GESTION SOCIALE

Le seul hebdomadaire dédié à la négociation sociale

www.gestionsociale.fr

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

ISSN 0766-9755 - Prix du N° 28 €

Jeudi 14 avril 2016 - N° 1925

SOMMAIRE

- GPEC pour Renault Retail Group p.2
- La restructuration invisible de Schneider Electric p.2
- LCL : pas de période de grâce pour le nouveau boss p.3
- Coop de Normandie : don de congés ...p.3
- OPPBTP : un plan stratégique pour la prévention p.4
- Sopra Steria en plein imbroglio p.4
- Les alliances de l'Apec, la pénibilité chez Nexter, la parentalité à TF1.....p.5
- Inspecteurs du travail : pouvoir renforcé, malaise persistant p.6
- UK : diète pour la santé au travail p.7
- UE : l'évaluation des risques commence à s'imposer.....p.7
- **AGENDA** et **DÉCIDEURS** p.8

FOCUS

Les experts auprès des CHSCT font du lobbying

Le Syndicat des experts agréés CHSCT (SEA) est sur le pied de guerre. Ses 24 membres, qui trustent plus des trois quarts des missions, bataillent pour la modulation de l'article 17 du projet de loi porté par la ministre du Travail, **Myrial El Khomri**, relatif à leur activité. Il y est initialement indiqué que l'employeur qui entend contester la nécessité d'une expertise, son étendue, le délai de réalisation ou le choix du prestataire, saisit le juge judiciaire. Celui-ci *« statue en premier et dernier ressort dans les dix jours suivant sa saisine »*. En revanche, aucune limite autre que la prescription de droit commun (cinq ans) n'est fixée, en ce qui concerne l'exercice de ce droit d'objection. Autrement dit, l'aléa juridique pèserait sur les cabinets. Lesquels engageraient des investigations sans savoir si la facture sera finalement honorée ? *« Il n'est pas concevable qu'une entreprise réalise des travaux en prenant le risque, durant cinq ans que ceux-ci soient contestés, et demeure ainsi sous la menace de devoir rembourser les paiements »,* résume **Dominique Lanoe**, du cabinet Isast, tout juste élu président du SEA. Des émissaires du syndicat ont plaidé cette cause auprès de différents acteurs : organisations syndicales, direction générale du travail, députés. Ce lobbying semble porter ses fruits. À l'Assemblée nationale, des membres de la commission des Affaires sociales, dont les socialistes **Christophe Sirugue**, rapporteur de la loi, **Michel Liebgott**, et l'écologiste **Véronique Massoneau** ont défendu des amendements convergents, visant à cantonner à 15 jours la période d'incertitude pour les cabinets. Certains, dans la profession, auraient même préféré un préavis plus bref, de dix, voire cinq jours, car, expliquent-ils, « toute *période de latence empiète sur le temps imparti pour la réalisation des travaux* ». Adoptée en commission, la modification reste à confirmer d'ici à la fin du parcours législatif du projet de loi. C'est la deuxième fois que ce syndicat créé en janvier 2015, aussi discret que le métier est méconnu, se fait entendre des pouvoirs publics. Il s'était illustré lors des travaux préparatoires et de la discussion de la loi Rebsamen. Le SEA, emmené par **François Cochet** (Secafi), s'était démené aux côtés des confédérations syndicales pour préserver le droit à l'expertise CHSCT, y compris dans le cadre de la délégation unique du personnel. La profession avait aussi bataillé pour que les procédures de décision relative à l'opportunité d'une expertise et à la désignation du cabinet idoine soient clarifiées. Par-dessus tout, le SEA a le mérite d'avoir mis au jour, pour la première fois, des données statistiques sur les missions. On sait qu'il s'en commande moins de 1 250 par an, dont 40 % en Île-de-France, la moitié concernant l'organisation du travail.

CONFIDENCES

SUBSIDES. Pas de miracle pour la caisse centrale d'activités sociales (CCAS) des industries énergétiques et gazières. Le ministère de tutelle vient de lui notifier le montant de l'allocation 2015, dont le calcul était contesté par les syndicats. La cagnotte est de 458 M€, soit 20 M€ de moins que précédemment. Sur la même base, l'enveloppe 2016 peut être évaluée à 431 M€, loin du moratoire d'un demi-milliard d'euros que revendiquent les gestionnaires de la caisse, par pétition interposée.

SOUS-TRAITANCE. Dans les comptes du groupe La poste, la comparaison entre l'évolution des charges liées au personnel permanent et celles relatives aux travaux sous-traités est saisissante. D'un côté, les frais tombent à 52,7 % au lieu de 60,7 % il y a seulement cinq ans. De l'autre, les prestations externalisées dépassent la barre de 35 % alors qu'ils se situaient sous les 30 % en 2010. Le groupe dépense maintenant 8,1 Mds€ à cette fin. La tendance n'échappe pas aux administrateurs salariés. « Attention à la précarisation », alerte l'un d'entre eux.

AUDITS. Le marché juteux dont bénéficieraient les cabinets d'expertise CHSCT relève du fantasme. Si le nombre d'interventions s'est accru de façon exponentielle depuis le début des années 2000, le marché global reste modique. À peine 5 % des comités d'hygiène utilisent annuellement le recours à l'audit spécialisé. À raison d'une facture moyenne de 25 000 € à 35 000 €, les 1 250 missions représentent une enveloppe comprise entre 31 M€ et 44 M€. Quelques grands noms du consulting qui s'étaient intéressés à ce business y ont renoncé.

RALLONGE. Le RSI réfléchit à la mise en œuvre d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux au bénéfice de ses adhérents. Plusieurs enquêtes récentes ayant souligné la détresse des petits patrons et autoentrepreneurs face à ce phénomène.

ACTEURS

CHRISTOPHE SIRUGUE. Le député socialiste de Saône-et-Loire remet sur le tapis le délicat problème de la double décote appliquée aux personnes qui prennent leur retraite avant 65 ans et sans avoir validé le nombre de trimestres requis. Cela "introduit de nombreuses disparités au détriment notamment des chômeurs de longue durée, des personnes qui ont été frappées par une longue maladie, de celles qui se sont consacrées à une activité bénévole, de celles qui interrompent leur activité pou s'occuper d'un enfant ou d'un proche en difficulté. Les femmes sont particulièrement pénalisées", rappelle-t-il, appelant le gouvernement à s'emparer du sujet.

FRÉDÉRIC JOLY. L'observatoire des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance qu'il dirige dévoilera fin mai, une étude sur les mobilités professionnelles au sein des groupes de protection sociale, une première. Cette initiative découle d'un accord de GPEC de branche signé en septembre 2014 par les partenaires sociaux du secteur, et ayant abouti à la création de l'observatoire en 2015. L'étude donnera aux employeurs comme aux salariés, des bases techniques pour sécuriser les parcours. Le secteur emploie environ 29 000 permanents auxquels s'ajoute un volant d'un peu plus de 2000 CDD.

JEAN-PATRICK GILLE. Le député d'Indre-et-Loire fait une proposition originale concernant la taxation des contrats courts. Alors que le premier ministre confirme l'option d'une surtaxation des CDD afin d'inciter les entreprises à proposer davantage de CDI, il préconise "de taxer la fin de chaque contrat de travail", qu'il dure un jour ou plusieurs années. Seule exception : l'intérim qui répond à un besoin de flexibilité. À raison d'un forfait de 10 € ou 15 €, cela rapporterait entre 300 M€ et 450 M€ par an, soit la moitié de l'économie qui est recherchée aujourd'hui par les partenaires sociaux pour alléger le déficit du régime d'assurance chômage".

CHRISTIAN SAUTTER. Le président de France active affiche de solides ambitions, à l'horizon 2 020. Il voit le réseau d'aide à la création d'entreprise (7 000 entrepreneurs accompagnés chaque année) en chef de file du financement responsable, entraînant les banques dans son sillage de même que les agences de développement territorial, Le tout en lien d'autres acteurs de l'économie sociale (Adie, milieux associatifs, confédération des Scop, etc.).

ENTREPRISES

Une GPEC pour la filière distribution de Renault

Un nouvel accord de GPEC s'applique à compter de cette année, chez Renault Retail Group (RRG), l'entité chargée de la distribution directe des produits du groupe. Signé par le PDG **Richard Bouligny** *himself*, il a l'aval de la CFDT, de la CFE-CGC et de FO. L'une de ses originalités réside dans la création d'un observatoire des métiers piloté par la DRH, et au sein duquel siègent trois représentants de chacune des organisations syndicales représentatives, épaulés au besoin par des experts ou consultants spécialistes de la branche professionnelle. Il est également créé, dans les mêmes conditions, une commission de l'emploi et des métiers. Les deux instances devant se réunir au mois une fois par an. En outre, RRG aménage toute une filière d'évolution professionnelle, tenant compte du plan de formation, mais aussi des ressources du compte personnel de formation. Cela va de la VAE jusqu'au *graduate program* pour jeunes talents de niveau Bac +5, en passant par un master management sur mesure, baptisé Master RRG. Renault retail Group s'engage à renouveler les compétences en favorisant la transmission des savoir-faire. À cette fin, l'entreprise développera ses relations avec les écoles, misera sur l'alternance sous diverses formes, tout en valorisant le tutorat. L'employeur promet que d'ici à 2018, 20 % au moins des futures recrues seront âgés de moins de 30 ans. Parmi eux, 10 % (ou plus) seraient issus de l'alternance. Le groupe fera un effort équivalent pour la féminisation de ses équipes. Y compris en aidant la conciliation des temps de vie. Un important volet de l'accord implique les seniors. Au moins 7 % du budget du plan de formation leur sera réservé, le but étant qu'un sur trois bénéficie chaque année d'un stage. Les autres dispositifs les concernant sont l'accès à la fonction tutorale et au compte épargne temps, la prise en compte de la pénibilité du poste et la transition en douceur vers la retraite, préparation à la fin d'activité incluse. Le dispositif prévoit aussi des modalités de mobilité géographique et fonctionnelle.

La restructuration invisible de Schneider Electric

Par petites touches, l'équipementier électrique réduit la voilure en France. Il procède par accords de GPEC ou par PSE, limités à un périmètre d'activité, voire à un établissement. Si le groupe compte 20 000 collaborateurs dans l'Hexagone, ils sont disséminés sur 47 sites. Même les activités tertiaires sont éclatées : les 1 500 salariés des agences commerciales et de services (ACS) sont répartis sur 35 entités. Résultat : une moindre résistance au changement et des remous sociaux à peine visibles. Des PSE ont touché les usines de Merpins (16), de Chesseneuil-du-Poitou (86), le centre de recherche de Montpellier. Limoges est en pleine réduction d'effectif. Le puzzle a le mérite de favoriser le transfert d'une partie des emplois condamnés vers d'autres unités. Les équipes d'Évreux (27) ont ainsi, récemment, absorbé une partie des transfuges du Petit Quevilly (76) ; celles de Lattes (34) ont accueilli des collègues rescapés de Montpellier, etc. Pour y voir clair, le CCE a déclenché un droit d'alerte l'année dernière. Le diagnostic du cabinet Syndex est sans équivoque : le territoire France perd du terrain. Hormis le siège francilien, seul le fief historique de Grenoble (5 200 personnes) s'affirme comme vitrine R & D du groupe. Il sera néanmoins remodelé, sans perte d'effectif, dans le cadre du projet Green Valley.

ENTREPRISES

LCL : pas de période de grâce pour le nouveau DG

Nommé directeur général de LCL, en février dernier, **Michel Mathieu** qui coiffe aussi la casquette de directeur général adjoint de la maison mère Crédit agricole SA, a pris ses fonctions le 4 avril. Aussitôt installé, il a écrit à l'ensemble des collaborateurs de la banque pour les assurer que l'humain sera au cœur de sa stratégie. En réponse, le délégué syndical FO, **Philippe Kerniven**, lui fait savoir qu'au sein de l'établissement, *"le dialogue social tourne au monologue"* et que *"les conditions d'exercice des différents métiers se sont gravement dégradées"*. Le nouveau *boss* venu pour dynamiser une filiale qui n'a pas, dixit l'état-major du Crédit Agricole "*délivré les performances espérées"*, fera face à un contexte tendu. Comme ses homologues généralistes BNP Paribas et Société générale, LCL s'apprête à réduire son maillage territorial dans le cadre du Plan Ambition stratégique 2 020. Elle devra se contenter de 400 agences d'ici quatre ans, au lieu de 680. L'opération entraînerait la destruction de 400 emplois, mais sans licenciement, promet la direction. La CFDT tient sous le coude une longue liste de questions concernant les sites précisément visés, les conditions de reclassement ou de départ à la retraite, ainsi que l'ampleur de la digitalisation supposée compenser les fermetures d'implantations. Pour sa part, la CGT estime que *"cette stratégie contribuera de manière irrémédiable au déséquilibre du tissu social"*. Outre l'emploi, le système de rémunération est un autre dossier sensible auquel Michel Mathieu sera vite confronté. Des négociations démarreront d'ici juin en vue d'un nouvel accord de participation et d'intéressement. Ce variable est d'autant plus important qu'il représente entre 12 % et 15 % du salaire (4 400 € cette année pour une paie de 40 000 € annuels, 3 600 € pour 30 000 € de rétribution). Tout cela dans un contexte ou l'autre forme de variable, celle liée à la performance commerciale collective et individuelle basse pour cause de résultats inférieurs aux objectifs. *"Il est grand temps que LCL prenne des dispositions afin que les objectifs 2 016 soient revisités"*, en déduit **Magali Hieron-Ekuka**, déléguée syndicale nationale CGT. Tout le contraire de la feuille de route censée guider l'action de Michel Mathieu.

Coop de Normandie met la solidarité en musique

Le groupe coopératif de distribution dirigé par **Stéphane Barre** (3 600 salariés) met en œuvre à compter du 1er avril le don de jours de repos. Le texte qui fait l'objet d'un accord à durée indéterminée conclu avec les syndicats, reprend les grandes lignes de la loi du 9 mai 2014. La cession de droits reste limitée à six jours rémunérés par an, auxquels s'ajoutent cinq JRTT et deux jours de récupération liés à des heures supplémentaires, majorations comprises. La direction des ressources humaines garde la maîtrise du processus. Le donateur doit préalablement obtenir son autorisation, après dépôt du formulaire ad hoc, précisant le nom du bénéficiaire. La DRH s'engage à donner suite dans un délai d'un mois maximum, l'absence de réponse valant accord. Le donateur pourra récupérer le solde des congés non utilisés par le récipiendaire. Sachant qu'avant de recourir à l'aide d'un tiers, il faudra avoir totalement consommé ses propres droits. Par ailleurs, il est précisé que la prise de congés cédés s'effectuera par journées entières, sauf cas exceptionnel, dans la limite de 20 par an et de 60 pour un même événement.

COULISSES

JAMBOREE. Les 59 000 métallos CFDT qui se réunissent en congrès à Amiens, du 26 au 29 avril. Ils se tournent résolument vers l'avenir. La Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) dit vouloir "prendre de la hauteur" en associant prospective et sociétal. Les thèmes des débats seront : l'usine du futur, la responsabilité sociale des entreprises et la mixité dans les rangs de la fédération dont la direction est encore très masculine.

CONCESSION. La direction des supermarchés Lidl est contrainte de revoir à la hausse ses frais de personnel. Sous la pression d'un mouvement social qui menaçait de paralyser l'enseigne fin mars, elle a rouvert les NAO considérées comme closes, sur un constat de désaccord. Toutefois, à la place du coup de pouce général de 1 % unanimement réclamé par les syndicats CFDT, CFTC, CGT, FO et Unsa, l'enveloppe globale dédiée à l'intéressement sera quasiment doublée, passant à 11 M€ au lieu de 6 M€, soit une prime moyenne de 400 € par tête.

PÉNIBILITÉ. AG2R et Didacthem, spécialiste du diagnostic des risques professionnels s'attaquent ensemble au marché de la prévention de la pénibilité. Les partenaires proposent aux branches d'activité un dispositif d'accompagnement à la création de référentiels et à la mise en place des comptes de pénibilité. Baptisé G2P, l'outil est accessible en ligne. "C'est l'aboutissement de travaux menés en collaboration depuis 2012", disent les alliés.

REPRÉSENTATIVITÉ. L'Unsa devient la première organisation au sein du groupe BPCE, à l'issue des élections professionnelles de fin mars. Elle devance de peu la CFDT. La CFE-CGC, en forte progression, complète le trio de syndicats ayant droit à la représentativité. La CGT et FO, en recul, perdent la leur. La CFTC rate le podium de près et Sud bien que très active, n'a pas réussi son pari. Ces résultats sont fondés sur 66 000 suffrages et concernent la Caisse d'épargne, la Banque populaire et Natixis.

MERCATO. La majorité des informaticiens de Renault Trucks refusent de rejoindre le groupe indien HCL, prestataire désigné pour l'externalisation des systèmes d'information. Le fabricant de camions va devoir licencier le personnel. La procédure s'annonce ardue, la CFE-CGC, premier syndicat du groupe, vient d'introduire un recours au tribunal administratif contre l'homologation du PSE.

COULISSES

POUVOIR D'ACHAT. Dans la foulée du dégel du point d'indice, les fonctionnaires rêvent d'obtenir du gouvernement le déblocage de l'indemnité de résidence. Elle est censée compenser les écarts de coût de la vie selon les territoires et s'applique à des zones déterminées. Cet argus du pouvoir d'achat n'ayant pas été modifié depuis 15 ans, certaines localités rurales sont devenues des banlieues chics affichant des loyers hors de portée des fonctionnaires les plus modestes, selon leurs représentants. Ils en appellent à la ministre de tutelle

STATUT. Les 85 000 salariés officiant dans le négoce du bois et des matériaux disposent d'une nouvelle convention collective. Elle a été signée début avril par la CFDT et la CFTC ainsi que par la Fédération du négoce des matériaux de construction (FNBM). Les principales modifications concernent le temps de travail, avec la fixation d'un contingent d'heures supplémentaires, la mise en place du forfait jours, l'encadrement du travail de nuit et la création d'un compte épargne temps. Le texte négocié pendant plus de cinq ans, prévoit aussi la création future d'un régime de protection complémentaire, l'allongement de la période d'essai et l'institution une clause de non-concurrence pour les cadres.

ACCÉLÉRATION. A saturation, l'usine Renault de Flins va bénéficier d'un investissement de 10 M€ afin de faire face à sa charge. Le site produit notamment Clio IV, un des best sellers de la marque, mais aussi Zoe (électrique) ainsi et le petit modèle Micran siglé Nissan. En 2017, Flins devrait produire 200 000 véhicules contre 166 000 cette année et 146 000 en 2015. Satisfaits de cette première mise de fonds, les syndicats FO et CFDT demandent un effort financier supplémentaire, de même que des embauches par intégration des intérimaires déjà présents.

ÉVALUATION. HP Enterprise France s'apprête à changer encore une fois son système d'appréciation individuelle. Si le projet aboutit, les collaborateurs seront évalués sur la base de trois notes principales au lieu de cinq actuellement. En outre, chacun d'entre eux aura droit à un entretien trimestriel avec son supérieur hiérarchique. L'entreprise avait précédemment opté pour une notation à cinq niveaux, avant de changer pour système à trois crans. Il était ensuite revenu à la graduation de cinq. Ce perpétuel mouvement de balancier ne rassure pas les équipes.

ENTREPRISES

Prévention des accidents : le BTP s'active

L'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) repart au combat. Son secrétaire général, **Paul Duphil** a détaillé le 31 mars un nouveau plan stratégique, baptisé Horizon 2020, visant à ancrer davantage les questions de santé et de sécurité dans les pratiques quotidiennes des entreprises et de leurs employés, en particulier les TPE. Ce programme étalé sur quatre ans tend aussi à améliorer l'attractivité de la profession. Par-dessus tout, il s'agit de faire baisser les accidents graves et mortels. Même si, selon les dernières statistiques de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), la sinistralité baisse dans le BTP, atteignant en 2014 son niveau le plus bas, avec environ 64 accidents du travail pour 10 000 salariés. Ce taux demeure toutefois deux fois plus élevé que la moyenne nationale et l'on déplore encore 150 à 200 décès par an. D'où le branle-bas. Le plan de l'OPPBTP comporte cinq volets. Le premier consiste à encourager l'élaboration du document unique et du plan d'action dans toutes les structures impliquées dans la prévention. Cela pourrait passer par une enquête nationale sur le sujet, de nouveaux outils d'accompagnement, la sensibilisation des apprentis ou la mise à disposition d'études de cas. Une deuxième série d'actions est centrée des mesures collectives liées à un risque déterminé, sur la base de priorités définies chaque année. L'OPPBTP cite la mise en conformité des chantiers à la suite d'un accident, les travaux en hauteur, les formations. Un troisième type d'initiatives est qualifié d'innovant : méthode d'évaluation de la pénibilité, études techniques, préconisations aux constructeurs etc. En quatrième lieu, des outils numériques seront rendus accessibles, en complément des dispositifs de terrain : sites internet dédiés, forums, modules portables à l'usage de managers et formateurs itinérants. Le cinquième chapitre d'Horizon 2020 cible notamment la gestion prévisionnelle et la certification Iso 9001. L'organisme présidé par **Véronique Deleville**, précise que sa démarche reste « en cohérence avec le troisième plan Santé au travail » (PST3). L'OPPBTP est d'ailleurs chargé du pilotage d'un pan du PST3 et est intimement associé à plusieurs autres dimensions.

Sopra Steria en plein imbroglio conventionnel

La DRH groupe de Sopra Steria, **Hélène Grignon Boulon**, peine à bâtir un nouveau socle statutaire depuis la fusion des ex-concurrents Sopra et Steria. Concernant les usages, unilatéralement dénoncés par l'employeur en décembre 2014, une procédure est en cours devant la cour d'appel de Versailles, dont la décision est attendue le 12 mai prochain. Certains élus du personnel qui contestent les conditions de suppression des dispositifs antérieurs avaient eu gain de cause en première instance au tribunal de Nanterre en avril 2015. La situation est plus stable en ce qui concerne le temps de travail (RTT, forfait jours et primes). Un nouvel accord conclu le 31 mars dernier entre la direction et la CFDT ainsi que la CFE-CGC s'applique. En revanche, les frais de déplacement pourraient donner lieu à un nouveau contentieux. La politique nouvellement mise en place dans ce domaine après un épisode judiciaire, acceptée par une partie des élus, est toujours rejetée par le syndicat S3I qui saisit encore une fois la justice. Motif : *« non-respect de la convention collective et du Code du travail »*.

SCANNER

L'Apec étend ses partenariats avec les Opca

La stratégie de l'association du boulevard Brune est rodée. Pour étendre son champ d'intervention, elle mise sur des partenariats avec les branches professionnelles, via leurs collecteurs de fonds de formation professionnelle. L'Apec touche ainsi à chaque coup, des dizaines de milliers de cols blancs. Le dernier accord du genre date du 7 avril. Il a été paraphé par **Jean Marie-Marx**, DG de l'institution et **Michel Mourgue-Molines**, son homologue d'Intergros, opca du commerce de gros international. Primo, l'Apec, au titre de son mandat de service public, informera et conseillera les 39 000 entreprises de négoce en matière de recrutement et de gestion des carrières. Secundo, des référents, contacts privilégiés, seront désignés parmi les consultants. Ils interviendront notamment dans le conseil en évolution professionnelle. Tertio, l'observatoire des métiers du commerce de gros pourra s'appuyer sur le département études et recherche de son partenaire. Cet accord couvre potentiellement 103 400 salariés parmi les plus qualifiés du secteur, soit 22 % des effectifs.

Une convention similaire allie depuis janvier dernier l'Apec et Opca Défi, collecteur des industries chimiques, pétrolières, pharmaceutiques et de la plasturgie. Les effectifs couverts sont de taille comparable : environ 150 000 cadres sont susceptibles de bénéficier de services sur mesure, en lien avec leurs projets de formation ou d'évolution. Dans le même temps, 8 550 entreprises de la branche accèdent aux prestations de l'association.

Auparavant, Jean-Marie-Marx a contracté avec Unifaf, bras armé de la branche sanitaire sociale et médico-sociale (20 000 établissements), et avec l'Afdas qui fédère dix professions culturelles, dont le spectacle vivant, l'édition phonographique, audiovisuelle et cinématographique, la presse, etc. Un vivier de 600 000 bénéficiaires de ce que **Thierry Teboul**, DG de l'Afdas qualifie de *« belle occasion d'unir nos savoir-faire »*. L'Apec s'est aussi alliée, suivant le même schéma, avec Opcabaia, structure propre à la banque et à l'assurance, mutuelles et sociétés d'assistance incluses. Cette fois, le potentiel s'élève à plus de 100 000 cadres, sur un effectif total de 366 000. Les attentes ne varient pas : conseil en évolution professionnelle, diffusion d'offres d'emploi, information sur le marché, réalisation de diagnostics.

Sur le plan territorial aussi, l'Apec tisse des relations formelles avec les Fongecif. C'est déjà le cas avec ceux d'île de France et de Midi-Pyrénées. La mise en œuvre est d'autant plus aisée que l'association pour l'emploi des cadres (900 collaborateurs, dont 500 consultants) est également organisée sur une base territoriale.

Pénibilité : rétropédalage chez Nexter

Après avoir fait figure de pionnier en lançant le chantier de la pénibilité dès 2011, et en étant armé des meilleures intentions du monde, le groupe de défense Nexter (3 300 salariés) revoit ses ambitions à la baisse. Ce rétropédalage tient à la fois aux mesures internes d'économies et aux ajustements successifs du dispositif réglementaire. Au fur et à mesure que le gouvernement a révisé les obligations pesant sur les employeurs, l'entreprise s'est plus ou moins alignée. Fiche de suivi individuel, seuil de nuisance sonore, travail répétitif, travail de nuit, risque chimique, tous ces critères ont été reconsidérés. Résultat, sur plus de 500 collaborateurs qui se croyaient concernés en 2012, ceux qui restent dans le champ se comptent maintenant sur les doigts d'une main. *« Bon nombre de collègues qui comptaient profiter de leur exposition à la pénibilité et de l'accord seniors pour passer au temps partiel abondé à 36 mois de la retraite, ne le pourront plus »*, râle un élu CGT. De son côté, la CFDT regrette *« ce retour à la case départ après cinq ans de travaux »*. L'entreprise a investi dans des équipements de protection, mais le groupe de travail ad hoc au sein duquel siègent des membres de la direction et des représentants du personnel ont amplement espacé ses réunions. Avec insistance, les syndicats en réclament la relance. Elles verraient bien une négociation sur ce thème, ponctuée par un accord spécifique, indépendamment des variations réglementaires. Dans le contexte budgétaire du groupe, rien n'est moins sûr.

TF1 signe la charte de la parentalité

La première chaîne de télévision vient d'adhérer à la charte de la parentalité. Elle rejoint les quelque 500 entreprises qui l'ont déjà paraphée. **Arnaud Bosom**, DG adjoint chargé des relations humaines et de la RSE du groupe assure qu'il entend ainsi *« aider les collaborateurs, hommes ou femmes à mieux concilier la gestion des temps »* dans une activité où les horaires sont souvent décalés. Ce projet suppose un engagement équivalent des managers de proximité. Arnaud Bossom assure les avoir préalablement sensibilisés. L'enjeu n'est pas anodin pour TF1 fait de la RSE un argument d'attractivité des talents, mais aussi un élément clé de sa communication financière. La charte de la parentalité, initiée en 2008, couvre 30 000 établissements et 4,5 millions de salariés.

L'Ires reste ambitieux malgré des moyens limités

L'engagement des jeunes salariés, le fonctionnement des activités des comités d'entreprise, les écarts de salaire entre hommes et femmes, et les conditions d'un éventuel pacte social sont quelques-unes des conventions de recherche que l'Ires travaillera cette année. Bien qu'astreint à un budget famélique d'à peine 3 M€, l'institut défend sa crédibilité, soutenu par des commanditaires parmi lesquels figurent les confédérations syndicales (l'Unsa pour le pacte social, la CGT pour l'engagement des jeunes salariés), mais aussi la Ligue des droits de l'homme, les ministères du Travail et de la Santé, la Dares, ou encore France Stratégie. En revanche, les demandes de subventions publiques supplémentaires restent sans suite. *« Malgré l'absence de renforcement des équipes, l'activité de recherche est restée dynamique »*, se console l'équipe de 12 permanents (dont un doctorant). L'Ires peut également compter sur le renfort de 11 chercheurs associés.

DOCUMENT

Inspecteurs et contrôleurs du travail : leur pouvoir est renforcé, mais le malaise perdure

Côté jardin, une ordonnance issue de la loi Macron renforce l'autorité et les moyens des gendarmes du travail. Côté cour, l'inspection du travail est un champ de mines où les conditions de travail restent difficiles, les relations avec la hiérarchie tendues, tandis que les conflits de personnes explosent sur fond de violence.

Les quelque 2 500 inspecteurs et contrôleurs du travail devraient se féliciter de la parution de l'ordonnance qui renforce leur pouvoir. Elle était attendue depuis la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, alias loi Macron. Ce texte assoit leur autorité, tout en réaffirmant leur sacro-sainte indépendance. Faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions exposera l'employeur à une amende de 37 500 € et à une peine d'emprisonnement d'un an. De substantielles améliorations sont apportées à leurs moyens d'intervention. À partir du 1er juillet prochain, ils pourront exiger que les entreprises leur remettent une copie des documents rendus obligatoires par le Code du travail. Jusqu'à présent, ils doivent se contenter de les consulter. Les inspecteurs et contrôleurs auront aussi la faculté d'imposer aux entreprises des analyses portant sur toutes les matières susceptibles de représenter un danger physique, chimique ou biologique pour leurs salariés. L'ordonnance introduit des procédures d'urgence pour les travailleurs mineurs. Il sera possible d'opposer le retrait immédiat du jeune en situation de danger, voire de rompre le contrat de travail ou la convention de stage, avec maintien de la rémunération.

Tensions et conditions dégradées

Pour l'heure, les gendarmes du travail sont préoccupés par leurs conditions de travail. Ils sont unanimes à rejeter l'outil de reporting imposé par leur administration. Baptisée Wikit, cette application décriée depuis son lancement en janvier dernier, ne fait encore l'objet d'aucune amélioration. Il était supposé remédier aux carences du système d'information précédent, Cap Sitère. Il ne génère selon les utilisateurs, qu'une *« cacophonie généralisée »*. Appelé à expertiser le dispositif, le cabinet Eretra y a détecté des dysfonctionnements. Le ministère de tutelle, lui, voit dans ces critiques le refus de principe des fonctionnaires de *« rendre compte »*. Il promet de développer d'ici à la fin de l'année, une nouvelle version de Wikit qui améliorera les défauts ergonomiques.

Ce n'est pas tout. Le petit monde des inspecteurs et contrôleurs du travail est secoué par des conflits de personnes qui se multiplient sur fond de violences verbales et même physiques. La dernière illustration de ce climat est une plainte pour discrimination raciale déposée par une inspectrice. Un membre du CHSCT ministériel confirme : *« l'hyperviolence entre agents dans laquelle les services de l'inspection du travail sont entrés depuis plusieurs mois est réelle, mais ignorée par la hiérarchie »*. Un autre parle de *« chaos et paralysie »*. Plusieurs entités sont concernées par ces situations étonnantes : Pays de la Loire, Nord-Pas-de-Calais Picardie, Haute-Savoie, île de France. Dans cette dernière région, une enquête sur les risques psychosociaux confiée au cabinet Geste conclut à un effrayant *« climat de violence jamais constatée »*.

Forte de 2 500 agents, l'inspection du travail coûte 771 M€ aux finances publiques. Les deux tiers de ses interventions concernent la santé et la sécurité au travail, devant les contrats de travail.

Pour couronner le tout, les syndicats s'alarment de la hausse continue de la charge de travail. *« Il est fondamental de maintenir un haut niveau de recrutement d'inspecteurs du travail, compte tenu de l'extinction du corps des contrôleurs »*, souligne notamment la CFDT.

Indispensables efforts budgétaires

Le ministère n'en prend pas le chemin. L'intersyndicale CGT-FO -FSU-SUD croit savoir que les départs en retraite (68 contrôleurs cette année et 120 en 2017) seront très partiellement remplacés, en raison de contraintes budgétaires. Et tout cela alors que le gouvernement montre ses muscles, promettant des contrôles renforcés relatifs au travail illégal. *« Il sera plus coûteux pour l'État d'avoir une inspection du travail qui ne peut pas accomplir ses missions dans de bonnes conditions »*, analyse la CFDT. Le ministère a une réponse : Il ne peut pas *« s'exonérer de sa part aux efforts de maîtrise des dépenses publiques »*. Il envisage donc de *« poursuivre les efforts de mutualisation des fonctions support des Direccte, de tirer des gains d'efficacité de la réforme territoriale »*. Sans pour autant déroger au ratio d'un agent de contrôle pour 10 000 travailleurs qui sert d'étalon au niveau international. (En France, le quotient se situerait autour d'un contrôleur pour 8 000 salariés selon un rapport).

Contestation de la loi travail

L'ambiance est alourdie par la contestation de la loi El Khomri, à l'initiative d'une partie des syndicats. CGT, FSU, FO et SUD ne désarment pas. Pour ces organisations, *« ce projet sape les possibilités de contrôle des entreprises en matière de droit du travail et prive l'inspection du travail d'une part importante de ses moyens d'action »*. En particulier parce qu'il sera fastidieux pour les fonctionnaires de renseigner les salariés, sans disposer des textes relatifs à chacun des accords en vigueur dans leur entreprise. *« Le gouvernement organise l'impossibilité de contrôle »*, concluent-elles. On serait loin du renforcement des pouvoirs.

EUROPE

UK : diète pour la santé et la sécurité au travail

Le contrat d'objectif pluriannuel du Health and Safety Executive (HSE) est sans équivoque. Pendant les quatre prochaines années, cet organisme chargé de veiller sur la santé et la sécurité des travailleurs devra se serrer un peu plus la ceinture. Non seulement son budget global s'inscrira à la baisse, mais il devra trouver davantage de ressources propres pour le boucler. Le financement public tombera à 140 m£ (174,65 M€), contre 145 m£ (près de 180 M€) cette année. Et cette tendance se poursuivra. En 2020, l'État n'allouera plus que 123,4 m£ (un peu moins de 153 M€). Le responsable des questions de santé et de sécurité à la confédération syndicale TUC, **Hugh Robertson**, s'en étrangle : *« alors que de nouveaux risques émergent et que le nombre de maladies professionnelles reste à un niveau élevé, le gouvernement continue de réduire les moyens. Après une chute de 46 % en dix ans, une nouvelle baisse de 12 % est programmée pour les trois prochaines années »*, expose-t-il. Le syndicat pronostique moins de personnel et des contrôles plus aléatoires. Copilotes du HSE, **Judith Hackitt** et **Richard Judge** restent confiants. Tout en soulignant que les mesures d'économies touchent plusieurs autres agences publiques, ils font observer que les frais de personnel resteront quasiment inchangés. En outre, aucune priorité opérationnelle (prévention, formation et contrôle) ne sera abandonnée ni même revue à la baisse. Afin de compenser la parcimonie de l'État, les gestionnaires du HSE entendent poursuivre le développement des recettes commerciales (conseil, recherche à la demande, publications), y compris en prospectant des marchés étrangers. Ces prestations représentent déjà 20 m£ (24,80 M€) dans le budget qui s'achève, contre 15,7 m£ (19,50 M€) pour l'exercice précédent. Ils prévoient également de simplifier les procédures internes, de mutualiser les moyens avec d'autres institutions et d'accroître la productivité. Les syndicats ne sont qu'à moitié convaincus. Le TUC fait observer que le gendarme de la santé au travail ne prévoit aucun programme d'envergure pour lutter contre les risques psychosociaux, les expositions aux substances chimiques et les troubles musculosquelettiques, des risques à l'origine de 70 % des arrêts maladie.

UE : l'évaluation des risques commence à s'ancrer

À en croire les premiers résultats de la deuxième enquête européenne sur les risques nouveaux et émergents en entreprise, l'évaluation des risques est entrée dans les pratiques. Au sein de l'Europe des 28, trois employeurs sur quatre affirment procéder régulièrement à un check-up. Une mission généralement effectuée en interne, ce qui peut poser la question du recul nécessaire, sinon celle de l'objectivité. Le ratio varie entre 94 % en Slovénie ou en Italie et 37 % au Luxembourg, et se situe autour de 55 % en France. Plus la structure est grande, plus la direction s'en préoccupe, souligne le document de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Parmi les établissements qui ne s'imposent pas d'inspection périodique, 80 % assurent avoir déjà identifié les dangers. Certaines de ces structures croient savoir qu'il n'y a aucune menace. Dans la grande majorité des cas, la gestion de ce problème est laissée aux managers opérationnels, préalablement formés. Ce vernis de culture sanitaire est plus fréquemment délivré au Royaume-Uni et en Italie (94 %) qu'en France (46 %).

EUROBRÈVES

AUTRICHE. Le service public de l'emploi, AMS vise la collecte de 404 000 emplois d'ici à la fin de l'année, tout en dénichant 13 000 places d'apprentis supplémentaires. Le directeur, Johannes Kopf se préoccupe par ailleurs des quelques 104 000 emplois restés vacants l'an dernier. Ses conseillers vont prospecter sans relâche les entreprises susceptibles d'embaucher. AMS emploie au total 5 700 personnes (5 000 en équivalent temps plein). Ils accompagnent près d'un million de demandeurs d'emploi et de candidats stagiaires. Le service gère aussi les politiques d'activation, au profit de 380 000 personnes, pour un coût d'environ 1,1 Mds€.

ALLEMAGNE. La fédération IG BCE qui couvre les secteurs des mines de la chimie et de l'énergie prépare les négociations salariales qui s'ouvriront le mois prochain. Elle entend réclamer 5 % d'augmentations générales, et s'apprête à batailler sur la question de la formation continue. L'organisation estime que ces requêtes correspondent aux résultats des entreprises du secteur et à la valeur ajoutée dégagée grâce aux salariés. Les négociations à venir concernent 1 900 entreprises qui emploient environ 550 000 personnes.

IRLANDE. L'aéroport de Dublin va lancer les travaux de construction d'un nouveau terminal. Le projet devrait générer des milliers d'emplois. Mais l'ICTU (Irish congress of trade unions) met en garde les entreprises de construction et de travaux publics contre la tentation de recourir massivement à des emplois précaires. Son porte-parole, Fegus Whelan, estime que ces abus ont fait perdre 600 M€ de recettes aux pouvoirs publics depuis 2007. Il assure que l'ICTU interviendra auprès du maître d'ouvrage, pour faire appliquer le mieux-disant social.

UK. Mis en œuvre en avril 2015, le congé parental partagé ne décolle pas. Il permet aux deux parents de se répartir le congé de 52 semaines et les allocations inhérentes. Les membres du ménage restent libres de fixer l'alternance, mais ils ne peuvent pas profiter du dispositif simultanément. Pour la confédération syndicale TUC, ce mécanisme compliqué décourage les pères. Deux sur cinq ne sont pas éligibles parce que leur partenaire est sans emploi ou ne remplit pas les conditions requises. "S'il veut impliquer davantage les hommes et favoriser l'égalité des genres, le gouvernement doit autoriser la simultanéité", considère la secrétaire générale, Frances O'Grady.

AGENDA

❑ **« COMMENT TRAITER SIMPLEMENT LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL EN 2016. »**
Petit-déjeuner proposé par Linksoft, éditeur de logiciels de management de la santé et de la sécurité au travail. Avec des interventions d'experts SST.
Le 26 avril, à Lyon.
contact@linksoft.fr _____

❑ **« RISQUES ET USURES LIÉS AU TRAVAIL. »**
Séminaire organisé par le centre Georges Chevrier (Université de Bourgogne). Les travaux porteront notamment sur les conditions de prise en charge de la pénibilité des parcours professionnels par l'assurance maladie.
Le 29 avril, à Dijon.
http://tristant.u-bourgogne.fr_____

❑ **« LE TRAVAIL À L'ÈRE DU DIGITAL : ENTRE DÉFIS ET RÉINVENTION. »**
Dans le cadre du colloque du groupe Agrica. Au programme, deux tables rondes dont l'une portera sur le thème du travail, valeur centrale en pleine mutation, et l'autre sur les innovations qui vont influencer le travail. Avec la participation de chercheurs et cadres d'entreprise
Le 16 juin à Paris.
https://www.groupagrica.com/ _____

DÉCIDEURS

■ ***ÉMILIE AGNOUX*** est nommée conseillère technique éducation, fonction publique et territoires, au cabinet de la Secrétaire d'État chargée de l'égalité réelle.

■ ***CÉLINE BAGUR***, précédemment consultante senior, devient manager de FED construction, entité spécialisée de ce groupe de conseil en recrutement.

■ ***FLORENCE BERTHELOT*** jusqu'ici adjointe, est promue déléguée générale de la Fédération nationale des transports routiers (FNTR). Elle est par ailleurs, au niveau européen, présidente du Comité de liaison du transport et de la logistique.

■ ***MANUEL BURNAND***, est promu directeur général de la Fédération des entreprises du recyclage (Federec). Il avait exercé chez Renault et au sein du groupe Derichebourg.

■ ***VALÉRIE BENEAT-MARLIER*** est nommée conseillère fonction publique hospitalière au cabinet de la ministre de la Fonction publique. Dans le même temps, ***SÉVERINE DE SOUSA*** devient conseillère fonction publique territoriale.

■ ***FRANÇOIS CHALLAMEL*** est nommé directeur de l'institut de formation de Socotec. Transfufe d'ABC Logiqtique et de Logis'Team, il dirigeait jusque-là les centres de formation de la région sud-est de Socotec.

■ ***ANNE-SOPHIE DEGRAEVE*** rejoint NTN-SNR Roulements au poste de DRH Europe, Afrique et Amérique du Sud. Elle a dernièrement effectué des missions, en tant que manager de transition, au sein de Danone et chez AML Systems.

■ ***CHRISTELLE LE COUSTUMER*** arrive chez Grant Thornton en tant que directrice des ressources humaines. Elle était directrice du développement RH du groupe Alten, après avoir occupé un poste similaire chez Ernst & Young.

■ ***PIERRE MOUSTIAL***, DG du groupe Urgo, est élu président de l'Association des entreprises du secteur des technologies médicales, InnoTechMed France.

■ ***BERNHARD OPITZ*** qui officiait comme directeur des opérations RH au sein de la DRH de Solocal Group, prend le poste de directeur des ressources humaines de France Galop. Il avait été, auparavant, DRH de NSG Pilkington et du PMU.

■ ***RAPHAËL RECLUS*** devient DG de Morgan Philips Engineering & Manufacturing. (recrutement). Passé par Elior et Sodiaal, il a été DRH adjoint du groupe Fives.

■ ***JEAN WEMAËRE*** est réélu à la présidence de la Fédération de la formation professionnelle (FFP).

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 1 050 € HT, (**1 072,05 € TTC**) (TVA : 2,10%) au lieu de 1 344 € TTC.
Je bénéficie d'une **réduction de 20 %**

❑ Je joins mon chèque de **1 072,05 € 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 - Secrétariat de rédaction : Yolande Lhorm - Commission paritaire N° 1119 I 87817 - Dépôt légal : 1er 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**