

# GESTION SOCIALE

Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale

[www.gestionsociale.fr](http://www.gestionsociale.fr)

ISSN 0766-9755 - Prix du N° 28 €

Jeudi 3 septembre 2015 - N° 1893



Pour plus d'infos, suivez-nous sur Twitter @gestionsociale1

## SOMMAIRE

- Solocal muscle sa DRH .....p. 2
- Automobile : une rentrée tout en revendications.....p. 2
- La Mutualité mise sur la formation pour se moderniser.....p. 3
- La branche retraite complémentaire se dégarnit .....p. 3
- Remue-ménage dans l'insertion.....p. 4
- Carrières et rémunérations : les fonctionnaires sont dos au mur.....p. 4
- Ouvriers d'État, Guerbet, illettrisme .....p. 5
- Unédic : les partenaires sociaux et l'État impuissants face à la détérioration.....p. 6
- Belgique : allocations sous contrôle .....p. 7
- Espagne : la politique de l'emploi est contestée .....p. 7
- **AGENDA et DÉCIDEURS** .....p. 8

## FOCUS

### Code du travail : la réforme dont rêve Terra Nova

Cette semaine, paraît en librairie *Réformer le droit du travail*, cosigné par l'économiste **Gilbert Cette**, membre du Conseil d'analyse économique (CAE), et le juriste **Jacques Barthélémy**, ténor d'entre les ténors du droit du travail. Ces deux-là n'en sont pas à leur coup d'essai. Depuis une dizaine d'années, ils distillent à quatre mains une vision d'un cadre plus flexible et plus favorable à l'emploi. La réflexion est relancée à l'heure où le président du Medef, **Pierre Gattaz**, mêle sa voix à celle du Premier ministre, **Manuel Valls**, pour réclamer la modernisation du Code du travail. Leur livre est une version packagée de la mission menée à l'initiative du *think tank* Terra Nova, classé à gauche. L'organisation présidée par l'ex-secrétaire général de la CFDT, **François Chérèque**, leur a demandé, en s'appuyant sur leurs précédents travaux, d'étudier des pistes permettant de mieux protéger les salariés, sans pour autant nuire à la compétitivité de l'économie. Une nécessité urgente, selon Terra Nova. L'ouvrage se nourrit d'auditions de partenaires sociaux, dont **François Asselin**, leader de la CGPME, son *alter ego* de l'UPA **Pierre Burban**, ou encore **Alexandre Saubot** de l'UIMM, **Stéphane Lardy** (FO), **Jean-François Pilliard**, au nom du Medef, **Franck Mikula**, **Agnès Le Bot**, **Véronique Descacq** intervenant respectivement pour la CFE-CGC, la CGT et la CFDT. Les auteurs reprennent, en les précisant à la lumière de ces contributions, leurs théories favorables à l'allègement du Code du travail. *Primo*, ils proposent de clarifier « l'articulation entre les différents niveaux de normes ». En d'autres mots, de faire le tri et le lien entre ce qui relève du contrat individuel, de l'accord collectif ou de la décision unilatérale du chef d'entreprise. Il conviendrait aussi de recenser les domaines dans lesquels la majorité serait requise pour valider un accord d'entreprise ou de branche. *Secundo*, il serait nécessaire de développer la syndicalisation, gage de dialogue social crédible. Le développement du syndicalisme de service et l'institution de chèques syndicaux devraient y aider. *Tertio*, Cette et Barthélémy proposent de définir des règles de conduite de la négociation, aussi bien la méthodologie que le contenu et la durée. Une quatrième recommandation consiste à développer la médiation en vue d'un « traitement plus efficace des litiges ». Des accords de branche contraindraient les parties à recourir dans un premier temps à cette solution avec obligation pour elles d'être présentes aux séances de conciliation, à l'exemple de ce qui se fait au Royaume-Uni. Autre piste : fléchir le traitement amiable en première instance, comme c'est le cas en Belgique pour certaines catégories de différends, au lieu de saisir les prud'hommes.

## CONFIDENCES

**ASYMÉTRIE.** Le contribuable français paie à la place des entreprises suisses les indemnités de chômage des travailleurs frontaliers qu'elles licencient. Pôle emploi débourse 200 M€ par an pour cela. Jusqu'en 2009, les employeurs helvètes concernés versaient à l'Unédic 90 % des sommes en jeu. Depuis, la réglementation européenne a imposé un principe de réciprocité. Sauf qu'il n'y a pratiquement pas de travailleur suisse qui vient travailler de ce côté-ci, alors que 10 000 de nos concitoyens traversent quotidiennement la frontière pour rejoindre leur lieu de travail.

**SANTÉ.** La visite médicale reste un casse-tête pour les salariés multiemployeurs. En théorie, le Code du travail prévoit que les entreprises au sein desquelles ils officient s'accordent pour partager les frais induits par la surveillance réglementaire. La réalité est plus complexe. Entre PME notamment, la clé de répartition fait l'objet d'interminables palabres. Éphémère secrétaire d'État au commerce extérieur devenu député sans étiquette, Thomas Thévenoud demande au gouvernement d'instituer un prorata.

**PATRONAT.** Le gouvernement pourrait de nouveau retoucher les règles de représentativité patronale. En l'état actuel du texte, le poids de chaque organisation est estimé à partir du nombre d'entreprises adhérentes, pondéré par le nombre de salariés. En revanche, la répartition des fonds de financement du paritarisme ne tient pas compte de cette dernière variable. Cette situation favoriserait les secteurs où les TPE et les entreprises sans salarié sont nombreux.

**COUVERTURE.** Les salariés de droit privé en poste dans des établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) réclament l'accès à la généralisation de la complémentaire santé prévue à compter de 2016. La loi ne le prévoit pas, mais les intéressés trouvent qu'ils seraient lésés.

## ACTEURS

**JEAN-CHRISTOPHE SCIBERRAS.** Le DRH de Solvay peut se flatter d'avoir hissé son entreprise au rang de référence mondiale en matière de dialogue social. Au point d'inspirer une étude de cas à l'Organisation internationale du travail. L'institution onusienne a réuni, cet été à Genève, des cadres et des syndicalistes du groupe, ainsi que des représentants de la confédération mondiale de la métallurgie industrielle pour décortiquer cet accord mondial de droit social, un des 46 recensés, tous continents confondus. Solvay emploie 26 000 salariés sur 119 sites répartis entre 52 pays.

**XAVIER HUILLARD.** Comme l'assemblée générale des actionnaires l'y a autorisé en avril dernier, le PDG de Vinci lance cette semaine une augmentation de capital réservée à ses salariés en France. Via le fonds commun de placement d'entreprise, ils auront jusqu'à la fin de l'année pour souscrire. Les parts nouvelles peuvent s'élever, au maximum, à 1,5 % de l'ensemble. Les collaborateurs détiennent déjà 9,8 % des titres, devant Qatar Holding LLC.

**MARIE-FRANCE HIRIGOYEN.** Les adhérents parisiens de l'ANDRH invitent la psychiatre, psychanalyste et chargée de cours à l'université Paris-Descartes à plancher sur le harcèlement moral qui ne semble pas reculer, en dépit de la dénonciation dont il fait l'objet dans les entreprises. Les DRH se demandent même si certains n'en font pas un style de management. Ce sera le 24 septembre, dans les locaux du cabinet d'avocats Simmons & Simmons.

**RENÉ DOSIÈRE.** Pourfendeur du gaspillage de l'argent public, le député socialiste de l'Aisne, consultant dans le privé, met en scène l'utilisation qu'il fait des 7 100 € brut (5 704 € net) mensuels qu'il perçoit au titre de sa fonction élective. Il en consacre un tiers à sa permanence, un autre tiers à des frais d'hôtel et de restauration, la rémunération de collaborateurs en absorbe 14 %. Le trublion invite ses pairs à faire preuve de la même transparence.

**THIERRY MARIANI.** En tandem avec Frédéric Lefebvre, également député des Français établis à l'étranger (Les Républicains), il entend aiguillonner le gouvernement pour qu'il prenne rapidement des mesures visant à insérer les expatriés de retour en France. Le sujet a fait l'objet d'un rapport remis à Matignon, fin juillet. Il contient 50 propositions que Manuel Valls fait encore évaluer.

## ENTREPRISES

## En pleines turbulences, Solocal muscle sa DRH

Encore sonnée par le camouflet que lui a infligé le Conseil d'État, le 23 juillet dernier, la direction de Solocal Group veut reprendre la main. La haute juridiction a confirmé l'annulation du PSE mis en œuvre en 2014 au sein de PagesJaunes, une filiale au même titre que Mappy, Annonces jaunes, Kapstage.com, etc. Ce coup dur a fait trébucher le cours de Bourse et pourrait coûter entre 15 et 20 M€ à l'entreprise. Le DRH, **Julien Veyrier**, qui coiffe aussi les casquettes de secrétaire général adjoint et de directeur des relations institutionnelles, espère faire rapidement oublier ce fâcheux épisode en bouclant les dossiers en cours. À commencer par un nouveau plan de départs volontaires. Il porte sur environ 150 postes, pour un coût estimé à 100 000 € par tête. Il s'attelle en outre au renouvellement de l'accord de GPEC, stratégique pour une entreprise engagée à très grande vitesse dans sa transformation numérique. Le groupe, qui consacre 4 % de sa masse salariale à la formation, planche aussi sur un projet d'académie interne. « *Ce dossier n'est pas pris à la légère* », insiste le DRH. L'ex-DG de Centre Inffo, arrivé en 2014, pour mettre un terme à un désolant turn-over dans cette fonction, se flatte d'avoir relancé le dialogue social. Il a conclu, en mai dernier, deux accords relatifs à l'emploi des salariés touchés par un handicap et le télétravail. Et pour montrer l'importance que prend la fonction RH, il en renforce l'encadrement. Après avoir recruté **Sandrine Giraud**, une ex-juriste de la CFDT, en qualité de responsable des relations sociales, il s'est attaché les services d'un pilote du développement RH déniché chez SFR et, depuis peu, un expert ès transformation, **Bernhard Opitz**, précédemment DRH adjoint du PMU. Le staff de choc est complété par **Marie de Bazelaire**, une communicante passée par Euro RSCG, nommée directrice de la communication interne. L'une de ses initiatives est une webradio d'entreprise.

## Automobile : une rentrée tout en revendications

Sur l'agenda de **Xavier Chéreau**, tout juste nommé DRH de PSA Peugeot Citroën, aucun rendez-vous relatif aux rémunérations n'est prévu avec les syndicats, d'ici à la fin de l'année. Son prédécesseur, **Philippe Dorge**, qui prend ses fonctions ces jours-ci à La Poste, a clos le sujet fin avril, sur un constat de désaccord. Relativement conciliants, pour cause de Nouveau contrat social, les représentants du personnel estiment qu'il est temps de desserrer les boulons, quitte à anticiper le déblocage des salaires qui ne devait intervenir qu'en 2016 au terme de l'accord de compétitivité signé en octobre 2013. Ils ont des arguments. L'automobile a repris des couleurs. En août, les ventes de PSA ont augmenté de 15,2 %. Mieux que Peugeot, la marque aux chevrons a même amélioré ses ventes de 18 %. « *Le groupe ne peut plus cacher sa bonne santé financière et doit cesser sa politique antisociale de baisse du coût du travail* », estime la CGT. L'état d'esprit reste identique sur les sites de Renault. La CFDT a déjà sonné la charge : « *Les résultats du premier semestre 2015 confirment la très bonne santé financière de Renault, en progression sur tous les postes. Le temps de la redistribution est arrivé* », analyse le syndicat. En mars dernier, seule la CFE-CGC avait accepté l'offre de la DRH, **Marie-Françoise Damesin** : 1,1 % de mieux pour les opérateurs et agents de maîtrise, les cadres ayant un régime individualisé.

## INSTITUTIONS

**Mutualité : quand on forme, on ne compte pas**

Un nouvel accord signé à l'unanimité par les cinq syndicats représentatifs (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et CFTC) s'applique à compter de ce mois dans la branche mutualité, qui compte environ 56 500 salariés. Il se substitue au dispositif en place depuis 2011, devenu obsolète du fait des évolutions législatives. Le secteur a fait mieux qu'un simple toilettage. Il compte faire de ce texte le vecteur de la modernisation d'une activité dont l'attractivité reste faible alors qu'un renouvellement de génération se profile. La moyenne d'âge de la profession tend vers 43,5 ans et les quinquas représentent près d'un tiers des troupes. Les entreprises mutualistes veulent donc « *favoriser la mobilité professionnelle par le haut* », tout en développant les certifications. Elles font la part belle aux collaborateurs ayant les niveaux de qualification les moins élevés et prêtent une attention particulière aux employés de 45 ans ou plus, ainsi qu'aux personnes qui reprennent une activité professionnelle après une longue absence pour maladie ou obligations parentales. En outre, la non-discrimination dans l'accès à la formation est réaffirmée, en particulier à l'égard des représentants du personnel, des personnes ayant un handicap, des seniors. De même, le personnel à temps partiel bénéficiera du même nombre d'heures sur son compte personnel de formation que celui officiant en *full time*. À l'appui de la GPEC effective depuis octobre 2014, les employeurs entendent déployer une impressionnante panoplie : conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, congé individuel de formation, tutorat, etc. Tout cela aura un coût que les employeurs sont prêts à payer. Ainsi, le socle de contribution restera à 1,82%. Mieux, une contribution conventionnelle supplémentaire a été instituée pour les exercices 2016 à 2018. Son taux est fixé à 0,30% pour les entreprises ayant jusqu'à 49 collaborateurs et à 0,20% au-delà, sachant que 67% des salariés travaillent dans des structures de 500 employés ou plus. Le pécule, versé à l'Opca, sera mutualisé. L'accord est à durée indéterminée, mais les partenaires en feront un bilan d'ici trois ans et, le cas échéant, ouvriront des négociations en vue de l'améliorer.

**La branche retraite complémentaire se dégarrit**

Inexorablement, les groupes de retraite complémentaire et de prévoyance perdent des emplois. Le rapport de branche 2015, qui devrait être dévoilé ces jours-ci, confirme la tendance : fin décembre 2014, AG2R La Mondiale, Malakoff Médéric, Humanis, ProBTP, IRP Auto, Klesia et autres Agrica employaient au total un peu moins de 29 000 personnes en CDI, contre plus de 30 000 cinq ans plus tôt. À l'inverse, et sur la même période, le volume de CDD a flambé (+63%). Et le vieillissement menace une profession très féminisée au sein de laquelle les quadras sont devenus majoritaires. Même si les DRH, prenant la mesure de l'enjeu, pressent le pas en matière de rajeunissement, comme l'indique la forte poussée de l'alternance (+125% depuis 2009). Dans le même temps, les qualifications montent en gamme et les métiers se transforment, notamment sous l'effet du numérique et des techniques juridiques et financières. À l'embauche, l'encadrement se renforce au détriment de la catégorie employés. Pour faire évoluer l'effectif en place, un lourd challenge est à relever en matière de formation.

## COULISSES

**HÉBERGEMENT.** Des parlementaires de la majorité dont Jacques Cresta, élu des Pyrénées-Orientales, et Carole Delga, députée de la Haute-Garonne, demandent au gouvernement d'arbitrer les conflits qui opposent, dans certaines villes, des unions syndicales locales à des édiles. Ces derniers mettent fin à l'occupation gracieuse de locaux municipaux, réclament un loyer ou expulsent purement et simplement les occupants. Cela a été le cas à Nice (06), Toulouse (31), au Blanc-Mesnil (93) ou encore à Foix (09). La CGT est plus fréquemment la cible de ces initiatives contraires à l'usage en vigueur depuis le XIX<sup>e</sup> siècle.

**QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL.** Le groupe de distribution Casino va nommer, à titre expérimental, des « bienveillants » dans son réseau de magasins. Ces référents auront pour mission d'écouter les salariés en difficulté, à l'initiative de ces derniers, avant de les orienter vers les structures internes d'accompagnement social. Ces confidents, choisis parmi des volontaires, ne seraient en aucun cas des représentants du personnel, la direction voulant éviter le mélange des genres. Les syndicats restent dubitatifs.

**LABEL.** Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) piaffent d'impatience en attendant le décret devant fixer les nouvelles modalités de leur labellisation à compter de janvier prochain. Le projet a été avalisé par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Reste à définir un calendrier. Il existe 142 Geiq auxquels adhèrent 5 200 entreprises. Elles concluent entre 5 000 et 6 000 contrats par an, dont plus d'un tiers au profit de chômeurs de longue durée et 66% des personnes insérées décrochent un emploi durable.

**TÉLÉTRAVAIL.** Attendu depuis plusieurs mois, le projet de décret devant régir le télétravail dans les services de l'État, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers sera examiné le 24 septembre par le Conseil commun de la Fonction publique (CCFP). Le texte précise les modalités d'accès au travail à distance (avenant individuel), la prise en charge du coût d'équipement par l'employeur, la limitation de l'out-door (pas plus de trois jours maximum par semaine), ainsi que les recours en cas de refus de la hiérarchie. La possibilité de télétravailler est ouverte dans les services depuis la loi du 12 mars 2012. Les expérimentations auront duré plus de trois ans.

## COULISSSES

**BISBILLES.** Arbitre du litige qui oppose les syndicats réformistes du Groupe public ferroviaire à la CGT et SUD-Rail, l'inspection du travail rendra son expertise, le 10 septembre prochain. Le différend porte sur la validité du nouveau découpage des comités d'établissement au sein de la structure née de la réforme du rail. Pour l'Unsa, les futurs CE de la SNCF maison mère, de SNCF réseau, SNCF Mobilités doivent disposer d'une autonomie financière, bassin par bassin, au nom de la territorialité. Le camp d'en face défend le principe de l'unicité et pourfend le saucissonnage des moyens qui aboutira à des inégalités. Ces CE et CCE gèrent plus de 100 M€ et emploient 2 000 personnes.

**ENTRÉES-SORTIES.** Le groupe informatique GFI (6 700 salariés) déploie un luxe de moyens pour attirer de nouveaux talents. Sponsor de Paris-Saint-Germain Handball, «*symbole de notre dynamisme*», dixit la direction, le groupe emploie 35 pros du recrutement, multiplie les participations aux forums et événements, y compris sur le Web. Il compte recruter 1 500 personnes cette année, autant que l'an passé. La même énergie n'est pas investie dans la fidélisation des collaborateurs en place : le turn-over moyen atteint 18 % dans certaines entités.

**OASIS.** Contre vents et marées, DGI, la division maintenance d'Air France-KLM, confirme son statut d'oasis au milieu des activités déficitaires du groupe. Sur les six premiers mois de l'année, elle enregistre un chiffre d'affaires de 7,55 Mds€, en hausse de près de 14 %. Son résultat d'exploitation a carrément doublé. Elle vole de succès commerciaux en contrats mirifiques avec des transporteurs aériens tiers, y compris pour l'entretien d'aéronefs du concurrent Boeing. Les salariés de DGI n'échappent pas pour autant à la sinistrose ambiante.

**INSERTION SANS FRONTIÈRES.** Des élus de zones frontalières demandent au gouvernement d'assouplir les conventions de périodes de mises en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de les rendre compatibles avec l'insertion de jeunes Français dans des entreprises britanniques, allemandes, belges ou suisses situées juste de l'autre côté de la frontière. Ce serait inapproprié, répond en substance le ministre du Travail, vu la courte durée de cette phase d'insertion : un mois maximum, à un poste qui ne peut être ni saisonnier, ni assimilable à de l'intérim.

## INSTITUTIONS

## Remue-ménage autour des acteurs de l'insertion

**G**énéreusement financés par le Fonds social européen (FSE), les appels à projets visant à lutter contre l'exclusion n'ont jamais été aussi nombreux. En Haute-Normandie, où les chômeurs de longue durée représentent près de la moitié des inscrits à Pôle emploi, les Opca, centres de formation et même les partenaires sociaux sont invités à concourir. Taille des initiatives ciblées : 100 000 € minimum. En Haute-Garonne, la course aux idées a pour objectif de sortir de la pauvreté les populations les plus fragiles, dont les jeunes. Tous les acteurs de l'accompagnement vers l'emploi sont sollicités. Une démarche similaire est engagée en Picardie et dans la métropole du Mans. Cette effervescence cache mal les difficultés financières des structures de proximité, chevilles ouvrières de la politique d'inclusion. Ateliers et chantiers d'insertion, régies de quartiers, maisons de l'emploi se disent au bord de l'asphyxie. Des parlementaires de tout bord tentent depuis plusieurs mois d'alerter le gouvernement. Dernièrement, la socialiste **Annick Le Loch**, députée du Finistère, signalait au ministre du Travail «*le risque de disparition de nombreuses organisations pour cause de cessation de paiement*». Son homologue d'Indre-et-Loire, **Jean-Patrick Gille**, déplore les dérives du nouveau système de financement mis en place depuis juillet dernier. Il aboutit à retarder les subventions, asséchant la maigre trésorerie de ces employeurs. De son côté, **Yves Daniel** (Loire-Atlantique) défend la cause des maisons de quartier. Les fonds alloués par l'État ont chuté de 85 M€ en 2010 à 36 M€ en 2014. Pourtant, plusieurs études, dont l'une conduite sous la coupe de la DGEFP, confirment l'utilité de ces organismes dans la politique territoriale. Dans les rangs de l'opposition, **Francis Vercamer**, ténor de l'UDI, insiste sur l'impossibilité pour les ateliers d'insertion de former leur personnel.

## Carrières : les fonctionnaires sont dos au mur

**A** la fin de ce mois de septembre, les syndicats de fonctionnaires et aux rémunérations. D'abord intitulé «*Parcours professionnels, carrières et rémunérations*» (PPCR), le texte roboratif a été rebaptisé «*Avenir de la Fonction publique*». Laborieusement négocié avec le ministère de tutelle, il comprend deux volets, dont l'un vise principalement à simplifier les corps de métiers et à favoriser la mobilité, y compris entre les différents versants, tout en veillant à l'attractivité des territoires. Les modes de recrutement y sont également précisés, le concours restant la voie royale. Le second chapitre, plus sensible, a trait aux rémunérations. De haute lutte, **Marylise Lebranchu** a obtenu de Matignon qu'une partie des multiples primes versées aux commis de l'État soient transformée en point d'indice. Le *shift* varie de neuf points pour les cadres à quatre points chez les subalternes. En outre, une refonte de la grille des salaires est prévue en 2016 avec, en ligne de mire, le resserrement de l'éventail des grades. Pour couronner le tout, le principe d'une négociation salariale trisannuelle est acté. La CFDT, l'Unsa et la CFE-CGC devraient signer le texte. La CGT, FO et SUD le trouvent insuffisant et font mine de réclamer des améliorations alors que le ministère considère la négociation comme définitivement close. Un subtil jeu tactique se joue entre organisations, l'accord devant recueillir l'approbation des syndicats représentant 50 % des voix pour s'appliquer.

## SCANNER

**La réforme du statut d'ouvrier d'État est sur les rails**

Déterminé à réformer le statut d'ouvrier d'État, le Premier ministre, **Manuel Valls**, a confié à la ministre de la Décentralisation et la Fonction publique, **Marylise Lebranchu**, le soin de préparer un nouveau texte. Fidèle à sa stratégie de concertation avec les syndicats, celle-ci a entamé cet été des discussions bilatérales avec les différentes organisations, ministère par ministère. D'ici au mois d'octobre, elle rencontrera ses interlocuteurs en sessions interministérielles avant d'entamer des négociations à proprement parler. Matignon table sur la mise en application du nouveau texte dès 2016. Il penche pour un statut unique interministériel assimilable à un CDI de droit public, applicable, à l'avenir, exclusivement aux métiers en tension, non couverts par la nomenclature de la Fonction publique. Les syndicats, au premier rang desquels la CGT, ne l'entendent pas de cette oreille. De nombreux droits annexes pourraient être remis en cause : compléments de rémunération trimestriels, primes de rendement, gratifications pour travaux insalubres, déroulement de carrière, etc. Les ouvriers d'État tiennent à leur régime de protection sociale, géré par la Caisse des dépôts, via le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). L'âge légal de départ en retraite y est de 60 ans et certaines catégories peuvent même partir dès 55 ans, si les intéressés ont effectué 15 années de services dans des jobs considérés difficiles. La perspective de rejoindre l'Ircantec, régime de retraite des agents de l'État non fonctionnaires n'enthousiasme personne.

Les rémunérations seraient inévitablement révisées. « *Un processus de consolidation des bases réglementaires est initié. Le projet d'une indexation de la rémunération des personnels à statut ouvrier sur la valeur du point d'indice de la Fonction publique est actuellement à l'étude, en lieu et place du mécanisme de revalorisation lié à la hausse moyenne des salaires constatée dans l'industrie métallurgique de la région parisienne* », confient les services de Marylise Lebranchu.

Le sujet concerne principalement le

**Guerbet mise sur la fidélisation de ses salariés**

Déniché chez Siemens, **Jean-Rémy Touze**, le nouveau DRH du groupe pharmaceutique Guerbet prend ses fonctions ce mois-ci sous les meilleurs auspices. Il débute par un dossier consensuel : le premier bilan de l'accord GPEC, signé en février dernier pour trois ans. Le spécialiste des produits de contraste pour l'imagerie médicale entend faire de ce texte un levier de fidélisation et de promotion interne. Tout collaborateur désireux de progresser ou de changer de fonction devrait bénéficier d'un accompagnement, sous forme de formation et de coaching. La mobilité géographique volontaire, y compris vers l'international, est également encouragée par des coups de pouce financiers, des aides à la prise de poste, avec reprise de l'ancienneté. Les souhaits d'évolution sont passés en revue lors de l'entretien annuel d'évaluation et de développement qui sera systématisé et renforcé. Le groupe dirigé par **Yves L'Épine** s'engage par ailleurs à consulter les instances représentatives du personnel sur tous les projets de l'entreprise ayant un impact sur l'emploi ou les qualifications. Guerbet emploie 1 500 personnes, dont 800 en France. Il compte quatre sites dans l'Hexagone où il réalise 70 % de sa production. En pleine croissance, il a clôturé son exercice 2014 sur un chiffre d'affaires en hausse de près de 5 % et une marge supérieure de 16,5 % à celle de l'exercice précédent.

ministère de la Défense, mais il touche aussi le Développement durable et l'Intérieur. Les métiers couverts sont très variés : aéronautique, pyrotechnie, électronique, informatique, mécanique. S'y ajoutent des postes de cuisinier, de charpentier, de maçon, d'ouvrier d'entretien des textiles, de conducteur, d'ouvrier chargé de la sécurité. Au nombre d'environ 40 000, ces agents sont régis par un cadre juridique se référant à la fois à la Fonction publique et au droit du travail. Ce qui entraîne une gestion complexe et des coûts salariaux élevés, du fait de l'empilement d'avantages sociaux, selon un rapport de la Cour des comptes. « *Le recours à ce statut particulier a été excessif et souvent peu justifié* », considèrent les magistrats.

**Alliance contre l'illettrisme dans le monde du travail**

Eiffage Energie, le groupe Gascogne et TNT Express France sont quelques-unes des entreprises qui feront part de leur expérience en matière de lutte contre l'illettrisme, lors du séminaire qu'organise, le 10 septembre à Lyon, le programme européen Literacy at Work. Ce projet mis en œuvre depuis deux ans associe organismes de formation, experts de la gestion des compétences et spécialistes de la gestion de projets. L'objectif est de mettre sur pied une démarche d'accompagne-

ment des salariés handicapés par la non-maîtrise du socle minimum de connaissances. Récemment pris à bras-le-corps, le phénomène n'est pas anodin. L'Insee estime que 2,5 millions de personnes restent confrontées à l'illettrisme en France et la moitié d'entre elles ont un emploi. En Europe, 20 % des citoyens ne disposeraient pas des compétences clés nécessaires pour être autonomes. Les conséquences sur la productivité sont colossales. D'où la mobilisation d'un impressionnant panel d'organismes autour de ce séminaire, point d'orgue du projet. L'ANDRH, l'Anact, le Céreq, le Garf, l'Anact, Malakoff Médéric et plusieurs Opcas participent aux ateliers prévus. Dont l'un sur l'art de mettre en place une action de formation aux compétences-clés en entreprise, à l'image de la démarche Passerelles développée chez Eiffage Energie. Un second *workshop* s'intéressera aux techniques de réalisation d'actions sur mesure. Il s'appuiera sur le cas TNT Express France, mais aussi sur des exemples européens, développés par **Jean-François Mignot** (Céreq) et le Britannique **David Mallows**. Le troisième thème porte sur les compétences acquises sur le tas, en situation de travail. Les éclairages seront cette fois apportés par une association (Alpes), une entreprise adaptée (ASTP) ainsi que les Opcas Constructys, Fongecif et Opcalia.

## DOCUMENT

## Assurance chômage: l'État et les partenaires sociaux impuissants face à la dégradation des comptes

**Irremplaçable amortisseur social de l'explosion du chômage, le régime d'assurance chômage croule sous d'une dette colossale. Laquelle va continuer de croître au moins jusqu'en 2018. À moins qu'une miraculeuse reprise du marché de l'emploi, assortie d'une hausse des salaires, survienne.**

L'exécutif veut croire que la stabilisation du nombre de demandeurs d'emploi sans activité constatée en juillet (-0,1%) est le signe avant-coureur d'un retournement. «*La France est sur le bon chemin, elle est en ordre de marche*», s'est félicité le Premier ministre, **Manuel Valls**, commentant cette première accalmie depuis janvier 2015. Son optimisme est partagé par les administrateurs de l'Unédic. S'appuyant sur les prévisions économiques les moins sombres, les représentants des syndicats et du patronat qui siègent au bureau de l'organisme tablent sur une vigoureuse reprise dès 2016. «*La croissance gagnerait en dynamisme sur les prochaines années. Le PIB progresserait de 1,6% en 2016, 1,7% en 2017 et 1,6% en 2018.*» En outre, sous les effets conjoints de l'amélioration de la croissance et des mesures publiques, notamment celles induisant des réductions de charges et de fiscalité des entreprises (CICE, pacte de responsabilité, aide à la première embauche, etc.), la création d'emplois reprendrait. Tout cela soulagera les comptes, sans les équilibrer.

### L'inexorable flambée des charges

En attendant, les gestionnaires jonglent avec les emprunts et les dépenses qui flambent. Il n'y a pas de miracle: «*Les destructions d'emplois salariés débutées au second semestre 2011 se sont poursuivies en 2014, même si, en fin d'année, la hausse de l'intérim a permis de stabiliser la situation*», constate le DG, **Vincent Destival**. La situation continuera à se détériorer. Le nombre de chômeurs indemnisés augmentera de 90 000 personnes d'ici à décembre. Et ce ne sera pas sans nouvelles conséquences sur les finances. L'exercice 2015 devrait s'achever sur un déficit additionnel de 4,4 Mds€, portant la dette cumulée à 25,9 Mds€.

À l'horizon 2018, l'Unédic s'attend

même à un endettement record de plus de 35 Mds€. Seul un redémarrage très fort du marché de l'emploi, synonyme d'un recul sensible des dépenses d'indemnisation et d'un net accroissement des contributions, pourrait redonner du souffle à l'assurance chômage. Depuis la dernière renégociation de la convention qui régit le système (mai 2014), la piste d'un relèvement des taux de cotisation est écartée, au moins jusqu'au 30 juin 2016, date d'expiration du texte en vigueur.

L'opposition parlementaire rêve de limiter la dérive en imposant un contrôle plus strict aux demandeurs d'emploi indemnisés, comme c'est le cas depuis peu en Belgique ou aux Pays-Bas, à défaut d'intervenir dans la

**16 millions d'emplois du secteur privé sont concernés par l'assurance chômage. Au total, 2,4 millions de demandeurs d'emploi sont en cours d'indemnisation. Ils touchent en moyenne 71 % du salaire antérieur.**

définition des règles d'indemnisation, domaine réservé des partenaires sociaux. Mais face au chômage de masse, l'exécutif ne veut pas prendre le risque de casser l'amortisseur social. Lorsqu'en mai dernier, il autorise Pôle emploi à introduire des contrôles aléatoires, il prend soin de déconnecter cette démarche de toute préoccupation comptable. «*Les nouvelles dispositions permettront d'assurer un meilleur accompagnement des chômeurs, loin des fantasmes*», a expliqué le ministère de tutelle. Avant d'ajouter qu'il s'agit «*d'une disposition du Code du travail*».

Alors aux commandes de cette administration, **François Rebsamen** est monté au créneau. «*Les contrôles permettront de savoir ce qui peut amener un demandeur d'emploi à cesser sa recherche: insuffisance d'accompagnement ou formation proposée inadaptée*», a-t-il plaidé. L'objectif n'est en

### LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'UNÉDIC CONTINUE À SE DÉGRADER

(en millions d'euros)	2013	2014	2015
Total des recettes	33 274	33 789	34 070
Total des dépenses	37 271	37 748	38 733
Endettement net bancaire	- 17 588	- 21 476	- 25 911

Source: rapport financier 2014 Unédic.

aucun cas de stigmatiser les demandeurs d'emploi. Bref, le dispositif n'a pas vocation à modifier les chiffres du chômage. Il n'y a pas d'objectif en termes de nombre de contrôles ou de radiations. Il n'est pas non plus question de faire baisser le chômage de façon administrative.

### Des remboursements bienvenus

Loin de cette polémique, l'assurance chômage a bénéficié de la progression de la masse salariale, en dépit d'une inflation atone (+1,5% en 2014). Elle a aussi tiré profit des retouches faites à la convention en mai 2014, notamment du fait du différé d'indemnisation (jusqu'à 180 jours). Par ailleurs, le remboursement par l'État et même par la Commission européenne d'avances consenties dans le cadre de divers programmes d'activation des chômeurs a permis de renflouer les caisses. C'est le cas pour les prestations aux employeurs publics, des charges induites par le contrat de sécurisation professionnelle, des allocations versées aux emplois jeunes de l'éducation nationale. Enfin, les sommes indûment epochées par certains chômeurs sont systématiquement recouvrées. Cela représentait, l'an dernier, un pactole de 664,6 M€, en hausse de 15%.

## EUROPE

## EUROBRÈVES

**Belgique : tour de vis sur l'allocation chômage**

Les syndicats CSC, FGTB et CGSLB s'opposent à la réforme du système d'indemnisation du chômage programmée par le gouvernement de **Charles Michel**. Les personnes privées d'emploi occupant un job à temps partiel ont droit à une allocation de garantie de revenu (AGR). Elle est versée par l'Office national de l'emploi (Onem), à condition de ne pas toucher plus de 1501,82€ par mois. S'il est éligible, le demandeur perçoit une aide financière modulée en fonction de sa situation familiale : 3,05€ de l'heure pour un chef de famille, contre 2,14€ pour un parent isolé, et 1,21€ pour un allocataire vivant dans un ménage dont l'un des membres travaille. Cela concerne, au total, environ 50 000 personnes. Il s'agit de les encourager à reprendre une activité, même incomplète. Sans remettre le dispositif en question, le gouvernement envisage d'en réduire le coût, tout en incitant les bénéficiaires au *full time*. Dans cette optique, l'exécutif compte réduire de moitié le montant de l'AGR au bout de deux ans. En outre, il veut prendre en compte dans l'assiette les exonérations de cotisations sociales accordées aux chômeurs à temps partiel. Dans le même temps, le contrôle exercé par les autorités régionales sera renforcé et assorti de sanctions si les récipiendaires concernés restent passifs. Unanimement, les syndicats s'indignent : « *Ces travailleurs, parmi lesquels figurent une forte proportion de femmes, seront donc appelés à combiner un emploi à temps partiel souvent très flexible avec un hypothétique deuxième contrat de travail. Ce sera intenable. On les contraint à rechercher sans répit des emplois inexistantes.* » Pour les confédérations, « *le gouvernement s'en prend une fois encore aux plus faibles* ». Car ce tour de vis fait suite à un premier durcissement intervenu au début de l'année et portant sur l'indemnisation des chômeurs âgés. Entre 60 et 65 ans, ils sont contraints de suivre un plan d'accompagnement individualisé susceptible de les rendre employables. Une mesure que le patronat avait approuvée : « *Alors que le taux d'activité des plus de 55 ans aux Pays-Bas et en Allemagne est respectivement de 60 % et 64 %, il n'est que de 42 % chez nous* », expose **Gianni Duvillier**, premier conseiller au département social de la Fédération des entreprises de Belgique, FEB.

**Espagne : la politique de l'emploi contestée**

Fort de la baisse du chômage (il a reculé en juillet pour le sixième mois consécutif et dans l'ensemble des secteurs d'activité), le gouvernement de **Mariano Rajoy** compte alléger le budget de l'emploi en 2016. Selon le projet de loi de finances en débat au Congrès, les fonds alloués diminueront de 17%. Cette orientation fait réagir l'opposition, qui appelle à la prudence, estimant que l'amélioration du marché de l'emploi tient principalement aux embauches temporaires. L'Union générale des travailleurs (UGT) partage cette analyse. La confédération assure que Madrid s'apprête à intensifier la précarisation du marché. L'exécutif rétorque qu'il préfère miser sur l'activation. Mais pour le syndicat comme pour l'opposition, la prime à l'embauche profite dans huit cas sur dix aux contrats temporaires. Et dans le même temps, l'enveloppe dédiée aux prestations servies aux demandeurs d'emploi a d'ores et déjà été amputée de 22%. Près de 1,9 million de personnes seraient quasiment exclues du système de protection sociale.

**UE.** Le travail temporaire connaît un net regain. En juillet, le nombre d'heures travaillées (et facturées) a augmenté de 7,8% en moyenne dans la zone Europe, par rapport à la même période de l'année dernière. Eurociett, qui fédère la profession, souligne que la hausse dépasse même 27% en Italie et frôle 20% en Pologne. La Belgique, le Danemark et la France affichent aussi de belles performances, avec des ratios de 7,3%, 6,6% et 5,5%. Seule l'Allemagne connaît une évolution négative (-2%) que l'on attribue à la vigueur des recrutements à durée indéterminée.

**IRLANDE.** Pour la première fois, le secteur financier va créer trois filières complètes d'apprentissage menant à des qualifications de généralistes et de spécialistes de marchés. Le projet est mené de concert par la fédération professionnelle Financial Services Ireland (FSI) et le National College of Ireland. Les parcours correspondent précisément aux besoins des employeurs, identifiés par une étude prospective finalisée en mars dernier sous la coupe de Simon Harris, ministre de la Formation.

**PORTUGAL.** Le gouvernement fait un premier bilan satisfaisant du dispositif d'alternance renforcé, en application depuis avril dernier. Il vise les chômeurs de longue durée ayant 30 ans révolus et inscrits comme demandeurs d'emploi durant au moins 12 mois sur les trois dernières années. Ce programme, baptisé Reativar, associe formation et insertion. Les intéressés, coachés par un tuteur, bénéficient d'une gratification durant ce parcours au terme duquel ils seront évalués en vue d'un éventuel titre professionnel reconnu.

**DANEMARK.** Pour exprimer son engagement en faveur de la diversité dans le monde du travail, le principal mouvement patronal DI n'a pas hésité à faire défiler son DG adjoint, Kim Graugaard, à la Gay Pride de Copenhague, le mois dernier. « *Nous sommes pour la levée de toutes les barrières dans le monde du travail. Qu'elles concernent la religion, l'origine, l'âge ou l'orientation sexuelle* », explique-t-il.

**UK.** Les spécialistes de la santé et de la sécurité au travail alertent les autorités sur le nombre élevé de victimes de l'amiante. Ils recensent plus de 11 000 décès au cours des quatre dernières années. Certaines localités d'Angleterre et du Pays de Galles sont particulièrement touchées.

**AGENDA**

- « LE TRAVAIL, ÇA SE DISCUTE ? »**  
Colloque proposé par l'Aract Lorraine et le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Il s'articule autour de trois ateliers incluant des retours d'expérience : « Dialoguer pour construire la prévention », « Favoriser les espaces de discussion », et « Dialoguer pour optimiser les changements ». Le 10 septembre, à Metz. [www.cnam-lorraine.fr](http://www.cnam-lorraine.fr)
- « SQVT : COMMENT CONSTRUIRE UNE DÉMARCHE POSITIVE ? »**  
Atelier organisé par le groupe Afnor et Kedge Business School pour partager les bénéfices de la santé et de la qualité de vie au travail. Les échanges seront enrichis par une présentation des travaux de la chaire Bien-être au travail de l'école et par des témoignages d'entreprises. Le 1<sup>er</sup> octobre, à Marseille. [delegation.marseille@afnor.org](mailto:delegation.marseille@afnor.org)
- « QUEL AVENIR POUR LE DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN ? »**  
Dans le cadre du cycle de conférences initié depuis décembre 2013 par RDS et Europe et Société. Le 13 octobre, à Paris. [laurette@rds.asso.fr](mailto:laurette@rds.asso.fr)

**DÉCIDEURS**

- **BENJAMIN BUYL** est le nouveau directeur des ressources humaines d'Amplitude Laser Group, fabricant de lasers de haute précision ou de forte puissance. Il occupait précédemment la même fonction chez Fayat Metal, 2H Technologies et Bricorama, dans la continuité d'une carrière entamée chez Carrefour en tant que responsable RH.
- **FRÉDÉRIQUE GERBAL** est nommée directrice de l'administration et du personnel de la Bibliothèque nationale de France. Elle occupait des responsabilités de gestion des carrières à la DG-RH du ministère de l'Éducation nationale.
- **KARIM GOZZI** dirige les ressources humaines de DPD France, spécialiste de la messagerie. Issu d'une carrière militaire, il s'est reconverti dans les RH et a notamment exercé cette fonction chez Econocom Tasq et APX Group.
- **CHRISTOPHE HAUTOUBOURG** est nommé délégué général de la Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA). Il a été directeur de cabinet du DG de France Galop, a dirigé un département de la Fondation de France et officié dans la gestion des relations institutionnelles de Cofiroutes et EADS.
- **FLORENCE LEGROS**, ex-recteur de l'académie de Dijon, chancelière de l'université de Bourgogne, devient DG d'ICN Business.
- **ARNAUD LESAUNIER**, précédemment DRH du siège de France Télévisions, est promu DRH du groupe. Avant de rejoindre le groupe audiovisuel public en 2012, il avait exercé des fonctions de direction RH au sein de la Société française de production (SFP), devenue Euro Média France.
- **VICTOR MALAINHO** prend le poste de DRH du groupe Pichet (promotion immobilière). Entré chez Bouygues comme apprenti, il y a gravi des échelons et occupait dernièrement le poste d'adjoint au DRH de Bouygues Bâtiment Île-de-France.
- **JÉRÉMIE PAUBEL**, ex-Actance et passé par DLA Piper, rejoint le département droit social de Baker & McKenzie en qualité de local partner.
- **MARC TREGLIA** est nommé chef du service des ressources civiles à la DRH du ministère de la Défense.
- **AMÉLIE VIDAL-SIMI**, PDG de Henkel France, est élue présidente de l'Association française des industries des colles, adhésifs et mastics (Aficam).
- **ANNICK WAGNER** est nommée adjointe à la DGRH du ministère de l'Éducation nationale, chargée des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et des bibliothèques.



**BULLETIN D'ABONNEMENT PRÉFÉRENTIEL**

**À RETOURNER à :** GESTION SOCIALE PUBLICATIONS (GESOP SARL)  
Service abonnements : 89, rue La Boétie - 75008 Paris  
Téléphone : 01 45 63 74 63 - [abonnement@gestionsociale.fr](mailto:abonnement@gestionsociale.fr)

Offre valable en France métropolitaine jusqu'au 31/12/2015 **002463 031**

**OUI**, je m'abonne à **GESTION SOCIALE** pour 1 AN. 48 numéros au tarif de 1050€ HT, (1072,05€ TTC) (TVA : 2,10%) au lieu de 1344€ TTC. Je bénéficie d'une **réduction de 20%**

- Je joins mon chèque de **1072,05€ TTC** libellé à l'ordre de Gestion sociale Publications.
- Je souhaite une facture justificative.
- J'ai bien noté que mon abonnement annuel sera reconduit automatiquement, sauf avis contraire de ma part signifié deux mois avant la date d'expiration.
- Je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales de vente disponibles sur le site [www.gestionsociale.fr](http://www.gestionsociale.fr) et les accepter.

Mme Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_  
 Mlle  
 M. Société : \_\_\_\_\_ Fonction : \_\_\_\_\_  
 Adresse : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 Code Postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_  
 Code NAF : \_\_\_\_\_ N° SIRET : \_\_\_\_\_  
 Téléphone : \_\_\_\_\_ Fax : \_\_\_\_\_  
 E-mail : \_\_\_\_\_

Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, je dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition aux données personnelles me concernant.  
Tous les éléments compris dans les abonnements sont indissociables et ne peuvent être vendus séparément. Les tarifs indiqués sont valables jusqu'au 31/12/2015 franco de port et d'emballage sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10 % pour l'Europe et les DOM-TOM et de 20 % pour les autres pays.

**GESTION SOCIALE.** Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale est une publication éditée par Gestion sociale Publications SARL - Siège social: 37, rue d'Amsterdam - 75008 Paris - RCS Paris 802 918 961 - Directeur de la publication - Rédacteur en chef: Yves Aoulou - Maquettiste: Edgard Jolie - Secrétariat de rédaction: Maurice Hamelin - Commission paritaire N° 1119 I 87817 - Dépôt légal: 3<sup>e</sup> trimestre 2015. © Gestion Sociale 1992 - ISSN 0766-9755 - Abonnement annuel (48 numéros): 1 344 € TTC - Prix au numéro: 28 € TTC - Imprimé à BRI, Zone industrielle des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny.

**CONTACTEZ LA RÉDACTION** [Yves Aoulou 01 45 63 74 63 - 06 11 72 64 95 -yaoulou@gestionsociale.fr](mailto:Yves.Aoulou@gestionsociale.fr) - **Suivez-nous sur Twitter @gestionsociale1**