création remonte à 1995. Mais sa composition a été renouvelée. Chantal Brunel, députée UMP de Seine-et-Marne, en est désormais la rapporteure générale. Après avoir rappelé que « les inégalités entre les sexes constituent une priorité du gouvernement », François Fillon a annoncé que serait examinée, à l'automne, au Sénat, la proposition de loi, déjà adoptée à l'Assemblée, instaurant des quotas de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises. Il a aussi souhaité une concertation entre le ministère du Travail et les syndicats sur l'égalité professionnelle et salariale « dans la perspective de présenter des évolutions législatives d'ici à la fin de l'année ». Un projet déjà à l'étude lorsque Xavier Darcos était ministre du Travail.

<b>Ecart de salaire hommes-femmes</b>		
En %	Secteur privé et semi-public	Fonction publique
<b>Cadres</b>	23,6	18,6
<b>Professions intermédiaires</b>	12,4	6,4
<b>Employés</b>	5,5	4,5
<b>Ouvriers</b>	17,3	4,5
<b>Ensemble</b>	19,1	15,4

« Les Echos » / Source : Insee

Des textes peu appliqués  
Une nouvelle loi pourrait donc voir le jour, alors que les précédentes ne sont toujours pas correctement appliquées. Selon les derniers chiffres, seuls 8 % des employeurs ont signé des accords sur l'égalité hommes-femmes et la moitié seulement des entreprises de plus de 300 salariés publient aujourd'hui un

rapport de situation comparée, comme les y oblige le Code du travail. La réforme des retraites prévoit toutefois un malus équivalent à 1 % de la masse salariale pour les entreprises ne respectant pas cette obligation (voir « Les Echos » du 22 juin). Or les inégalités sont loin d'être négligeables : à travail égal, les femmes sont payées entre 10 % et 15 % de moins que les hommes, une proportion qui grimpe à 20 % pour les cadres, où l'individualisation des rémunérations joue en défaveur des femmes. Le Premier ministre n'a pas évoqué non plus la réforme créant les conseillers territoriaux, dont le mode de scrutin, non plus proportionnel mais uninominal à deux tours, risque de limiter l'accession des femmes à des postes d'élu.

**M. B.**

Vendredi 2 Juillet 2010

## Centres d'appels, la politique du pire

**Contrôle permanent des flux, cahiers des charges ultrarestrictifs, dépersonnalisation et flicage des salariés : dans ce secteur en proie à un violent dumping social et aux délocalisations, les conditions de travail sont déplorables.**

C'est l'envers du décor. Celui des grands opérateurs comme France Télécom, SFR, Bouygues, Canal Plus ou EDF-GDF, qui délèguent les services clientèles ou dépannage pour tirer sur les prix. Les centres d'appels sont devenus, en quelques années, un modèle de dumping social et de déshumanisation du travail (voir notre témoignage).

« Avec l'industrialisation du secteur tertiaire, on retrouve à présent dans les centres d'appels les mêmes méthodes de management que dans les usines », résume Frédéric Madelin, responsable des centres d'appels chez SUD-PTT. Et à bien y regarder, c'est presque pire que dans l'industrie d'antan, car la combinaison des outils informatiques et de la téléphonie permet à présent « un management panoptique ». C'est-à-dire un contrôle total des flux, assorti d'un flicage permanent des actions des salariés.

travail à la chaîne

Résultat : sur les plates-formes d'appels, des ouvriers version high-tech travaillent à la chaîne. Leurs conditions de travail sont délirantes, kafkaïennes. Casques sur les oreilles, ils doivent changer de postes tous les jours ce que les directions appellent le « free sitting » pour ne pas lier d'amitié avec leur voisin. A l'autre bout du fil, des « appels mystères » et des « clients cachés », qui sont autant de sources de pression. Et sur les serveurs, la durée et le nombre d'appels traités sont comptabilisés en temps réel, tandis que les communications sont parfois enregistrées, pour mesurer la performance de chacun. « Le mal-être des employés ne vient pas d'un

cumul d'éléments négatifs. C'est tout un système, rationalisé à l'extrême, de taylorisation et de dépersonnalisation qui est à l'œuvre », confirme Alice Roupy, responsable des centres d'appels pour la FAPT CGT. La perte d'identité de l'opérateur est telle que l'appel du client peu atterrir, sans qu'il s'en rende compte, au Maghreb (voir encadré) ou même à la prison des femmes de Rennes, où B2S a installé un centre d'appels en 2009.

Autre source de souffrance : la tension entre productivité et qualité. « Les critères à respecter sont contradictoires, entre le traitement d'un maximum d'appels et le respect d'un cahier des charges très restrictif. Il y a ainsi l'obligation de vendre à tout prix, mais dans le temps le plus court possible », souligne Xavier Hareng, responsable de la CFDT Télécom. Les agents doivent suivre des scripts très précis. Prendre des initiatives n'est pas permis : il faut rabâcher des phrases préécrites.

Il est aussi interdit de dire « non » ou de raccrocher, ce qui donne un caractère parfois ubuesque aux conversations téléphoniques.

la précarité de règle

« Les évaluations individuelles ne portent que sur la partie formelle, c'est-à-dire la présentation ou encore le climat de la communication, sans prendre en compte les compétences des agents », déplore Xavier Hareng. Résultats de ces conditions de travail déplorables : des taux records de rotation du personnel, le plus souvent des jeunes travailleurs, et de très nombreux arrêts maladie.

Tout les centres ne sont pas logés à la même enseigne. « Les opérateurs

principaux achètent de la précarité aux sous-traitants de rang deux, comme Teleperformance, Webhelp ou B2S, et les poussent à employer des méthodes qu'eux refusent », analyse Xavier Hareng. Jusqu'à l'année dernière, France Télécom organisait même des « enchères inversées », pour casser le marché. des salaires trop bas

« La pression sur les coûts est terrifiante, nous sommes dans un moins-disant permanent », indique Sébastien Crozier, délégué CFE-CGC-Unsa chez France Télécom. Selon lui, « à la limite, les conditions de travail seraient plus acceptables si les salaires étaient convenables ». Mais c'est loin d'être le cas. « Il n'y a presque plus de centre d'appels en Île-de-France, car les rémunérations sont trop basses par rapport au coût de la vie, poursuit-il. Du coup, les centres d'appels s'implantent en région où ils bénéficient en plus du soutien de collectivités locales, comme à Niort, Amiens ou Bordeaux ». Et quand cela ne suffit pas, les opérateurs franchissent la Méditerranée pour s'implanter dans les anciennes colonies francophones. « Là-bas, les salaires sont environ 30 % plus bas que les salaires français indexés sur le smic », détaille Sébastien Crozier. En pointe de ce dumping social, SFR et France Télécom. « Ils profitent du fait que l'état attribue les fréquences hertziennes sans demander aucune contrepartie en termes d'emploi », conclut Sébastien Crozier.

**Mehdi Fikri**

Vendredi 2 Juillet 2010

## Cuisine

### et pendant ce temps, au Maghreb

Près de 25 000 personnes travaillent à l'étranger pour des centres d'appels français, principalement au Maroc et en Tunisie. « Là-bas, cela va très loin dans la perte d'identité », affirme Alice Roupy, responsable des centres d'appels pour la FAPT CGT. Ainsi, de jeunes diplômés maghrébins

employés par B2S ou encore Webhelp sont encouragés à utiliser un prénom français, suivant une logique raciste qui voudrait qu'il vaut mieux s'appeler Frédéric que Khader pour vendre. « Dans certains centres, les agents ont carrément l'interdiction de parler la langue du pays. Souvent,

on les pousse à connaître les grandes lignes de l'actualité, voire la météo française, pour qu'ils puissent mieux leurrer le client », poursuit Alice Roupy.

Tous droits réservés : L'Humanité  
F29953068500D00FF5551F40280BC1411BD99E4C56CF37107107B2F

Diff. 55 629 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Vendredi 2 Juillet 2010

## La faute d'orthographe, une faute professionnelle

**De plus en plus de salariés utilisent leur droit à la formation pour se remettre à niveau en orthographe et contribuer ainsi à donner, dans les lettres et les courriels, une meilleure image de leur entreprise**

Eric est penché sur sa feuille, concentré, très concentré. Pour un peu, on verrait la sueur perler à son front. Accorder ou non le participe passé, telle est la question. La phrase - « les maisons se sont bien vendues » - n'est pourtant pas d'une extrême complexité. Mais ce technicien titulaire d'un double CAP - en électrotechnique et en plomberie - le dit lui-même, l'écrit n'a jamais été son fort... Pas à pas, Éric progresse dans l'exercice. Et il s'en sort plutôt bien, grandement aidé par les consignes de la formatrice, Anne-Marie Gagnard, qui a mis au point sa propre méthode de remédiation orthographique.

Nommée Défi 9, celle-ci a pour objectif d'éradiquer, en neuf étapes, les fautes les plus courantes (les accords, les terminaisons en « er », le pluriel des nombres et des couleurs, les féminins se terminant par « é », etc.). Mise au point initialement pour aider les enfants (lire ci-contre), cette méthode ludique sert de base à des stages d'une journée organisés une fois par mois à Paris et qui séduisent de plus en plus de salariés fâchés avec le français.

Éric, par exemple, a lui-même sollicité son employeur, l'office HLM de Seine-et-Marne, pour bénéficier de cette formation. « Je suis de temps à autre amené à rédiger des courriers et des fax, explique ce quadragénaire. J'ai beau me relire pour essayer d'éliminer les fautes, il en reste toujours. Les collègues me font parfois des remarques, sur le ton de la plaisanterie. Mais je sais que les destinataires de mes courriers doivent

bien se marrer aussi », dit-il dans un sourire qui cache mal un sentiment de gêne, si ce n'est de honte.

Comptable au sein d'une banque, Micael se sent, de son côté, beaucoup plus familier des chiffres que des lettres. Seulement voilà, lui non plus ne peut se passer de l'écrit. « Ne serait-ce que pour obtenir les données à traiter, j'ai besoin d'adresser des mails à mes collègues », raconte-t-il. À 23 ans, il a donc choisi d'utiliser son droit individuel à la formation pour participer à ce stage - d'un coût de 625 € - et combler ses lacunes en français. « Je ne voudrais pas donner de moi-même une mauvaise image, en particulier vis-à-vis de ma hiérarchie », confie-t-il.

Un courrier parsemé de fautes, et c'est une crédibilité professionnelle qui, potentiellement, se trouve mise à mal. Pour peu que ce courrier soit adressé à des clients, c'est l'image même de la société qui est ternie... « Dans mon domaine, l'événementiel, nous travaillons souvent dans l'urgence, témoigne Ut, 22 ans. Un jour, j'ai adressé sans le relire un mail à un de nos bons clients qui m'a répondu avec bienveillance que je devrais soigner mon orthographe. J'étais très mal à l'aise », se souvient-elle.

Enfant, sous l'œil attentif de ses parents, Ut avait appris consciencieusement les règles de français. Mais, dit-elle, l'écriture de SMS et la prise de notes en sténo lui ont, depuis, donné de « mauvaises habitudes ». Et la jeune femme, inscrite en alternance dans une école

de commerce, constate chaque jour que son cas est loin d'être isolé. Ces insuffisances en français, de plus en plus fréquentes si l'on en croit certaines études (lire La Croix du 11 mars 2009), peuvent s'avérer un véritable handicap au moment du recrutement. « Candidats à l'embauche dans des entreprises, plusieurs de mes amis ont dû passer des tests d'orthographe. En cas d'échec, ils n'auraient pas pu signer de contrat », souligne Ut.

Parce que, à l'heure des nouvelles technologies et du « tout-urgent », les courriers externes sont de moins en moins rédigés ou visés par des secrétaires, nombre d'entreprises, voulant préserver leur image, optent pour le « zéro tolérance » à l'égard des fautes d'orthographe. D'ordinaire, Bruno adressait discrètement ses courriers professionnels à sa femme pour qu'elle les corrige avant l'envoi. « Mais un jour, j'ai dû produire sur-le-champ, en présence de mon supérieur, un rapport destiné à l'Autorité de sûreté nucléaire, qui a renvoyé le document en émettant des interrogations sur les compétences de l'auteur », raconte cet inspecteur en soudage, alors employé dans une centrale. « Cet épisode m'a coûté mon CDD, qui n'a pas été renouvelé », assure-t-il.

Nombre d'entreprises, voulant préserver leur image, optent pour le « zéro tolérance » à l'égard des fautes d'orthographe.

**DENIS PEIRO**



## **Protection sociale**

Jeudi 1er Juillet 2010

## Vingt-quatre heures En France

### **Moins de deux seniors sur dix (18 %) sont encore sur le marché du travail à l'âge de 62 ans, selon des données 2009 du ministère de l'Emploi, et il s'agit le plus souvent de travailleurs indépendants, ou de salariés exerçant une profession intellectuelle**

Moins de deux seniors sur dix (18 %) sont encore sur le marché du travail à l'âge de 62 ans, selon des données 2009 du ministère de l'Emploi, et il s'agit le plus souvent de travailleurs indépendants, ou de salariés exerçant

une profession intellectuelle supérieure ou cadres. L'activité des seniors décroît rapidement après 54 ans précise l'étude. Ainsi, "à 59 ans, plus d'un senior sur deux s'est retiré du marché du travail " et "à 60 ans, ils ne sont plus que trois sur dix à être actifs". Autre enseignement, "le

taux de chômage de seniors a augmenté plus fortement qu'au cours des crises économiques précédentes", selon la Dares.

# Le Monde

Vendredi 2 Juillet 2010

## Débats

### La retraite, cet état " impensable "

#### Une période entre congé payé et congé maladie

Si l'on essaye de penser la retraite en tant qu'état ou modalité de l'existence, on se trouve vite embarrassé. Ce n'est pas un état régi par le principe de nécessité : le retraité touche une pension qui le dispense de gagner sa vie à la sueur de son front, comme le travailleur, et a fortiori de trouver lui-même sa subsistance comme l'animal. On n'est donc pas dans l'ordre du besoin, c'est-à-dire de la vie cherchant à se maintenir au prix d'efforts et de peines ardues.

Mais on ne peut pas non plus l'inscrire dans le champ des activités sociales régies par le principe de l'échange. Le travail, peut aussi être compris comme appartenant à un système d'équivalences. Il a une valeur qui le met en balance avec d'autres valeurs ; il s'inscrit dans un marché - le " marché du travail " - qui lui-même est inclus dans le marché plus vaste des biens et des prestations dont le cours fluctue constamment. Rien de tel pour le retraité : la pension qu'il touche n'est pas un salaire, même " différé ", puisqu'elle n'est plus soumise aux lois du marché, aux rapports de forces qui font varier les salaires à la hausse comme à la baisse.

Peut-on alors penser la retraite sous la catégorie du loisir, c'est-à-dire des vacances, qui relèvent de ce qu'on appelle les " congés payés " ? La retraite serait une sorte de vacances prolongées et illimitées, un " congé payé terminal " qui ne s'achèverait qu'avec la mort. Mais ici encore, l'analogie ne tient pas. Dans sa signification moderne, le loisir est un état transitoire permettant à la fois un

oubli provisoire du travail (c'est une " distraction ") et la reconstitution des forces qui permettront de mieux reprendre le travail (c'est un " repos réparateur "). Son paradoxe est qu'à la fois il s'oppose au labeur et qu'il l'implique, le favorise, le conditionne. Même pour l'esclave, il n'est pas de travail sans un minimum de repos, donc de loisir. Le loisir est régi par le principe de l'alternance. La retraite, en revanche, signifie la fin définitive du travail ; elle ne saurait donc se penser dans les mêmes termes.

Dans sa signification antique (la *scholè* grecque, l' *otium* latin), le loisir s'oppose aussi au travail, mais dans un tout autre sens. Il est essentiellement associé à des valeurs de maîtrise et de souveraineté : l'homme libre, qui vit dans le loisir, s'adonne à des activités qui exaltent sa liberté - la philosophie, l'amitié, la danse ou la gymnastique - par opposition à l'esclave soumis aux contraintes de l'obéissance. Le loisir antique n'a de sens et de valeur que parce qu'il est radicalement étranger au travail, qu'il ne l'a jamais connu et ne le considère que du dehors, sur le mode du mépris ou de l'indifférence.

Est-ce le cas du retraité d'aujourd'hui ? Nullement : d'abord parce que la retraite reste constitutivement liée au travail, puisqu'elle lui succède et que son montant dépend du nombre des trimestres travaillés et des salaires perçus. Ensuite et surtout parce que le retraité moderne, contrairement au citoyen antique, ne vit pas du revenu de ses possessions, d'un domaine qu'il sait gérer avec sagacité et autorité, mais d'une pension qui lui est versée par une caisse dont il

dépend totalement : si elle fait faillite, il n'a plus rien. Pareillement, les retraités de la fonction publique dépendent totalement de l'Etat dont ils sont les pensionnés.

La retraite, on le voit, est donc un état étrange, rebelle à toutes les catégories ou concepts qui s'offrent à la pensée pour tenter de la comprendre. C'est sans doute ce caractère impensable qui explique la propension des retraités à justifier leur état, même quand on ne le leur demande pas - soit par les services qu'ils continuent à rendre, soit par le fait qu'ils l'ont " bien mérité ", soit par un état de santé qui les exempterait de toute contribution ou obligation sociale.

Car de deux choses l'une. Ou bien l'homme ou la femme qui parvient à un certain âge est usé, abîmé par des décennies d'un labeur épuisant et pénible ou les vicissitudes de sa santé, et en ce cas la retraite s'apparente à un congé pour maladie - congé certes indéfini en fait mais non illimité en droit, puisqu'un improbable rétablissement y mettrait un terme. Ou bien le retraité garde les capacités de travailler, et en ce cas, il n'y a strictement aucune raison de principe qui justifie qu'il en bénéficie au terme de sa vie plutôt que tout au long, et à tel âge (par exemple 60 ans) plutôt qu'à tel autre. Le droit à la retraite s'apparente alors au droit général à un congé payé, dont on peut déterminer une durée ou une proportion globale par rapport à la quantité de travail fourni, mais rien de plus.

La seule alternative à ce dilemme serait de considérer la retraite comme

l'anticipation d'un hypothétique état édénique futur de l'humanité, un eden où celle-ci serait totalement dispensée de travailler parce que les machines le feraient à sa place. Elle s'apparenterait alors au loisir ancien : les machines joueraient le rôle qui était celui des esclaves dans la société antique. Le moins qu'on puisse dire, c'est que, pour l'instant, on ne s'oriente pas dans cette direction : partout dans le monde l'heure est au relèvement de l'âge de la retraite et à la diminution des prestations.

Oscillant ainsi, selon les situations individuelles, entre congé de maladie et congé payé, arrêt de travail pour incapacité et arrêt de travail comme

repos, la retraite est donc un état philosophiquement impensable, impossible à conceptualiser ; et d'ailleurs, c'est un thème totalement absent de la philosophie contemporaine. Cela ne signifie pas qu'elle soit injustifiée, ni qu'il faille renoncer à défendre " l'acquis social " qu'elle représente ; mais seulement que le " droit " qu'elle constitue est un droit empirique, fruit d'une conjoncture historique particulière et qui ne saurait être universalisé.

Autant il est nécessaire de combattre pour un droit du travail qui intègre les conditions éthiques du concept de travail humain - droit au repos, droit à la dignité, droit à un salaire décent, reconnaissance des principes de la

démocratie dans le travail -, autant la défense du " droit à la retraite " ne saurait en soi se réclamer d'une légitimité spécifique. C'est une opportunité conjoncturelle, ; ce ne saurait être ni un droit ni une obligation de principe.

**François Galichet**

*Professeur émérite*

*à l'université de Strasbourg*

**Tous droits réservés : Le Monde**  
**1594037788701E0B45831AD0B305C1821E69714006A33B75F032489**

Diff. 367 153 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Vendredi 2 Juillet 2010

## France

### **RACHEL SILVERA MAÎTRE DE CONFÉRENCES À L'UNIVERSITÉ PARIS-OUEST-NANTERRE-LA DÉFENSE**

#### **« Les retraites, un miroir grossissant des inégalités »**

Question : Quel est le rôle de l'Observatoire de la parité ?

Il a pu jouer un rôle d'aiguillon sur certains sujets. S'il garde son autonomie et sa liberté de ton par rapport au gouvernement, dont il dépend tout de même pour les nominations, c'est une institution qui a sa légitimité. Mais les récentes prises de position de sa rapporteure générale en faveur de la réforme des retraites posent question.

Question : Quelles seront les conséquences de la réforme sur les pensions des femmes ?

Une fois de plus, on ignore les conséquences en termes de genre. Or les retraites sont un miroir grossissant des inégalités hommes-femmes. Les écarts de salaire doublent les écarts de pension. Les femmes touchent une retraite de 48 % inférieure à celle des hommes si l'on raisonne en droits directs et même si on tient compte des avantages liés à la famille et à l'éducation des enfants, cet écart se maintient à 38 %. Une femme sur deux part à la retraite avec une pension qui ne dépasse pas 900 euros. Les risques de pauvreté sont très importants. Les réformes successives de 1993, de 2003 et celle-ci ne font qu'aggraver les choses. Car en allongeant les durées

de cotisation, ce sont les femmes qui ont eu des carrières interrompues ou qui ont travaillé à temps partiel qui paieront le plus lourd tribut. Je ne dis pas qu'elles sont les seules à être pénalisées, mais le phénomène est encore aggravé pour les femmes, notamment celles qui ont un travail précaire.

Question : Les emplois féminins sont-ils plus pénibles ?

Ils ne sont pas forcément plus pénibles, mais leur pénibilité est beaucoup moins reconnue. La pénibilité ne se conjugue jamais au féminin. Prenez les femmes de ménage par exemple, qui travaillent en horaire discontinu, souvent très tôt le matin ou très tard le soir, avec des gestes répétitifs, ou encore les caissières. Elles auront beaucoup de mal à faire reconnaître la pénibilité de leur travail car les effets de la pathologie apparaissent bien plus tard. Facteur aggravant, elles sont souvent très peu syndiquées, très peu représentées, donc on ne les voit pas, on ne les entend pas. C'est un monde invisible.

Question : L'emploi des femmes ne s'est-il pas amélioré ?

Disons que la situation s'est apparemment moins dégradée que pour les hommes, qui sont plus

fréquemment employés dans le secteur industriel et ont donc davantage souffert de la crise et du chômage. Mais attention aux effets d'optique. Si le chômage des femmes n'a pas progressé dans les mêmes proportions que celui des hommes, les temps partiels très courts ont fortement augmenté chez les femmes. Or le temps partiel très morcelé ne bénéficie pas des mêmes avantages que le chômage partiel, dont les hommes ont pu bénéficier dans les secteurs industriels touchés par la crise.

Question : Est-ce un sujet qui mobilise beaucoup plus qu'avant ?

Certes, et c'est l'une des grandes avancées. Même si les lois qui sont votées en faveur des femmes ne sont pas toujours appliquées. Mais les femmes se font entendre beaucoup mieux qu'avant. Surtout les cadres qui font partie de réseaux féminins. Mais cela peut peut-être avoir un effet d'entraînement sur les femmes plus précaires. Espérons-le.

**PROPOS RECUEILLIS PAR  
MARIE BELLAN**

Rachel Silvera  
maître de conférences à l'université paris-ouest-nanterre-La défense