

GESTION SOCIALE

Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale



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

ISSN 0766-9755 - Prix du N° 28 €

Jeudi 28 avril 2016 - N° 1927

FOCUS

Experts CHSCT : les hôpitaux persistent et signent

Le sujet ne figure pas au menu du colloque qu'organise l'Association pour le développement des ressources humaines dans les établissements sanitaires et sociaux (Adrress), le 10 mai prochain, au ministère des Affaires sociales et de la Santé. Mais le nouveau bras de fer juridique entre les hôpitaux et les cabinets d'expertise intervenant auprès des CHSCT sera sur toutes les lèvres. La question pourrait même s'inviter à une table ronde prévue sur l'animation du dialogue social au sein des établissements hospitaliers. Les débatteurs n'affectionnent pas praticiens de la langue de bois : le juriste **Jean-Yves Copin** du Centre national d'expertise hospitalière, bon connaisseur des CHSCT, le consultant **Jean Kaspar** (JK Consultants), et **Henri Poinsignon**, ancien directeur d'hôpital. Mis sous pression par des comités d'hygiène et de sécurité soucieux d'anticiper les implications des réorganisations, réductions d'effectifs et coupes budgétaires, les directeurs d'établissement et leurs DRH sont nombreux à vouloir freiner l'envolée des expertises. Comme à Toulouse et à Montauban où les représentants du personnel sont contraints de défendre leurs droits devant les tribunaux, ces dernières semaines. Si le patron de AP-HP, **Martin Hirsch**, dos au mur après un suicide, s'est offert le luxe d'un double état des lieux mené par les cabinets Emergences et Secafi, bon nombre de ses homologues contestent l'opportunité des audits. Il est vrai que les CHSCT ne sont pas encore totalement investis du rôle qui devrait être le leur : les trois quarts des CHU ne les réunissent que quatre à cinq fois par an selon une enquête de l'Adrress, alors que 51 % des mouvements sociaux dans les hôpitaux portent sur les conditions de travail, 71 % si l'on inclut les horaires. D'autres, plus subtilement, prétendent les soumettre à la procédure des marchés publics. Même si les commandes sont couramment facturées dans une fourchette comprise entre 35 000 et 50 000 €, rarement au-dessus de 100 000 €. Les dirigeants réfractaires sont encouragés par la Fédération hospitalière de France (FHF). Elle fait un inlassable forcing auprès de Bercy depuis six ans afin d'encadrer les commandes. Sa dernière initiative, engagée par le délégué général, **Gérard Vincent**, et fondée sur la directive européenne 2014-2024/UE, a eu le don d'irriter le Syndicat des experts agréés CHSCT (SEA). Son président, **Dominique Lanoë**, martèle que ce débat "est déjà juridiquement clos" et invite les dirigeants concernés à ne pas rallumer la mèche. Tous ne suivent pas son conseil. Épaulés par des avocats procéduriers, plusieurs hôpitaux font indirectement obstacle aux investigations, sur le mode : "la direction ne s'oppose pas à l'expertise, mais ne réglera aucune facture émise en l'absence d'appel d'offres".

SOMMAIRE

- Carrefour France : nouvelle base de participation p. 2
- Nexans vise un meilleur partage des profits p. 2
- Orange mettra le turbo au télétravail p. 3
- Amadeus : contesté, le système de bonus est refondu p. 3
- Rendez-vous à risque pour la convention collective ferroviaire p. 4
- CFE-CGC : répétition générale pour l'exit de Carole Couvert p. 4
- Scanner : Plasturgie, RSI, filière papier carton cherche apprentis p. 5
- Afpa : nouvel épisode du feuilleton p. 6
- Belgique : plan anti dumping musclé p. 7
- Luxembourg : tous contre les accidents p. 7
- **AGENDA** et **DÉCIDEURS** p. 8

CONFIDENCES

RISQUES. Le ministère de tutelle peine à sécuriser le contrôle des chantiers de désamiantage. Il est demandé aux inspecteurs du travail de limiter leurs incursions à des zones confinées, précisément listées. L'administration recommande fortement le port de masques mis à disposition et de restreindre la durée des interventions. Raisonnable sur le papier, ces dispositions s'avèrent lacunaires. L'empoussièrement rend les contrôles difficiles, les visites éclair ne rendent pas sérieusement compte des situations. Les agents réclament des mesures de prévention supplémentaires. En France, la nuisance amiante est à l'origine de 2000 à 5 000 nouveaux cas de cancer par an.

JUSTICE. Une épée de Damoclès reste suspendue sur la tête de plusieurs chefs d'entreprise, poursuivies en justice pour délit d'entrave. La loi pour la croissance et l'activité du 6 août 2015 a doublé la pénalité, et supprimé la peine d'emprisonnement encourue pour ce genre de manquement au Code du travail. Toutefois, le doute subsiste en ce qui concerne la rétroactivité de la nouvelle législation, le dernier mot revenant à la Cour de cassation.

SUBSIDES. Timide tentative des entreprises adaptées qui ont le statut associatif pour accéder au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Lequel ne s'applique qu'aux structures redevables de l'impôt sur les sociétés. Elles invoquent la distorsion de concurrence, dans la mesure où leurs compétiteurs du secteur lucratif bénéficient de ce dispositif. L'enjeu est important dans ces activités à forte main-d'œuvre (recyclage, nettoyage).

PROSPECTIVE. Le ministère de la Défense ajuste son référentiel des emplois ministériels (REM). C'est la première brique de la gestion prévisionnelle. Outre le personnel militaire, cela concerne les agents civils, soit au total plus de 600 fonctions.

ACTEURS

PIERRE GATTAZ. Après un mois de commercialisation, "La France de tous les possibles", l'essai qu'il a signé aux éditions Débats publics ne prend le chemin d'un best-seller. À la différence de son prédécesseur, le président du Medef ne s'appuie pas sur l'appareil du mouvement patronal pour la promotion de son ouvrage dans lequel il expose sa vision de l'Hexagone, où les énergies et l'audace seraient libérées. Une ambition retrouvée profiterait, selon lui, tant aux entrepreneurs qu'à la communauté.

PAUL CASSARINO. The Cube, la start-up qu'il a lancée en 2014 sur le créneau des forums virtuels dévoilera courant mai la première base de données des formations qui recense les cursus menant aux nouveaux métiers du numérique : traffic manager, data scientist, growth hacker, UX designer, social media analyst, etc. Des intitulés fluctuants face auxquels les DRH et recruteurs ne parviennent pas toujours à se repérer. La plateforme recense quelque 2 700 parcours proposés par 300 écoles et universités.

ARNAUD SCHNEIWEISS. Avant d'étréner l'un des deux postes de délégué général de la future Fédération française de l'assurance (FFA) alliant les mutualistes aux assureurs, le 1er juillet prochain, il planche sur la création d'une nouvelle Association des assureurs mutualistes (AAM) qui verra le jour le 18 mai. Elle est présentée comme "le pôle mutualiste de l'assurance française" et aura pour mission de "coordonner les positions mutualistes dans la FFA, de défendre les spécificités des mutuelles sur les questions de gouvernance, et de faire le lien avec le monde de l'économie sociale".

ARNAUD ROBINET. Député du groupe Les Républicains, il presse le gouvernement de se pencher plus attentivement sur la reconnaissance des aidants familiaux, dont le nombre est estimé à 8,3 millions dans l'Hexagone. Près de la moitié d'entre eux, victimes d'épuisement professionnel, se gavent de médicaments. La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement tient compte imparfaitement de leur situation, selon l' élu de la Marne, praticien hospitalier qui connaît bien le sujet. Il recommande à l'exécutif de s'inspirer du système canadien. Juridiquement bien encadré, il comporte des mesures fiscales et un accompagnement financier. Les Pays-Bas et l'Italie auraient aussi des dispositifs qui sont dignes d'intérêt, selon le parlementaire.

ENTREPRISES

Carrefour France : nouvelle base de participation

Le groupe Carrefour France doit se doter d'un nouveau mécanisme de participation pour les années 2017 à 2019. Les négociations viennent seulement de commencer. Les représentants du personnel restent confiants : la société dirigée par **Georges Plassat**, en pleine phase de reconquête, se fixe pour objectif de retrouver rapidement la (forte) rentabilité qui était la sienne au cours de la précédente décennie. Elle en prend le chemin. Selon l'accord paraphé par FO et la CFE-CGC qui va expirer, le roi des hypermarchés distribue 6 % de son résultat opérationnel courant à ses collaborateurs, soit une prime moyenne de 650 € par tête en 2015, loin du record de 1 065 € de 2008. L'exercice le moins rémunérateur ayant été 2012, année où les équipes avaient dû se contenter de 450 € de prime, en moyenne. Dernièrement, les salariés ont été pénalisés par les résultats mitigés. Ils ont aussi payé, indirectement et à leur échelle, les opérations de croissance externe, dont le rachat de l'enseigne Dia. En outre, le changement de périmètre augmente le nombre de bénéficiaires de la réserve, abaissant mécaniquement la part individuelle, à résultat comparable. Pour le futur accord triennal, la CFDT rêve de porter à 10 % la fraction de profit à répartir. Elle réclame aussi la neutralisation des éléments exceptionnels tels que les acquisitions et les transactions immobilières lourdes. Ce qui reviendrait pratiquement à réviser les bases de calcul tous les ans. Ces revendications ont peu de chance d'aboutir. La DRH, **Isabelle Calvez**, laisse entendre que l'employeur campera sur la Crête de 6 %. Autrement dit, il s'agira d'une reconduction du dispositif actuel. Une hausse du pactole ne résulterait que de performances supérieures, et non de la magnanimité du groupe.

Nexans vise un meilleur partage des profits

À partir du 12 mai, les collaborateurs et retraités de Nexans pourront profiter d'une augmentation de capital réservée, la septième du genre. Cela concerne 23 pays sur les 40 dans lesquels le spécialiste du câblage est implanté. L'opération, baptisée Act 2016, consistera en une offre à effet levier sécurisée. Les bénéficiaires pourront financer leur acquisition de titres par emprunt, tout en ayant l'assurance de récupérer au minimum leur mise de départ. Et les actions seront cédées avec une décote de 20 %. Act 2016 aura pour véhicule le plan d'épargne groupe et sera plafonnée à 500 000 actions. Le groupe dirigé par **Frédéric Vincent** devrait réitérer ce genre d'offres à un rythme plus régulier que précédemment. Il entend tirer les conséquences d'une enquête d'opinion menée en 2014 auprès des 26 000 salariés officiant dans toutes les implantations. Entre autres considérations, les intéressés ont exprimé le souhait d'être davantage associés à la *success story* de Nexans. En réaction, l'état-major a lancé un "programme global d'analyse et de partage des résultats" dans les différentes entités. Il s'agit de définir et de mettre en œuvre des "plans d'actions spécifiques en réponse aux préoccupations exprimées par les collaborateurs". En échange, La direction va structurer et harmoniser la mesure de la performance. Un nouveau système de pilotage concernant 4 000 cadres vient d'être instauré. Il est complété par une solution SIRH dont le déploiement se poursuivra jusqu'en 2018. Il inclut non seulement le suivi des résultats, mais aussi le reporting social, la gestion des talents, la formation et la rémunération.

ENTREPRISES

Orange va mettre le turbo au télétravail

La direction d'Orange France va engager des négociations avec les syndicats en vue de conclure un nouvel accord relatif au télétravail. Le précédent, signé en mai 2013 par toutes les organisations, à la notable exception de la CGT, arrive à expiration le mois prochain. Certains signataires, à l'image de SUD, n'ont pas attendu cette échéance pour en demander la révision. La direction elle-même a proposé en décembre dernier, un texte distinct, de portée plus restreinte, aux collaborateurs concernés par le regroupement de certains services centraux sur un campus flambant neuf baptisé Orange Gardens et situé à Châtillon (92). Pour le prochain accord, l'opérateur semble déterminé à faire du travail à distance une vitrine technologique et sociale. Il n'en a pas toujours été ainsi. En témoigne la lente diffusion de la pratique. En trois ans, 6 150 collaborateurs sur 91 000 CDI sont concernés. Dans trois cas sur quatre, il s'agit de cadres, le taux de féminisation de ces happy few étant de 49 %. Les syndicats attribuent cette lente progression à la réticence des managers de proximité. La direction rappelle que des recours peuvent être adressés aux référents spécifiquement désignés, à la commission nationale de suivi de l'accord de 2013 ou encore à la DRH. Sachant que les seniors bénéficient d'un traitement exceptionnel. Officiellement, il n'y a eu que 43 demandes rejetées. Bon nombre de refus sont exprimés oralement et cela rend les recours inopérants, témoignent des représentants du personnel CFE-CGC et SUD. Les encadrants, tenus de justifier leur décision via un formulaire disponible dans l'Intranet, ne se plient pas tous à cette obligation. En outre, le recours aux bureaux de proximité appartenant au groupe, prévu dans l'accord de 2013, est encouragé du bout des lèvres. Alors que 129 sites sont susceptibles d'accueillir des collaborateurs nomades. Le système de réservation laisserait à désirer. Il est loisible d'officier à distance jusqu'à trois jours par semaine, mais en réalité, les deux tiers des personnes concernées se contentent d'un ou deux jours, sous la pression du supérieur hiérarchique. Parmi les autres freins à la diffusion de la pratique figure la modicité de la prime idoine, limitée à 100 € par an.

Amadeus refond son système de bonus contesté

Sujet sensible au sein du groupe de services IT depuis 2010, le mode de calcul du bonus, jugé inégalitaire et faisant la part trop belle à la performance individuelle, sera modifié à partir de cette année. Le résultat personnel comptera pour 5 % de la rémunération annuelle, au lieu de 8 % précédemment. Aucun viatique ne sera inférieur à 1,5 % de la rétribution perçue sur l'année. À ce socle s'ajoutera une part comprise entre 8 % et 2 %, assise sur le résultat de l'ensemble de l'entreprise. Le ratio sera de 4 % si Amadeus dans sa globalité, remplit son objectif. À cette aune, un cadre rémunéré 50 000 € peut raisonnablement espérer une gratification comprise entre 5 500 € et 6 000 €. Toutefois, cette refonte, décidée dans le cadre du comité d'entreprise européen, doit encore être adaptée à la législation de chaque pays, après des négociations spécifiques. En France, les représentants du personnel suggèrent que la part collective du bonus prenne la forme d'un intéressement, laissant le choix aux bénéficiaires de le débloquent immédiatement ou de le placer sur cinq ans, en profitant de l'exonération fiscale.

COULISSES

TEST. Pas convaincue par l'expérimentation du télétravail menée depuis fin 2013, la direction d'Airbus Group envisage d'y mettre un terme en juillet prochain. Les syndicats jugent cette décision incompréhensible, compte tenu des témoignages des collaborateurs qui ont testé le dispositif. FO propose de négocier un mécanisme bien encadré, qui autoriserait un ou deux jours de travail hebdomadaires hors des murs de l'entreprise. De son côté, la CGT fait un sondage auprès du personnel, espérant recueillir un probable plébiscite du travail à domicile.

CONDITIONS DE TRAVAIL. L'INRS et l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail dévoileront fin juin un bilan du projet OiRA (on line interactive risk assessment) déployé en France en 2014. Financé par la Commission européenne, il vise à accompagner gracieusement les TPE dans leur démarche d'évaluation des risques. Quatre secteurs sont couverts, à ce jour : le transport routier, la restauration traditionnelle, les services automobiles, ainsi que le commerce alimentaire. Quelque 10 000 évaluations ont été faites par ce biais.

INVESTIGATION. Le cabinet Fidal, épaulé par l'Anact, enquête sur les pratiques des entreprises en matière de reconnaissance. Le questionnaire vise les prescripteurs : direction, management, clients ou collègues. Elle tend aussi à connaître le fondement de la légitimation : résultats, expérience, ancienneté ou polyvalence. Les modalités de récompense sont aussi passées en revue : cash, cadeaux symboliques, marques de respects, etc. Par ailleurs, les initiateurs veulent savoir dans quelle mesure la reconnaissance est accélératrice d'engagement. Les résultats seront connus en juin prochain.

PÉNIBILITÉ. ArcelorMittal Atlantique et Lorraine (Amal) va mettre en œuvre un dispositif de prévention de la pénibilité. Cela inclut des études ergonomiques concernant les postes réputés difficiles, le renforcement des équipements de protection individuels et des formations aux facteurs de risques. En outre, les seniors ayant tenu des postes physiquement exigeants pourront utiliser le compte épargne temps pour alléger leur temps de travail deux ans avant la retraite. Tous les sites seront dotés d'un comité de maintien dans l'emploi des personnes affaiblies ou handicapées. Des élus du personnel rêvent, en sus, d'un mécanisme favorisant les retraites anticipées.

COULISSES

SÉCURITÉ. À l'instar des agents de Pôle emploi, le personnel des agences de travail temporaire subit de fréquentes agressions menaces et actes d'incivilité de la part de candidats éconduits. Certaines entreprises, à l'instar de Manpower Group, disposent de structures internes pour répertorier les incidents et épauler les salariés victimes. Les petits réseaux demeurent démunis. Le sujet pourrait faire l'objet d'une nouvelle discussion à l'échelle de la branche.

PRÉVENTION. IRP Auto, groupe de protection sociale des services de l'automobile, dévoilera le 9 mai, à l'occasion des Rencontres solidarité-prévention organisées à Paris, une nouvelle offre de services dédiée aussi bien aux 140 000 entreprises de la branche qu'à leurs 400 000 salariés et 240 000 retraités. Elle s'articule autour des priorités définies par les partenaires sociaux en la matière. Cela inclut la prévention des risques professionnels dès l'apprentissage, l'assistance en cas de décès, le soutien aux aidants, conseils de santé, etc.

RÉMUNÉRATION. La Caisse des dépôts va autoriser la monétisation du compte épargne temps. Des négociations devraient s'engager prochainement sur ce thème, entre la direction et les syndicats, en vue d'un accord d'ici à fin juillet. Ce sera le deuxième étage du dispositif d'épargne collective, en plus de l'abondement des primes d'intéressement versées sur le plan d'épargne d'entreprise. La CFDT, l'Unsa et la CFE-CGC se réjouissent de la mesure. La CGT et le Snup préfèrent des augmentations de salaire.

EXTERNALISATION. ArcelroMittal est tenté par le CDI intérimaire, testé sur certains sites dont celui de Florange (57). À l'instar de PSA Peugeot Citroën, l'aciériste y voit un moyen flexible de répondre aux pics d'activité, sans avoir à former systématiquement des nouveaux venus. Les syndicats sont partagés entre le soulagement de recevoir du renfort extérieur et la revendication d'embauches en CDI.

VALORISATION. Sciences Po Executive Education et l'association Dialogues espèrent tirer parti de la loi Rebsamen pour booster le certificat Culture économique et sociale qu'ils proposent aux délégués syndicaux, facturé au prix fort. En cinq ans, ils sont 300 à avoir profité de cette session de 13 jours inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle et éligible au compte personnel de formation.

INSTITUTIONS

Statut collectif ferroviaire : rendez-vous à risque

Les mouvements sociaux ne modifient en rien le calendrier des rencontres prévues entre représentants patronaux et syndicaux du transport ferroviaire. Les prochains rendez-vous relatifs à la négociation d'une convention collective de branche devant couvrir les cheminots SNCF être ceux des opérateurs privés sont maintenus. Les parties se retrouveront les 4, 10, 11 et 25 mai. Elles disposent d'un délai de 18 mois pour aboutir, sous peine de se voir imposer un dispositif d'inspiration gouvernementale. *"Cette précipitation est néfaste, notre statut actuel a été négocié sur une période de six ans"*, regrette un négociateur. La CGT, l'Unsa, SUD et la CFDT qui ont appelé à cesser le travail pendant 24 heures à la SNCF le 26 avril, espèrent que cet avertissement, venant après celui du 9 mars dernier, infléchira la position de l'Union des transports publics (UTP). Faute de quoi, *"la situation deviendra complexe"*, prévient **Marc Baucher** secrétaire général de l'Unsa Ferroviaire. Pour l'heure, l'organisation patronale présidée **Jean-Pierre Farandou** (groupe Keolis), n'entend pas modifier le projet d'accord sur l'organisation du travail transmis le 5 avril dernier aux syndicats. Marc Baucher juge ce texte *"inacceptable"*. Son homologue de la CGT y voit de la *"pure provocation"*. Les principaux griefs portent sur la zone de résidence, autrement dit la distance pouvant séparer le lieu où le cheminot prend son service du lieu où il finit sa vacation. Le patronat propose un rayon 50 km quand les syndicats exigent 0 km. La bataille porte aussi sur le repos compensateur. L'UTP préconise 115 jours de récupération par an pour le personnel roulant, contre 126 actuellement et 104 pour les sédentaires au lieu de 114. Les employeurs prônent aussi une amplitude journalière maximum de dix heures au lieu de huit pour les conducteurs et contrôleurs, 9 h 30 pour les autres. La durée des vacations nocturnes, plafonnée à 8 h 30, serait rehaussée à 10 heures. Les cheminots disent faire barrage à une convention *lot cost*.

CFE-CGC : Carole Couvert soigne sa sortie

À défaut d'avoir convaincu sa fédération d'origine, celle de l'énergie de soutenir sa candidature à son second mandat, la présidente sortante de la CFE-CGC tient à quitter l'arène avec panache. Une répétition générale du *happy end* écrit pour le congrès de Lyon -1 et 2 juin prochain — a eu lieu le 25 avril, en marge du comité directeur. Des patrons de fédérations ont tour à tour égrené leurs *"regrets"*, *"hommages"* et *"remerciements"* à celle qui vient d'essayer un incroyable camouflet, mais dont tous veulent souligner *"le talent et les résultats"*. L'intéressée dit avoir grandi dans l'épreuve et invoque à peine *"les apparatus"* qui ont ruiné ses ambitions. Elle oublie aussi le flop de la pétition lancée par des proches pour forcer la décision : elle n'a recueilli que 1 050 signatures pour 160 000 adhérents. Carole Couvert s'apprête à retrouver une vie professionnelle presque ordinaire chez Engie, en étant par ailleurs, assurée de détenir la direction du groupe CFE-CGC au Conseil économique, social et environnemental. Aux commandes de la confédération, **François Hommeril** issu de la Fédération de la chimie, challenger malheureux au précédent congrès de Saint-Malo (2013) lui succédera. Il sera épaulé par **Alain Giffard** au poste de secrétaire général et **Franck Zid**, nommé trésorier. Le trio prend déjà ses marques. Il enterre le projet de changement de nom.

SCANNER

La plasturgie anticipe ses besoins de compétences

Réunis en en conclave ce 28 avril à la Cité internationale universitaire de Paris, les industriels de la plasturgie plangent sur l'avenir de leurs métiers et chercheront collectivement des solutions pour, disent-ils, **“attirer et développer les compétences du futur en tenant compte des aspirations des jeunes générations”**. Non pas que la profession, forte de 128 000 salariés selon le dernier rapport de branche, les rebute. Quelque 3 200 étudiants suivent, en formation initiale, des cursus y menant. Mais ce flux reste insuffisant. Le besoin de sang neuf demeure impératif dans une industrie jeune qui doit innover, s'internationaliser et relever le défi environnemental. Le tout dans un contexte économique difficile. La petite taille de la plupart des entreprises (moyenne: 37 salariés) les pénalise dans la course aux talents. L'effort de formation continue est en retrait: 25 % environ des effectifs profitent d'un stage tous les ans, loin du ratio national de 45 %.

Dans ce contexte, les plasturgistes recrutent avec parcimonie: environ 17 000 embauches tous les ans, une fois sur deux pour remplacer des partants, quand il ne s'agit pas simplement d'intérimaires, le travail temporaire étant devenu, selon le témoignage d'un consultant, une addiction chez certains patrons de la filière. L'essentiel de ces embauches concerne plutôt la fonction production, alors que les nouveaux défis se trouvent dans la R et D, la conception, le marketing, la qualité (développement de la norme HSQE) et le commercial orienté export.

La branche s'est d'abord attachée à qualifier les plus bas niveaux, (60 % des effectifs se situent entre l'absence totale de diplôme et le BEP). Une dizaine de certificats de qualification professionnelle (CQP) ont vu le jour et tournent bien. La profession s'est aussi emparée de la validation des acquis de l'expérience. Elle commence à faire monter le niveau de compétences général. Le nombre d'employés de standing bac +2 a doublé. Cette catégorie représente 10 % des troupes, mais 20 % des nouvelles embauches. Et si dans les entreprises, huit collaborateurs sur cent sont cadres, cette

La filière papier carton cherche des apprentis

La moitié des places d'apprentis disponibles dans la filière production et transformation du papier carton ne sont pas pourvues, faute de candidats. Les partenaires sociaux de la branche s'en désolent. *“Quel que soit le niveau de diplôme ou la région, nous constatons un taux de remplissage de seulement 50 %. Du CAP au diplôme d'ingénieur, et ce dans un contexte de fort chômage en France”* C'est incompréhensible quand on sait que le taux d'insertion de ceux qui achèvent leur parcours reste élevé: 85 % pour les BTS, voire 100 % pour les masters et ingénieurs. Les entreprises cherchent la formule qui permettrait d'améliorer l'attractivité. D'autant qu'elles envisagent de doubler le nombre d'apprentis d'ici cinq ans. Elles ont signé avec les syndicats, l'année dernière, un accord collectif sur la formation, l'alternance et la GPEC, censé favoriser le renouvellement des générations, compte tenu de la pyramide des âges. L'intersecteur compte s'appuyer sur son appareil de formation, baptisé Aflifor, et dont la gouvernance, tripartite, est constituée de représentants de fédérations professionnelles et d'entreprises, de représentants de syndicats de salariés et de gestionnaires de centres de formation d'apprentis (CFA). Quelque 450 juniors un cursus sous sa coupe, et cela va du Cap au niveau ingénieur. La profession doit néanmoins engager des efforts supplémentaires de valorisation de ses métiers. Elle dit compter en partie sur le ministère de l'Éducation nationale, partenaire de campagnes d'information.

proportion atteint 12 % parmi les nouvelles recrues. La tendance reste à confirmer.

Dans leur quête de compétences nouvelles, les industriels comptent aussi sur l'aide des pouvoirs publics, via les actions de développement des emplois et des compétences (Adec) conclus à l'échelle des territoires. Ils ont, pour convaincre les élus et les représentants de l'État un argument choc: la branche a un facteur multiplicateur de 2,27. Autrement dit, 1 € de chiffre d'affaires supplémentaire génère 2,27 € dans les activités connexes.

Les meilleurs avocats du RSi sont à l'Assemblée

C'est un déferlement auquel la ministre des Affaires sociales et de la Santé, **Marisol Touraine** faire face. Elle est assaillie depuis quelques semaines par des députés du groupe LR, impatientes de connaître ses décisions concernant le fonctionnement du Régime social des indépendants. Parmi les derniers à prendre des initiatives dans ce sens figurent **Olivier Dassault** et **Lucien Degauchy**, élus de l'Oise, appuyés par leurs collègues **Patrick Hetzel**, (Bas-Rhin), l'ardennaise **Bé-rangère Poletti** ou encore **Damien Meslot** du Territoire de Belfort.

Quelques voix de la Majorité se joignent au concert. Tous désignent comme premier responsable des déboires du régime, l'inefficacité du système d'information des Urssaf, prestataires obligés depuis un décret de 2005. *“Il serait à l'origine de 80 % des dysfonctionnements”*, croit savoir Patrick Hetzel. Sans adaptation urgente du progiciel en cause, le RSI *“risquerait de disparaître”*, prévient **Michel Sordi** (Haut-Rhin). *“Il y a urgence à agir”*, insiste un de ses collègues. Avant de donner de nouveaux objectifs ambitieux au RSI, il faut lui accorder les moyens de les réaliser, enfonce **Nicolas Dhucq** (Aube). Ces pressions prolongent la plaidoirie que déroulent depuis début avril **Gérard Quevillon**, président national du RSI et le directeur général, **Stéphane Seiller**. Le duo affirme s'être longtemps abstenu de jeter la pierre aux Urssaf, essuyant sans répliquer le tonnerre de reproches des assurés et des pouvoirs publics. En attendant, il prend sept nouveaux engagements qui seraient réalités d'ici à 2019. Entre autres promesses, celles de répondre aux sollicitations *“dans un langage simple et clair”*, dans un délai de cinq jours ouvrés, de rendre les conseillers disponibles sur rendez-vous, de verser la première pension de retraite sans aucun retard.

DOCUMENT

Dans le feuilleton fleuve du sauvetage de l'Afpa, un nouvel épisode commence

Reconduit pour quatre ans au poste de président par le conseil d'orientation de l'Afpa, Yves Barou connaît sa priorité. Il doit réussir la transformation de l'établissement public à caractère industriel et commercial (Epic). Ce n'est pas une simple question de statut juridique : les finances, le commercial, l'état d'esprit, doivent suivre.

Aux commandes de l'Association pour la formation professionnelle des adultes Afpa depuis 2012, Yves Barou entame son second mandat de quatre ans à la tête d'une institution toujours placé sous perfusion. Devant les représentants des régions, de l'État, des confédérations syndicales et des organisations patronales ainsi que le collège de personnalités qualifiées membres du conseil d'orientation, il a défini ses priorités : accroissement de l'utilité sociale, forte contribution à l'insertion dans l'emploi durable via la qualification, personnalisation de l'accompagnement, innovation et partenariat efficace avec Pôle emploi. Ses auditeurs approuvent. Mais leur apparente unanimité cache mal des divergences sur la gouvernance du futur établissement public à caractère industriel et commercial (Epic), flanquée d'une société coopérative d'intérêt collectif (Scic). Cette double structure ayant pour but principal de légitimer les prérogatives de service public et de parer à tout recours pour concurrence déloyale de la part des sociétés de formation tricolores ou des autorités de Bruxelles.

L'État veut être seul maître à bord

Dans ce montage, l'État entend détenir tous les pouvoirs au sein de la gouvernance. Les partenaires sociaux et les régions seraient exclus du conseil d'administration. Ces dernières ont déjà fait savoir qu'elles ne se laisseraient pas déposséder aussi facilement de leurs sièges. Le bureau de l'Association des régions de France (ARF) est truffé de spécialistes de la formation, prêts à batailler pour avoir voix au chapitre. Le vice-président, **François Bonneau**, ex-principal de collège, mais aussi **Laurent Wauquiez**, ex-ministre de tutelle dans le gouvernement de **François Fillon**.

Plus que ses rouages, ce sont les conditions d'exploitation qui inquiètent. Outre un endettement de 350 M€, l'institution enchaîne les exercices déficitaires. Résolument optimiste, Yves Barou, entrevoit le bout du tunnel. 2017 devraient être la dernière année déficitaire veut-il croire. L'organisme affichera alors un chiffre d'affaires de 780 M€, au lieu des 746 M€ attendus pour 2015. Il aura, dans le même temps, réduit sa masse salariale de 32 M€, en ramenant ses effectifs à 7700

Avant de tirer profit du plan 500 000 formations, l'Afpa devra batailler pour gagner des appels d'offres, investir dans de nouveaux outils pédagogiques et recruter jusqu'à 1 000 personnes supplémentaires.

postes (équivalent temps plein) contre 8231 précédemment en ne remplaçant que deux départs sur trois. Dès 2018, promet le dirigeant, un excédent brut d'exploitation, même symbolique, pourrait être dégagé.

Une entreprise à court de financement

En attendant, le premier organisme de formation de France rame pour financer ses activités. Les banques prêtent encore, mais en traînant les pieds et en exigeant des garanties que l'emprunteur ne peut donner. À tel point que certains mois, l'on a pu craindre pour le versement des salaires. L'État ne veut ou ne peut plus être caution. Pourtant, les dirigeants de la future ex-association croient toujours, dur comme fer, que la dévolution du patrimoine immobilier permettra de né-

gocier avec davantage d'aisance face au pool de financiers. Surtout si, à court terme, la structure tire le meilleur parti du plan 500 000 formations supplémentaires, comme elle en rêve.

Un marché à base d'appels d'offres

L'Afpa est rassurée de voir que le gouvernement déroule son plan. Le 18 mars a débuté la série des signatures de conventions liant l'État, les régions et les partenaires sociaux pour sa mise en œuvre territoriale. Le Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées qui a formalisé la démarche le 25 avril, est la douzième région à l'avoir fait. Précédemment, Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, Centre Val-de-Loire, Bretagne, Nord Pas-de-Calais Picardie, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charente, la Réunion, Bourgogne Franche-Comté, Île-de-France, la Guadeloupe, la Normandie et la Corse ont fait de même. Reste à voir la part que l'Afpa pourra s'adjuger et pour quel chiffre d'affaires. L'Afpa se positionne organisme sur les stages de longue durée, les plus rentables, et vise 20 % de l'ensemble des marchés passés par les régions. Il mise beaucoup sur le partenariat avec Pôle emploi pour séduire les prescripteurs.

Desserrer le maillage territorial

Malgré cela, il faudra batailler dans le cadre des appels d'offres. Sachant que le maillage territorial qui reste un point fort, sera sans doute allégé, sur injonction de Bruxelles. Les prévisions oscillent entre 110 et 119 centres au lieu 216 auparavant. Au-delà se pose la question du rebond, dans la mesure où le plan 500 000 est limité dans le temps. L'organisme a fait une belle percée auprès des entreprises, mais l'effort reste insuffisant et le marché est en berne comme le prouvent les difficultés d'un ténor tel que Demos. "Fin 2017, avec des régions fusionnées, disposant de moins en moins de crédits et jouant quasi exclusivement sur le prix, et un marché privé en récession, comment ferez-vous?" demande un élu FO à la direction. Celle-ci rétorque qu'il s'agit dans un premier temps de se maintenir à flot avant la reconquête.

EUROPE

Belgique : un plan anti dumping social musclé

Le gouvernement a adopté le 22 avril un plan de lutte contre le travail illégal. Il est à la mesure des dommages causés. Selon le ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture et de l'Intégration sociale, **Willy Borsus**, confirme : *"certains secteurs rencontrent des difficultés sans précédent, à l'instar des transports et de la construction"*. Ce dernier secteur a perdu plus de 13 000 emplois en deux ans et les trois quarts des entreprises disent avoir raté des marchés au profit de sociétés étrangères non soumises aux mêmes obligations fiscales et sociales. Les sociétés locales ne sont pas exemptes de tout reproche. Au total, sur 1 415 structures visitées en 2015, 633 étaient en infraction. Le ratio est plus élevé si l'on tient compte du nombre de salariés impliqués dans les vérifications : 14 009 cas irréguliers pour 40 000 employés concernés par les vérifications. *"Si la situation n'est pas rapidement maîtrisée, 16 000 emplois supplémentaires seront détruits d'ici trois ans"*, estime le ministre. On évalue à 12 000 le nombre de travailleurs détachés en Belgique. Le plan prévoit le renforcement des services d'inspection, avec l'embauche d'une centaine d'agents, en vue de *"contrôles massifs et ciblés"*. Le ministère dit avoir affecté 10 % des recettes supplémentaires générées l'année dernière par les contrôles à ces recrutements. Cet investissement sera vite amorti : le gouvernement attend de ces opérations 25 M€ de rentrées additionnelles cette année, et le double en 2017. La lutte anti dumping inclut aussi la chasse aux faux indépendants. Dans ce domaine, la législation sera revue afin de clarifier les relations de travail. L'affiliation à une caisse de sécurité sociale deviendra obligatoire préalablement à tout contrat. Le recouvrement transfrontalier des cotisations sociales s'améliorera. En cas d'infraction, les amendes seront alourdies. Un troisième volet concerne la procédure d'enregistrement des contrats de travail. Elle sera numérisée. Le gouvernement souligne que les récentes lois relatives aux marchés publics intègrent aussi le contrôle minutieux de la conformité sociale des entreprises qui entendent en profiter.

Luxembourg : alliance pour prévenir les accidents

Sur la base d'une charte signée fin mars et baptisée "Vision Széro", les partenaires sociaux vont mettre en œuvre un plan de prévention des accidents du travail étalé d'ici à 2022. Le nombre de sinistres reste stable depuis plusieurs années, à un niveau jugé élevé : un blessé grave par jour ouvré, dont 20 % liés au trajet et un taux de fréquence de 5,37. Les acteurs visent une diminution de 20 % du taux de fréquence nationale, en axant prioritairement les efforts sur les risques les plus graves. *"À moyen et long terme, l'objectif sera zéro mort et zéro blessé grave. Cela ne signifie pas que le risque au travail sera nul, mais qu'il faut en réduire les sources potentielles autant que possible"*, est-il indiqué. Les entreprises seront incitées à déployer des programmes de prévention assortis d'indicateurs mesurables. Elles seront encouragées à n'utiliser que des technologies sûres et non dangereuses pour la santé de leurs collaborateurs, à communiquer des consignes claires, engager des campagnes de sensibilisation, tout en partageant les bonnes pratiques. *"Lorsqu'il s'agit de protéger les salariés en termes de sécurité et de santé, il n'y a pas de compromis possible"*, exhorte **Michel Wurth**, président de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL).

EUROBRÈVES

IRLANDE. Le patron des patrons, Danny McCoy met l'État en garde contre la tentation d'augmenter fortement les salaires de ses agents comme le réclament leurs syndicats. Dans un contexte de faible inflation, cela mettrait à mal les efforts de ces dernières années pour remettre l'économie et le marché du travail à flot. Les organisations de fonctionnaires souhaitent dénouer par anticipation le pacte conclu avec les employeurs publics au plus fort de la crise et visant à limiter les hausses de rémunération. Avec un taux de chômage redescendu à 8 % (contre 15 % en 2011), elles estiment que la page peut être tournée.

BELGIQUE. Le conseil des ministres vient d'adopter un programme de réformes pour 2016. Il comprend trois priorités. D'abord la baisse des charges les salaires, alias tax shift. Ensuite, l'intensification de la formation professionnelle, au profit des salariés et des chômeurs. Enfin, la flexibilisation du marché du travail, via l'annualisation et l'accès facilité aux heures supplémentaires. Sur ce dernier point, un projet de loi sera présenté au Parlement cet été. "C'est le fruit d'une collaboration entre le gouvernement fédéral, les régions et les communautés. Les partenaires sociaux et la société civile y ont été associés, insistent les services du Premier ministre Charles Michel.

DANEMARK. La Confédération patronale (Dansk Industri) propose un plan de développement de l'emploi à l'horizon 2025. Il propose d'assigner des objectifs ambitieux au service public de l'emploi (job centres). Les seniors seraient encouragés à rester en activité, l'âge de la retraite étant progressivement reporté à 68 ans au lieu de 67. Dansk Industri préconise aussi la suppression de la surtaxe sur les salaires les plus élevés afin d'attirer des talents étrangers. Ces mesures pourraient générer au minimum 115 Mds de couronnes (15,45 Mds €) de richesse supplémentaire. Pour 10 000 d'emplois de plus, c'est 3,3 Mds de couronnes de recettes (0,44 Mds €), affirme le patron de l'organisation, Karsten Dybvad.

UE. La revue trimestrielle de l'emploi et de la situation sociale dans l'Union note une montée sensible du taux d'activité des seniors. Il était de 72,8 %. Pour la première fois depuis quelques décennies, les 60-64 ans sont aussi nombreux en emploi que les 15 à 24 ans. Mais des différences de taux persistent : 65 % en Italie ; 80 % en Suède, pays qui fait figure de modèle.

AGENDA

- « **AUX FRONTIÈRES DU MANAGEMENT.** »
Conférence proposée par la chaire Leadership & compétences managériales d'Edhec Business School. L'intervenant, Jean Massé, abordera l'art de manager avec des organisations efficaces.
Le 3 mai, à Lyon.
<http://www.groupe-edhec.fr/> _____
- « **LA GRH DE DEMAIN : GÉRER LES HOMMES OU GÉRER LE TRAVAIL ?** »
Colloque organisé par le Master 2 Analyse du travail et développement des compétences du Cnam. Au menu : capital humain, gestion de la performance, mal être au travail, évaluation, etc..
Le 4 juin, à Paris
www.colloque-grh2demain.fr _____
- « **MESURER L'EXPOSITION DES PERSONNES AU TRAVAIL ?** »
Journée dédiée au mesurage des expositions professionnelles, orchestrée par la Société française des hygiénistes au travail (Sofhyt) et le Belgium Society of occupational hygiene (Bosch). À l'intention des médecins du travail, IPRP, préventeurs, membres de CHSCT, chefs d'entreprise, etc.
Le 10 juin, à Lille _____

DÉCIDEURS

- **MICHEL COMBOT** prend la direction générale de la Fédération française des télécom (FFT), en lieu et place d'**YVES LE MOUËL**. Il était DG adjoint du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA).
- **LAURENT DEGROOTE**, aux commandes du Conseil économique social et environnemental (Ceser) des Hauts de France, est élu président de l'Assemblée des Ceser. Il remplace **FRANÇOIS BERTHELON**.
- **ANTOINE DUBOUT**, président de la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (Fehap) depuis 2008, est réélu.
- **JEAN-FRANÇOIS DOMINIAK**, DG d'ASL Airlines France est le nouveau président du Syndicat des compagnies aériennes autonomes (Scara).
- **HONORÉ GHETTI** ex-directeur de la communication de Radio Monte Carlo, gérant de boulangerie, est élu président de la CGPME pour la région PACA.
- **CHRISTINE GOUBET-MILHAUD**, directrice de la stratégie d'EDF est élue à la présidence de l'Union française de l'électricité (UFE). Elle remplace **ROBERT DURDILLY** qui prend sa retraite. Elle sera épaulée par **JEAN-BAPTISTE SÉJOURNÉ** issu d'Engie, en tant que vice-président délégué.
- **ÉMILIE JOUBERT** est nommée directrice des ressources humaines de Beiersdorf pour la France et la Belgique et entre au comité exécutif. Après un début chez Coca-Cola, elle avait rejoint Johnson & Johnson. Elle y a occupé différentes responsabilités RH en France et à l'international.
- **BÉNÉDICTE LEGRAND-JUNG**, jusqu'ici sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité à la direction générale du travail, rejoindra l'Igas à compter du 1er juillet prochain.
- **DELPHINE PANNETIER**, entrée chez CMS Bureau Francis Lefebvre en 2000, est promue conseil en droit social.
- **CLAUDE-ÉRIC PAQUIN** ex-DG d'Alter finances et président du chausseur JB Martin, est le nouveau président de la Fédération de la chaussure. Il succède à ce poste à **JEAN-PIERRE RENAUDIN**.
- **JOËL THOMAS** est nommé délégué général d'Ingénieurs et scientifiques de France (IESF) en remplacement de **FRANÇOIS BLIN**.
- **JULIEN TIPHINE** est nommé directeur adjoint du cabinet de la ministre des Affaires sociales et de la Santé. Passé par la Cour des comptes et le ministère de l'Économie et des Finances, il officiait dernièrement à la DGEFP.

**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

Offre valable en France métropolitaine jusqu'au 31/12/2016

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 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 31/12/2016 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 - Secrétaire de rédaction : Yolande Lhorm - Commission paritaire N° 1119 I 87817 - Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2016. © 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 - Suivez-nous sur Twitter @gestionsociale1