

Semaine du 12 au 18 mai 2008¹ :

- Droit du travail
- Grève
- Discrimination
- Rémunération
- Emploi

Droit du travail

Le Monde - 12 mai 2008 - Le lundi de Pentecôte redevenu chômé, les entreprises peuvent choisir la date de la journée de solidarité

Le "grand désordre" du lundi de Pentecôte est terminé : le Parlement vient de rétablir le caractère chômé de cette journée symbole, critiquée depuis son instauration, en 2004. Le principe d'une journée de travail non rémunérée, par solidarité envers les personnes âgées et handicapées est maintenu, mais les entreprises sont désormais libres d'en fixer la date : elle pourra intervenir un jour férié, un jour de RTT ou tout autre jour de l'année. "Il faut davantage de souplesse et de pragmatisme", a souligné le ministre du travail, Xavier Bertrand, lors des débats parlementaires.

Instituée par le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin après la canicule de 2003, qui avait fait 15 000 morts, la journée de solidarité a permis d'obtenir de nouveaux financements pour les personnes âgées et handicapées. Les employeurs publics et privés acquittent une contribution de 0,3 % de la masse salariale, tandis que les revenus des placements et du patrimoine sont soumis à un prélèvement de 0,3 %. En 2006, l'Etat a ainsi réuni de plus de 2 milliards d'euros qui ont été versés à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA).

"Tous les crédits n'ont pas été dépensés, en 2007 comme en 2006, et cela sert à combler le déficit de l'assurance maladie", a dénoncé, vendredi 9 mai, Pascal Champvert, président de l'association des maisons de retraite AD-PA.

CRAINTES INFONDÉES

Mais les sommes récoltées lors de cette journée de solidarité n'ont pas été fondues dans le budget de l'Etat, comme l'avaient été, en 1956, les fonds de la vignette automobile, initialement destinés au financement de l'allocation vieillesse.

"Les craintes qui ont pu être exprimées sur l'affectation de la contribution solidarité autonomie ne sont pas fondées, soulignait la Cour des comptes, en 2006, dans un rapport consacré à la CNSA. Elle bénéficie bien intégralement aux personnes âgées dépendantes et aux personnes handicapées."

En 2006, 60 % des fonds récoltés ont été consacrés aux personnes âgées. Un budget de 444 millions d'euros a été versé aux conseils généraux afin de mettre en place l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), qui finance une palette de services allant de l'aide ménagère au déambulateur. Une somme de 888 millions d'euros a été consacrée aux

¹ www.lemonde.fr; www.libération.fr; www.lexpress.fr; www.lexpansion.com;

établissements et aux services d'aide aux personnes âgées : 73 000 places d'accueil ont été médicalisées et 14 000 places nouvelles créées. Cet effort a abouti à la création de près de 10 000 emplois.

Le reste de la contribution de solidarité (40 %) a été consacré aux personnes handicapées. En 2006, les conseils généraux ont ainsi reçu un budget de 580 millions d'euros afin de financer la prestation de compensation du handicap (PCH) et l'ouverture des maisons départementales des personnes handicapées.

Une somme de 283 millions d'euros a en outre permis de financer la création de 7 700 places nouvelles dans des établissements d'accueil pour enfants et adultes. Selon la CNSA, 4 000 emplois à temps plein ont été créés par ce biais.

Grève

Le Monde - 13 mai 2008 - Le service minimum dans les écoles approuvé par 60% des français

Soixante pour cent des Français estiment que la volonté du ministre de l'éducation, Xavier Darcos, d'étendre le service minimum dans les écoles pour la grève des enseignants le 15 mai est "une bonne chose, car cela permet de ne pas pénaliser les parents qui travaillent", selon un sondage CSA/i-Télé/Le Parisien-Aujourd'hui en France.

Invitées à choisir une opinion se rapprochant le plus de la leur, trente-trois pour cent des personnes interrogées estiment que ce service minimum "est une mauvaise chose, car cela constitue une tentative de remise en cause de l'exercice du droit de grève". Sept pour cent ne se prononcent pas.

Les opinions favorables émanent d'abord des sympathisants de la droite (87 %), puis de ceux du MoDem (59 %) et de la gauche (46 %). Les sympathisants de la gauche sont les plus nombreux à voir dans ce service minimum une "mauvaise chose" (46 %), suivis de ceux du MoDem (34 %) et de ceux de la droite (9 %).

Le ministère de l'éducation nationale a demandé aux municipalités d'organiser ce service avec leurs personnels, mais de nombreux maires, notamment à Paris, ont déjà refusé, avançant des problèmes matériels et de responsabilité juridique.

L'Express - 14 mai 2008 - Dunlop : 402 licenciements en vue à Amiens Nord

La production du site sera réduite de 38%, faute d'un accord entre syndicats et direction sur la réorganisation du temps de travail. Les licenciements seront effectifs dès l'an prochain.

La direction de Goodyear-Dunlop a présenté ce mardi 13 mai un plan de réduction de la production de l'usine d'Amiens-Nord. Ce projet, présenté en comité central d'entreprise, entraînera à partir de septembre la suppression de 402 emplois sur environ 1400.

Il prévoit notamment une réduction de 38% en 2008 de la production journalière de pneumatiques tourisme. Parmi les 402 postes permanents menacés, 280 postes concernent la production, 33 postes la maintenance et 89 postes la structure. Les licenciements seraient effectifs à partir de septembre 2008.

"Malheureusement, il ne s'agit que du premier plan social avec une première vague de licenciements en septembre prochain, selon la CFTC. En effet, la direction a laissé entendre que d'autres plans sociaux suivront jusqu'à la mort de l'usine."

Des syndicats divisés sur la consultation des salariés

Le projet fait suite au refus des syndicats du site d'Amiens Nord de signer un accord de réorganisation en quatre équipes au lieu de cinq actuellement. Elles auraient alterné sur la base de 5 jours de travail et 2 jours de repos. Ce qui aurait conduit à une augmentation effective du temps de travail d'une partie des salariés. La CFDT, la CGC et FO avaient demandé à ce qu'une consultation des salariés soit organisée "afin d'éviter les licenciements secs, d'annuler le premier plan social et d'obtenir les investissements indispensables à la pérennité du site", avait précisé la CFTC dans un communiqué. Une idée repoussée par la CGT.

Lors d'une consultation interne en octobre 2007, la majorité des 2700 salariés (64,55%) des deux sites avait refusé la mise en place de la nouvelle organisation du travail en 4x8. Les syndicats CGT, FO, CFTC et CFE-CGC d'un second site Good Year, celui d'Amiens Sud (environ 1300 salariés) avaient finalement entériné l'accord.

La deuxième des trois réunions du Comité central d'entreprise sur le projet de réduction de la production et des effectifs est prévue le 3 juin.

Discrimination

Le Monde - 13 mai 2008 - La discrimination par l'âge, une pratique bien ancrée

Christine Lagarde a eu raison de peser ses mots. Le 18 avril, en visite à Rabat (Maroc), la ministre de l'économie, confirmant l'intention du gouvernement de repousser l'âge qui autorise un chômeur - aujourd'hui 57 ans et demi - à ne plus chercher un emploi, a expliqué qu'un senior devait "pouvoir chercher du travail". "Pouvoir chercher" est l'expression juste : "trouver" aurait été bien présomptueux. Il y a loin, en effet, entre les ambitions affichées d'un pays et de ses acteurs - pouvoirs publics, syndicats, patronat - qui considèrent à l'unisson l'emploi des seniors comme une priorité nationale... et la réalité des pratiques sur le marché du travail.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans les années 1970, 73 % des Français quinquagénaires exerçaient une activité, en 2006, ils ne sont plus que 38 % environ. Entre-temps, le premier choc pétrolier de 1973 et l'apparition du chômage de masse ont sévi. Dès le début des années 1980, un consensus social se crée autour d'une gestion de l'emploi par les âges et de la cessation anticipée d'activité avec la mise en préretraite : syndicats et direction des ressources humaines (DRH) y voient là - et les salariés y sont souvent favorables - la purge la plus indolore. C'est le début d'une logique mortifère qui se poursuit toujours.

"CALIBRAGE ANTHROPOLOGIQUE"

Aujourd'hui, on est embauché vers 25 ans et on est débauché à 58 ans, en moyenne. Les mesures (de gauche ou de droite) ont beau se succéder depuis des années, la situation n'évolue pas. 15 % des demandeurs d'emploi ont plus de 50 ans (284 700) et ils restent inscrits (en moyenne) près d'un an à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE). Et ce pourcentage ne prend pas en compte les plus de 57 ans et demi dispensés de recherche d'emploi qui sont près de 380 000 ! Plus personne aujourd'hui n'ose parler du contrat à durée déterminée (CDD) senior négocié par les partenaires sociaux et mis en place par le gouvernement Villepin en août 2006. D'une durée maximale de dix-huit mois, renouvelable

une fois, il était censé ouvrir les portes des entreprises aux anciens... ; en réalité, c'est un "bide" complet, dont le dernier bilan fin 2007 faisait état de quelques dizaines de contrats signés...

Existerait-il une malédiction qui frapperait la France et la Belgique, les plus mauvais élèves de l'Union européenne ? "Il n'y a absolument rien de mystérieux à tous ces résultats, s'étonne Jean-Pierre Vermes, président de VMS France, cabinet de chasse de têtes. Tout le monde sait très bien que c'est un problème de coût du travail. Les salariés âgés sont ceux qui ont les salaires les plus élevés en raison de l'ancienneté. Décidées à maintenir leur compétitivité, les entreprises ne sont pas prêtes à faire du "social" envers les seniors au détriment de leurs performances économiques." La messe est dite. Trop chers, peu motivés, rigides, forte résistance au changement..., voilà le "calibrage anthropologique" - pour reprendre une expression de Stéphane Bellini, chercheur à l'Institut d'administration des entreprises (IAE) de Poitiers - des DRH vis-à-vis des seniors dont on ne sait plus très bien où placer l'âge plancher : 45 ans ? 50 ans ? "Actuellement, on est vieux de plus en plus jeune, constate Christophe Dagues, directeur associé de Quintecia, cabinet spécialisé dans le recrutement des seniors. A quelques exceptions près, les mentalités des chefs d'entreprise sont figées. Bien sûr, une énorme majorité des DRH disent trouver scandaleuse la situation actuelle, mais quand vous leur présentez un candidat aux tempes un peu grises, combien vont l'accepter ? Une petite, petite, minorité". "Il faut aussi compter, explique Anne Saüt, directrice générale de Diversity Conseil, cabinet en ressources humaines, sur la résistance des 30-35 ans qui n'ont aucune envie de se retrouver à manager quelqu'un qui a vingt ans de plus qu'eux." Autant de préjugés - qu'il s'agisse de la fatigue, de la non-adaptation, etc. - que nombre d'études et de recherches battent en brèche, exception faite, bien sûr, de la question de la santé pour les métiers à forte pénibilité. Dans ces conditions, comment ne pas penser que la suppression, d'ici à 2013, de la dispense de recherche d'emploi va grossir les rangs des chômeurs en fin de droits qui, ensuite, ne toucheront plus que les minima sociaux ? Sans même parler de l'allongement de la vie active, destinée à équilibrer les comptes du régime de retraite...

Malgré tout, un petit espoir semble pointer. "On commence à voir les mentalités un peu bouger, estime Mme Saüt. Le vieillissement démographique, la pénurie de compétences et surtout la peur du gendarme - en l'occurrence la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) - incitent les DRH à mettre en place des mécanismes de maintien dans l'emploi." Adaptation des postes, bilans de compétences, sensibilisation des managers aux bienfaits de l'intergénérationnel, beaucoup d'entreprises font des efforts. Mais il s'agit surtout de dispositifs de maintien dans l'emploi. Recruter les seniors au chômage est une autre paire de manches. Le gouvernement en est du coup à évoquer aujourd'hui un système de bonus-malus basé sur le taux d'emploi des seniors dans une entreprise. La réponse ne s'est pas fait attendre. René Buisson, président de la commission protection sociale du Medef a expliqué que cette démarche serait une grave erreur, précisant que "le Medef était prêt à s'impliquer et à prendre des engagements forts". Peut-on encore y croire ?

Rémunération

Libération - 14 mai 2008 - Juncker dénonce les augmentations de salaires « scandaleuses » des grands patrons

Le président de l'Eurogroupe annonce que les ministres des Finances de la zone euro réfléchissent aux « moyens (à utiliser) pour lutter contre ces excès-là ». Les primes de départ versées aux dirigeants pourraient être imposées fiscalement.

Les ministres des Finances de la zone euro (Eurogroupe) ont dénoncé mardi soir les augmentations de salaires "scandaleuses" que s'attribuent certains dirigeants d'entreprises et envisagent de prendre des mesures fiscales pour contrer ce phénomène.

"Nous pensons que les dérapages excessifs sur les salaires que nous avons pu observer dans plusieurs pays sont proprement scandaleux et regardons quels moyens (utiliser) pour lutter contre ces excès-là", a déclaré le président de l'Eurogroupe, le Luxembourgeois Jean-Claude Juncker à l'issue d'une réunion du forum à Bruxelles.

Les pays européens envisagent en particulier d'imposer fiscalement les primes de départ versées sous différentes formes aux dirigeants qui quittent leurs fonctions, telles que les "golden handshake" (poignée de main dorée) et autre "golden parachute" (parachute doré), a-t-il ajouté. En règle générale, ces primes sont aujourd'hui non imposables car présentées comme des frais généraux, a précisé Jean-Claude Juncker, qui a dénoncé un véritable "fléau social". Les pays de la zone euro suivraient en cela l'exemple des Pays-Bas qui sont les premiers en Europe à avoir pris des mesures de ce type. Les parachutes dorés et autres primes de départ importantes doivent être ainsi taxés dans ce pays à hauteur de 30% pour les personnes dont le salaire annuel dépasse les 500.000 euros, à condition que la prime soit supérieure au salaire annuel. "Nous courons le risque de ne plus être compris par nos concitoyens si nous leur adressons d'un côté des appels incessants à la modération salariale" pour freiner l'inflation et que de l'autre les chefs d'entreprise font l'inverse, a argumenté Jean-Claude Juncker.

"Il n'est plus acceptable qu'un certain nombre de dirigeants bénéficient de parachutes dorés sans relation avec les performances mesurables" de leurs sociétés, a ajouté le ministre des Finances et Premier ministre luxembourgeois. Tous les pays de la zone euro ont été invités à faire connaître à la Commission ce qu'ils font déjà ou envisagent de faire pour lutter contre "ces comportements extravagants".

Le sujet doit concerner toute l'Union européenne et, au-delà, "une action internationale s'impose", selon Jean-Claude Juncker. "Nous voudrions que l'UE donne l'exemple et entraîne les autres", a-t-il ajouté. Le sujet suscite des polémiques récurrentes en Europe, d'autant que le pouvoir d'achat des salariés tend lui à se tasser, voire à baisser du fait de l'envolée des prix. La Belgique songe depuis peu à plafonner les salaires des patrons des sociétés publiques. Une décision prise après une controverse autour des émoluments du PDG de l'opérateur Belgacom, Didier Bellens, augmenté de presque un million d'euros l'an dernier. En Allemagne, le parti social-démocrate, membre de la coalition au pouvoir, entend aussi proposer des mesures incitatives pour limiter les salaires des grands patrons. Les salaires du directoire du groupe Daimler, par exemple, ont bondi de plus de 45% l'an dernier, année du divorce entre le constructeur automobile allemand et l'américain Chrysler. Et les revenus de Josef Ackermann, le patron de la première banque allemande Deutsche Bank, se sont élevés l'an dernier à 13,98 millions d'euros. En France, selon une étude publiée en début d'année près de trois patrons sur quatre de grandes sociétés françaises ont gagné 40% de plus en 2007 qu'en 2006.

[Le Monde - 17 mai 2008 - Les syndicats de Capgemini réclament des augmentations de salaires générales](#)

Les revendications salariales s'intensifient aussi dans le secteur de l'informatique et du conseil, pourtant largement constitué de cadres diplômés. Jeudi 15 mai, l'intersyndicale CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC et FO de Capgemini, première société de services informatiques (SSII) française, appelait à une grève nationale pour "apporter rapidement des solutions à la perte réelle du pouvoir d'achat".

Quelque 2 000 salariés de la SSII se sont mobilisés partout en France, selon les syndicats. " Nous n'en avons recensé que 850 sur nos 21 000 collaborateurs hexagonaux (80 000 dans le monde). Pour la plupart, ils n'ont débrayé qu'une heure ou deux. La participation est en net recul par rapport à celles du 28 mars et du 1^{er} avril", se félicite un porte-parole de la direction. " Dans notre secteur, il est difficile de mobiliser les gens, car la plupart sont dispersés en mission chez les différents clients du groupe", répond Mourad Ben Marzouk, représentant CGT pour l'Île-de-France de Sogeti (filiale de Capgemini).

A la suite des deux premières mobilisations, la direction de Capgemini n'a accepté de revaloriser que des "compléments de salaires" : 1 euro de plus par ticket restaurant (ils passeront à 8 euros de valeur faciale), plus 3 % pour les indemnités kilométriques et plus 2 % pour les frais de déplacement.

Elle a aussi proposé d'octroyer une prime annuelle de 500 euros brut à 4 % des plus bas salaires (contre 2 % avant) et d'augmenter de 1,5 % les salaires inférieurs à 42 800 euros annuels qui n'auraient pas évolué depuis deux ans. " Des miettes" pour M. Ben Marzouk, qui rappelle que l'intersyndicale réclame une augmentation collective des salaires : " Tout le monde est concerné même si certains, meilleurs négociateurs que d'autres, arrivent à décrocher des augmentations individuelles."

LES JEUNES DIPLÔMÉS PRIVILÉGIÉS

Une centaine de grévistes de Capgemini s'était réunie, jeudi, sur le parvis du quartier d'affaires de La Défense (Hauts-de-Seine). " Cela fait cinq ou six ans que je n'ai pas été augmenté", témoigne Gérard Miro, un salarié, qui regrette que " la direction refuse d'indexer les salaires sur l'inflation". " Depuis 2006, l'activité croît mais les salaires ne suivent pas", renchérit Dana Shishmanian, ingénieure - en 2007, Cap Gemini a réalisé un profit de 440 millions d'euros, en hausse de 50 %. " A partir de 40 ans, les gens sont considérés en fin de carrière et les augmentations de moins en moins envisageables. Les employés n'arrivent plus à obtenir de formation. La direction privilégie les jeunes diplômés", regrette encore M^{me} Shishmanian. Partir à la concurrence pour espérer de meilleurs salaires ? " Les autres SSII payent pareil", affirme un autre salarié. " On constate une maîtrise générale des salaires dans les SSII : elles attirent les débutants avec des rémunérations élevées, mais c'est un piège, parce que très vite, ils stagnent", selon M. Ben Marzouk.

La mobilisation va-t-elle gagner d'autres SSII ? Les négociations de branche avec le Syntec (l'organisation patronale des SSII, des sociétés d'ingénierie et des spécialistes de l'événementiel, 800 000 salariés en tout) sur une revalorisation des minima salariaux " piétinent" selon les syndicats. La CFDT appelle à une journée de manifestation nationale pour l'ensemble de la branche, le 12 juin.

Emploi

Le Monde - 16 mai 2008 - L'emploi salarié n'a progressé que de 0.2% au premier trimestre

L'emploi salarié s'est inscrit en hausse de 0,2 % en France au premier trimestre 2008 dans les secteurs marchands, selon des données provisoires du ministère de l'emploi publiées vendredi 16 mai.

L'emploi salarié avait augmenté de 0,4 % lors des trois trimestres précédents et la hausse de 0,2 % en janvier-mars est la plus faible depuis le dernier trimestre 2006. Le chiffre du quatrième trimestre 2007 a été révisé à + 0,4 % au lieu de + 0,3 % précédemment annoncé.

Sur un an, l'emploi salarié dans le secteur concurrentiel a augmenté de 1,5 %, précise l'Institut national de la statistique et des études économiques.

Sur les trois premiers mois de 2008, 39 400 emplois ont été créés dans les secteurs principalement marchands en France métropolitaine, le nombre de salariés dans ces secteurs s'élevant à 16 075 100.

DYNAMISME DE LA CONSTRUCTION

Par secteur d'activité, la construction continue de doper la création d'emplois, au rythme de + 0,8 % au cours du 1^{er} trimestre (+ 12 000 postes) et de + 4,1 % sur un an. Dans les services, le rythme a également été soutenu au 1^{er} trimestre à + 0,4 % (+ 42 900 postes) et + 2 % sur un an. Dans l'industrie, les entreprises ont continué de détruire plus d'emplois qu'elles n'en créent, par le jeu des externalisations, restructurations, délocalisations, au rythme de - 0,4 % sur le trimestre (- 15 500 postes), et - 1,2 % sur un an.