

4 septembre 2012

Sommaire

Rentrée sociale : les syndicats bienveillants mais vigilants	Pages 1 et 2
<i>Les Échos 27 août 2012</i>	
Organisation, après Chérèque : la CFDT nouvelle se prépare	Page 3
<i>Les Échos 27 août 2012</i>	
La CGT se veut "active" malgré la crise de succession	Page 4
<i>Les Échos 27 août 2012</i>	
Force Ouvrière occupe le terrain contestataire	Page 5
<i>Les Échos 27 août 2012</i>	
Communiqué de presse CFDT	
Organisation d'une période de sensibilisation au niveau européen sur les problèmes de l'industrie	Page 6
<i>30 août 2012</i>	
Communiqué de presse de la FGMM	
Salaire minimum garanti dans les conventions collectives territoriales Métallurgie	Page 7
<i>18 juillet 2012</i>	
PSA à Aulnay, la rentrée des casses	Pages 8 et 9
<i>L'Édition 4 septembre 2012</i>	
L'avionneur appelé à la rescoussse des salariés de l'usine PSA à Aulnay	Page 10
<i>Les Échos 3 septembre 2012</i>	
Les usines automobiles rouvrent sur fond d'inquiétude	Page 11
<i>Les Échos 29 août 2012</i>	
CDD, intérimaires... les victimes cachées de la crise	Pages 12 et 13
<i>Le Monde 21 août 2012</i>	
Proposés dès 16 ans, les emplois d'avenir pourront être aussi conclus dans le privé	Pages 14 et 15
<i>Les Échos 22 août 2012</i>	
Relancées avec la crise, les contrats aidés débouchent difficilement sur des emplois durables	Page 16
<i>Les Échos 22 août 2012</i>	
Embauche, heures supplémentaires : la dégradation se poursuit	Page 17
<i>Les Échos 22 août 2012</i>	
Le scandale de l'UIMM sera jugé devant le tribunal	Pages 18 et 19
<i>Le Monde 30 août 2012</i>	
500.000 retraités travaillent tout en touchant une pension	Pages 20 et 21
<i>Les Échos 8 août 2012</i>	
Les arrêts maladie oscillent du simple au double d'un département à l'autre	Pages 22 et 23
<i>Les Échos 14 août 2012</i>	
Comment se marient les enfants d'immigrés	Pages 24 et 25
<i>Le Monde 14 août 2012</i>	
Les expulsions de Roms au milieu de l'été ne provoquent que peu de réactions	Page 26
<i>Le Monde 11 août 2012</i>	
"Vive la France, vive les Roms !"	Page 27
<i>Courrier International 30 août au 5 septembre 2012</i>	
Manuel Valls en voyage	Page 28
<i>Courrier International 30 août au 5 septembre 2012</i>	
Une utopie devenue réalité en Andalousie	Pages 29 et 30
<i>Courrier International 30 août au 5 septembre 2012</i>	
DOSSIER JURISPRUDENCE HEBDO	Pages 31 à 37
<i>Liaisons sociales 10 juillet 2012</i>	
- Les représentants du personnel peuvent être réunis en visioconférence	
- Vidéosurveillance : les salariés mis à disposition doivent être informés des caméras placées chez le client	
- Envoi toléré de tracts syndicaux sur la messagerie professionnelle en l'absence d'accord collectif	
- Intranet syndical : tous les syndicats sont soumis aux mêmes droits et obligations	
Le ministère de la Justice précise l'application de la loi sur le harcèlement sexuel	Pages 38 et 39
<i>Liaisons sociales 10 août 2012</i>	
Mesure de l'audience dans les TPE : précisions sur l'organisation du scrutin	Pages 40 et 41
<i>Liaisons sociales 17 août 2012</i>	
Salariés protégés : la DGT précise les modalités d'instruction des demandes de rupture de contrat	Pages 42 et 43
<i>Liaisons sociales 16 août 2012</i>	
Modification du calendrier scolaire 2012-2013	Page 44
<i>Liaisons sociales 11 juillet 2012</i>	
Cotisations des syndicats à fin juillet 2012	Page 45
Portrait de la nouvelle CFDT	Page 46
<i>Liaisons sociales magazine septembre 2012</i>	
"Je veux qu'on me prenne pour une femme"	Pages 47 et 48
<i>L'Édition 28 août 2012</i>	
La genèse de "L'Histoire de Moïse", d'après Nicolas Poussin, enfin démêlée	Pages 49 et 50
<i>Le Monde 6 août 2012</i>	

Source
Les Échos
27 août 2012

Rentrée sociale : les syndicats bienveillants mais vigilants

Les syndicats savent gré au gouvernement d'avoir replacé le dialogue social au cœur des réformes. La rentrée sociale s'annonce sous contrôle, mais les syndicats attendent désormais de juger le gouvernement Ayrault sur ses actes.

C'est le bon côté de la méthode Hollande. Si la valse des concertations et l'application mise en début de quinquennat à replacer le dialogue social au centre des réformes a alimenté les critiques de l'opposition sur l'"immobilisme" du président de la République - un sentiment qui a aussi gagné l'opinion publique -, elle lui assure une rentrée sous contrôle sur le front syndical. La grande conférence de juillet a témoigné d'une sérénité retrouvée dans les relations sociales, encore illustrée ce week-end par la présence de représentants syndicaux à l'université d'été du PS à la Rochelle. L'Elysée et Matignon espèrent capitaliser sur cette accalmie à l'heure d'affronter une équation complexe : atonie économique, montée continue du chômage, plans sociaux sensibles, tensions sur le pouvoir d'achat et préparation d'un budget de grande rigueur.

suite

Rentrée sociale : les syndicats bienveillants mais vigilants

(suite et fin)

En dépit du risque de désespérance sociale qu'elles soulignent, l'heure n'est pas dans les confédérations à jeter de l'huile sur le feu. La CFDT a retrouvé son statut d'interlocuteur privilégié perdu sous Nicolas Sarkozy et veut s'appuyer sur sa proximité idéologique avec le PS pour peser de l'intérieur sur les réformes - une philosophie adoptée aussi par l'Unsa. La CGT, qui tient son assemblée de rentrée demain, devrait aussi continuer, comme la FSU, de s'en tenir à des critiques mezzo voce pour mieux pousser ses priorités, en particulier sur la politique industrielle.

FO hausse le ton

Seul bémol, forte de la neutralité affichée durant la présidentielle, FO hausse plus le ton pour se démarquer et occuper l'espace laissé libre par la CGT sur le terrain contestataire (lire page 5). "Pour l'instant, les syndicats n'ont ni les moyens ni l'envie d'en découdre. Ils n'ont aucun intérêt à trop alimenter les tensions, alors que le corps social n'a pas pris pleine conscience de la rigueur qui se profile et n'est pas prêt à se mobiliser. Ils attendent encore de voir comment va se comporter le gouvernement Ayrault", résume Bernard Vivier, directeur de l'Institut supérieur du travail (IST).

Cette bienveillance s'accompagne ainsi d'une vigilance accrue, illustrée par la mise en garde lancée dans "Le Monde" dès le 15 août par Jean-Claude Mailly (FO) : "Le dialogue normal ne suffit pas", prévient-il, pointant notamment ses attentes sur le pouvoir d'achat. "La méthode, les sujets et le calendrier arrêtés en juillet répondent à nos attentes. Mais c'est maintenant qu'on va entrer dans le dur des dossiers. Nous jugerons aux actes", explique-t-on à la CFDT.

Ces premiers avertissements rappellent que l'inquiétude lancinante et "l'impatience des salariés", pointée par la CGT, pourraient faire progressivement monter la température si le poids de la rigueur à venir était jugé trop lourd ou mal réparti. Le constat est le même dans la fonction publique, peu va-t-en guerre à ce stade, mais où le ton pourrait se durcir avec la préparation du nouvel acte de décentralisation et les négociations salariales de début 2013.

Pour l'exécutif, le danger immédiat tient plutôt dans la multiplication des plans sociaux. Certains dossiers, à commencer par celui de la fermeture du site PSA d'Aulnay, sont potentiellement explosifs et "pourraient donner lieu à des tentatives de récupération par l'extrême gauche ou l'extrême droite", analyse Bernard Vivier.

Dans l'immédiat, les confédérations se préparent surtout aux nombreuses négociations interprofessionnelles programmées cet automne, à commencer par celle sur la flexibilité et la sécurité de l'emploi. Laurence Parisot (Medef), qui tiendra son université d'été de mercredi à vendredi, a déjeuné avec Jean-Claude Mailly (FO) mercredi dernier, puis avec François Chérèque (CFDT) deux jours plus tard, pour évoquer l'agenda social. En renvoyant nombre de sujets à la négociation interprofessionnelle, François Hollande a mis les partenaires sociaux "face à leurs responsabilités", les invitant lors de la conférence sociale à trouver des "compromis positifs". Un exercice auquel le gouvernement devra lui aussi se plier, tant il sera délicat de concilier le soutien à la compétitivité réclamé par le patronat et les mesures sociales attendues par les syndicats.

DEREK PERROTTE

Source
Les Échos
27 août 2012

Organisation, après-Chérèque : la CFDT nouvelle se prépare

Sauf surprise, François Chérèque devrait céder son fauteuil à son numéro deux, Laurent Berger, ces prochains mois.

Rentrée interne chargée pour la CFDT. Fin novembre, la centrale réformiste tiendra une assemblée générale dédiée à la vaste réorganisation qui sera au cœur de son prochain congrès, en 2014. Objectif : préparer les esprits en tirant un premier bilan des expérimentations locales (services aux adhérents, réorganisations territoriales, etc.) lancées suite au rapport Grignard de 2009, aggiornamento culturel qui préconise de renforcer le rôle des sections de terrain pour mieux coller aux attentes des salariés et doper la syndicalisation.

Ce très lourd chantier est piloté par le numéro deux cédétiste, Laurent Berger, quarante-trois ans, successeur annoncé et incontesté de François Chérèque. L'information n'est toujours pas officielle, mais tient de plus en plus du secret de Polichinelle : sauf surprise, la passation des pouvoirs devrait intervenir ces prochains mois.

Eviter l'usure

A la tête de la centrale depuis dix ans, François Chérèque, cinquante-six ans, ne veut pas se laisser gagner par l'usure du pouvoir et juge opportun de laisser Laurent Berger s'installer avec le nouveau gouvernement. L'AG de fin novembre pourrait constituer une parfaite occasion de passer le flambeau et Véronique Descacq, secrétaire nationale en charge de la protection sociale, est pressentie pour devenir numéro deux.

Le suspense porte plutôt sur l'avenir de François Chérèque. La rumeur l'annonce depuis quelques mois à la présidence d'Emmaüs, que Christophe Deltombe doit céder en mai 2013 après six ans, le maximum autorisé. Engagé à titre personnel dans une communauté Emmaüs, François Chérèque reste muet sur la question. Mais cet ancien éducateur spécialisé n'a jamais caché son envie de revenir à ses premières amours, "les activités sociales et sanitaires", et a toujours fait de la lutte contre la grande pauvreté un marqueur de son action.

"Des cadres d'Emmaüs sont venus le chercher au printemps et il est intéressé. C'est en bonne voie", confie un de ses proches. Cet optimisme contraste toutefois avec la prudence affichée chez Emmaüs.

On y confirme que le nom de François Chérèque fait partie de ceux qui circulent mais "rien n'est arrêté d'une quelconque manière", insiste le président Christophe Deltombe. En interne, certains font valoir que la stature médiatique et le carnet d'adresses du leader cédétiste seraient précieux. Mais d'autres rappellent que "le mouvement, soucieux de garder une parole propre, est friileux à porter à sa tête des personnalités déjà connues" et que "les présidents d'Emmaüs ont toujours eu derrière eux une longue carrière interne". On pourrait commencer à y voir plus clair en octobre, quand Emmaüs lancera ses premières réunions officielles de préparation de la succession de Christophe Deltombe.

DEREK PERROTTE

Source
Les Échos
27 août 2012

La CGT se veut "active" malgré sa crise de succession

La commission chargée de relancer le processus de désignation du successeur en 2013 de Bernard Thibault rendra son rapport début septembre.

Méthode Coué ou vrai retour à plus de sérénité ? La CGT, minée au printemps par la crise interne engendrée par la guerre pour la succession en mars 2013 de Bernard Thibault, se dit décidée à retrouver toute sa place sur la scène sociale en cette rentrée.

"Il ne faut plus traîner"

En interne, le groupe de travail piloté par Philippe Texier (UD de Côte-d'Or), chargé cet été d'aboutir à des propositions pour relancer le processus de désignation du successeur de Bernard Thibault, remettra ses conclusions lors de la commission exécutive du 6 septembre.

Il ne devrait pas avancer de nom, mais préciser le calendrier et la méthode. Chacun s'accorde à considérer que l'organisation a tout intérêt à avoir arrêté son choix à l'issue du prochain CCN (le parlement de la CGT), en novembre. "Il ne faut plus traîner. Cela a déjà fait assez de dégâts comme cela", confient des figures internes.

Nadine Prigent, qui avait le soutien de Bernard Thibault, mais dont la candidature a été rejetée par le CCN en mai, est désormais hors course. Eric Aubin, "Monsieur Retraites" de la centrale, compte toujours de solides partisans parmi les grandes fédérations.

Mais rien n'indique que Bernard Thibault, qui lui a vertement reproché de manœuvrer pour prendre le pouvoir, ne reste pas décidé à lui faire barrage. Dans ce contexte, l'idée de chercher désormais un "troisième homme" (ou femme) à même de créer le consensus prenait de l'épaisseur au début de l'été. Mais le calendrier est très court pour faire émerger une nouvelle candidature.

DEREK PERROTTE

Source
Les Échos
27 août 2012

Force ouvrière occupe le terrain contestataire

FO multiplie les mises en garde auprès du gouvernement pour occuper l'espace libéré par la CGT.

Nous, nous n'avons appelé à voter pour personne." A peine François Hollande élu, Jean-Claude Mailly (FO) se targuait de la neutralité affichée par sa centrale durant la campagne, contrairement à la CFDT et surtout à la CGT. Aujourd'hui, il s'appuie dessus pour hausser le ton, dénotant en cela avec les autres leaders syndicaux.

Dès l'issue de la conférence sociale, son satisfecit sur la méthode s'est accompagnée d'un avertissement sur le fond, le leader de FO précisant dans l'édito de sa dernière lettre confédérale qu'"il conviendra d'être plus que vigilant par la suite."

"Pas trop rassuré"

Devançant comme chaque année le retour de vacances des autres leaders pour occuper le terrain estival et tenter de donner le "la" de la rentrée, il a réitéré ses mises en garde dans un entretien au "Monde" dès le 15 août. Il y martèle notamment son opposition à la ratification du mécanisme européen de stabilité budgétaire et réclame des mesures en faveur du pouvoir d'achat face au risque de récession.

Rebelote mercredi dernier, où, dans l'attente "de précisions sur les orientations économiques et sociales" du gouvernement, il a affirmé sur France Info ne pas être "trop rassuré aujourd'hui".

Force ouvrière serait-elle en voie de "melenchonisation" ? Le ton qu'elle adopte tient aussi à sa volonté de se démarquer en occupant les espaces laissés libres sur le champ contestataire par une CGT accaparée au printemps par sa crise interne sur la succession de Bernard Thibault.

Il est aussi logique de voir FO, syndicat très attaché à la défense du pouvoir d'achat et à la préservation du service public, accentuer ainsi la pression avant la préparation du collectif budgétaire.

L'inconnue réside dans la posture que l'organisation adoptera lors des négociations interprofessionnelles à venir, en particulier celle sur l'emploi. FO refuse catégoriquement d'y inclure la question des accords compétitivité-emploi. "L'heure n'est pas à la flexibilité mais au pouvoir d'achat", a insisté Jean-Claude Mailly mercredi dernier.

Problème : Laurence Parisot, présidente du Medef, insiste, elle, pour que ce dispositif, très attendu des DRH, soit bien sur la table. Jusqu'ici, le gouvernement entretient le flou sur la question. Michel Sapin devrait préciser la position de l'exécutif dans le document de cadrage des négociations qui doit être transmis prochainement. "Cela va être compliqué. On sent FO très bloquée sur cette négociation", confie-t-on dans les autres syndicats.

Dans la fonction publique, FO est satisfaite de l'arrêt de la RGPP, dont elle faisait une priorité absolue. Mais la poursuite des suppressions de postes, hors éducation et justice, et l'absence de geste sur les salaires l'ont déçue. Elle n'en sera que plus vigilante quant à la préparation du nouvel acte de décentralisation.

DEREK PERROTTE



Communiqué de presse n°53 du 30 août 2012

CFDT le 30 août 2012

Déclaration de François Chérèque, secrétaire général de la CFDT, Dominique Gillier, secrétaire général de la Fédération générale de la métallurgie et des mines (FGMM), Jean-François Renucci, secrétaire général de la Fédération chimie-énergie (FCE), Luc Scappini, secrétaire général de la Fédération des établissements et arsenaux de l'Etat (FEAE) et Gilles Desbordes, secrétaire général de la Fédération des Services - 9 octobre, action de la Fédération européenne de l'industrie

La nouvelle Fédération européenne de l'industrie a décidé d'organiser une période de sensibilisation, au niveau européen, sur les problèmes de l'industrie : emplois, développement...

Dans tous les pays européens, les organisations syndicales affiliées à cette fédération, née au printemps 2012 et qui regroupe les fédérations européennes de la métallurgie, de la chimie et du textile, organiseront **des actions pour sensibiliser les salariés et les pouvoirs publics** sur ces sujets.

En appelant séparément à une journée d'action le 9 octobre à des fins politiciennes nationales et internes, **la CGT détourne et affaiblit le sens que la Fédération européenne de l'industrie a voulu y donner.**

La CFDT, comme elle s'y est engagée avec les instances européennes s'inscrira dans cette journée sur les objectifs préalablement choisis :

- **L'instauration d'un débat européen sur l'industrie** permettant de favoriser la mise en place d'une stratégie européenne pour l'emploi et la croissance.
- **La mise en œuvre de grands projets européens** innovants pour répondre aux enjeux environnementaux en faveur du développement durable et proposer ainsi une autre voie pour la sortie de crise.
- La revendication d'**investissements en faveur d'une politique industrielle européenne d'avenir**, avec des emplois durables des conditions de travail, de sécurité et de rémunérations décentes.
- La revendication de nouveaux droits pour permettre la **participation des travailleurs aux questions relatives à la stratégie** de l'entreprise, à l'organisation du travail, à l'établissement réel du respect des processus d'informations et de consultations.



Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie

Contact général : 01 56 41 50 72 - Fax 01 56 41 50 96

www.fgmm.cfdt.fr - mines-metallurgie@fgmm.cfdt.fr

COMMUNIQUE DE PRESSE

Du : 18 juillet 2012

Réf : DG/Compress/ 121736

Contact : Jean Mauriès 0677614641

Métallurgie : 89 % des conventions collectives territoriales ont au moins un coefficient de salaire minimum garanti, en dessous du SMIC

La FGMM effectue un bilan permanent des niveaux de rémunération minimale garantie dans les 76 conventions collectives territoriales de la branche métallurgie.

Après la hausse du SMIC de 2 % au 1er juillet, la FGMM-CFDT constate que :

- Seulement 47 des 76 conventions collectives territoriales ont un accord de rémunération minimale garantie pour 2012.

- Depuis le 1er juillet, sur ces 47 conventions, 39 ont au moins un coefficient de leur barème de salaire minimum garanti, en dessous du SMIC. 23 d'entre elles ont au moins 3 coefficients de salaire inférieurs au SMIC. Une de ces conventions collectives a 6 coefficients de salaire inférieurs au SMIC.

- Les 29 autres conventions collectives n'ont pas encore de barème pour 2012. Certaines sont toujours bloquées sur les salaires mini de 2010 et même 2009 dans une des conventions de la région centre ! Dans ce dernier cas, 9 coefficients, sur les 16 que comporte la grille des salaires minima, se retrouvent en dessous du SMIC avec un différentiel de 974 € annuel pour le coefficient 140 par rapport au SMIC.

Ce bilan révèle donc que 89 % des conventions collectives de la métallurgie (67/76) ont au moins un coefficient inférieur au SMIC.

Le tassement général des grilles des salaires minima qui s'opère depuis plusieurs années est devenu intenable. Dans plusieurs conventions, l'écart entre le 140, premier coefficient de la grille et le 190, sixième coefficient, représente moins de 1 %, cela rend inopérable la reconnaissance des compétences et les possibilités de progression de carrières.

La FGMM rappelle que beaucoup de salariés travaillant dans des TPE ou des entreprises sans représentation syndicale sont privés de négociation salariale. L'absence de barème de salaires minima conventionnels les pénalise. Comme elle pénalise les salariés exclus des revalorisations collectives et individuelles de salaire. Pour tous ceux-ci, les minima conventionnels constituent la seule garantie de maintien du pouvoir d'achat.

Au final, la hausse récente du SMIC pointe les limites d'une grille de classification à bout de souffle, datant de 1975, dont la FGMM-CFDT demande la renégociation.

À l'heure où l'industrie souffre d'un manque d'attractivité, notamment des jeunes, il est regrettable de devoir faire de tels constats.

La FGMM-CFDT et ses syndicats interpellent les chambres patronales territoriales de la métallurgie pour demander l'ouverture de nouvelles négociations pour fixer des barèmes de salaires minima 2012 avec un coefficient de base supérieur au SMIC.

Source
Libération
4 septembre 2012

PSA à Aulnay, la rentrée des casses

Alors que l'usine rouvre aujourd'hui, les salariés hésitent sur l'attitude à adopter face à la fermeture programmée du site.

Rentrée à haut risque à l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois. Les 2.900 salariés de Seine-Saint-Denis étaient partis en vacances sonnés par l'annonce, le 25 juillet, de la fermeture du site en 2014. Après quatre semaines de congés et une semaine de chômage partiel, ils retrouvent la chaîne de production ce matin. C'est la fin de la trêve estivale dans le dossier social le plus lourd et le plus politique de ce début de quinquennat. Une réunion des syndicats d'Aulnay est programmée aujourd'hui sur le site pour discuter des futures mobilisations. La CGT prévoit, en plus, d'organiser des "assemblées générales dans les ateliers" pour sonder les troupes. Tandis que le ministre de l'Economie, Pierre Moscovici, a reçu, hier, le patron de PSA Peugeot Citroën, Philippe Varin, pour "faire le point" sur le plan de restructuration, qui prévoit un total de 8.000 suppressions d'emplois.

ADOUCISSEMENT

Une question trotte dans toutes les têtes. Les salariés vont-ils se lancer dans une grève dure, voire violente, pour tenter d'empêcher la fermeture de leur usine ? Ou se rallieront-ils à la ligne "raisonnable" du gouvernement et de la majorité des syndicats, qui consiste à faire pression sur PSA pour obtenir un adoucissement du plan ? L'exécutif redoute en tout cas une explosion sociale à Aulnay, qui risquerait de plomber la rentrée politique et de torpiller les négociations avec PSA. Le 26 août, sur BFM TV, le ministre du Redressement productif, Arnaud Montebourg, a ainsi appelé les syndicats à la "responsabilité économique" pour ne pas "affaiblir" le constructeur, ajoutant que "faire la guerre" ne [lui] paraît pas le bon terme". Un Scud envoyé au délégué CGT, Jean-Pierre Mercier, qui s'était dit prêt à "faire la guerre" à PSA.

"Je suis choqué de voir le ministre reprendre le discours patronal, rétorque l'intéressé. Montebourg semble craindre la mobilisation des salariés, alors qu'il devrait être de leur côté." La CGT (28% des voix à Aulnay) et SUD (10%) sont, pour l'instant, les seuls à prôner la grève. Mais à condition que "les salariés le décident", tempère Jean-Pierre Mercier. Les propos de Montebourg ont également choqué au SIA, le "syndicat maison" de PSA (majoritaire à Aulnay), dont les délégués se réunissaient hier. "Avant les vacances, il laissait entendre qu'il empêcherait la fermeture, et maintenant, il faudrait qu'on se laisse faire", déplore Tanja Sussest, responsable du SIA à Aulnay. Même si elle estime qu'il faut être "réaliste", car "le gouvernement n'a pas le pouvoir" de sauver le site.

suite 

PSA à Aulnay, la rentrée des casses (suite et fin)

Philippe Portier, responsable automobile à la CFDT, regrette lui aussi le décalage entre les violentes attaques de Montebourg contre PSA en juillet et le flou des objectifs du gouvernement, qui semble désormais vouloir calmer le jeu. "Jusqu'ici, ils ont surtout accompagné le mécontentement. Il va falloir qu'ils se positionnent."

CHARGER LA BARQUE

Ce devrait être chose faite le 11 septembre. Arnaud Montebourg présentera aux syndicats le rapport qu'il a commandé à l'expert Emmanuel Sartorius sur la situation de PSA. Et devrait dévoiler une partie de son jeu dans la foulée. Dans son entourage, on assure qu'il n'y a pas eu de volte-face sur le dossier, ni à Bercy ni à l'Elysée. Montebourg veut toujours "reformater, renégocier et diminuer le plan social", a-t-il dit le 26 août. De source proche du dossier, l'exécutif veut que PSA renonce à "plusieurs centaines" de suppressions d'emplois. En particulier dans la recherche et développement, un secteur soutenu par le plan automobile du gouvernement. Mais également à l'usine de Rennes (1.400 emplois supprimés), où les reclassements s'annoncent très difficiles. Montebourg veut aussi peser sur la reconversion d'Aulnay, afin que des activités industrielles y soient implantées. Et que les 1.500 emplois promis par PSA soient au rendez-vous. Les syndicats sont déterminés à "mettre la pression" sur PSA et le gouvernement. Comme Montebourg, ils comptent sur leur propre rapport d'expertise, que le cabinet Secafi doit rendre au comité central d'entreprise (CCE) mi-octobre, pour démontrer que le constructeur a trop chargé la barque.

La CFDT estime, par exemple, que PSA a profité du plan pour anticiper les conséquences sociales de son alliance avec General Motors. "On veut d'abord une diminution des suppressions d'emplois", lance Anne Valleron, de la CFE-CGC. Les syndicats réclament aussi des garanties sur l'absence de licenciements secs (prévus dans le plan si le volontariat est insuffisant) et le nombre de reclassements internes. "Il y a de vrais progrès possibles sur le sujet", espère Christian Lafaye, de FO. Mais aussi des incitations financières "correctes pour les gens qui veulent partir", indique-t-on au SIA. En attendant, les syndicats multiplient les initiatives. Une première mobilisation commune pourrait être organisée le 11 septembre, et une manifestation est déjà prévue à Rennes quatre jours plus tard. Le SIA envisage aussi des mobilisations coup-de-poing, tandis que la CGT prévoit une manif fin septembre au Mondial de l'automobile de Paris, ainsi qu'à Aulnay. Reste à savoir si cela suffira à faire plier PSA. Le constructeur n'aura pas de mal à dire que la crise automobile ne lui laisse pas le choix. Le groupe vient d'ailleurs d'annoncer neuf jours de chômage technique à Sochaux et treize à Rennes. Il va aussi sous-traiter, définitivement, les deux tiers de la production d'amortisseurs de Sochaux. Avec 350 suppressions d'emplois à la clé, que le groupe promet de reclasser en interne.

YANN PHILIPPIN

Source
Les Échos
3 septembre 2012

L'avionneur appelé à la rescouasse des salariés de l'usine PSA à Aulnay

A la demande du gouvernement Airbus pourrait reprendre une petite partie des 3.000 salariés de l'usine du groupe automobile PSA Peugeot-Citroën, qui fermera ses portes en 2014.

L'aéronautique pourrait-elle voler au secours de l'automobile ? C'est ce qu'espère le gouvernement. Selon nos informations, le ministre du Redressement productif, Arnaud Montebourg, a demandé à Airbus de reprendre une partie des 3.000 salariés de l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois, qui doit fermer ses portes en 2014. Une information confirmée - avec toutefois quelques réserves - par Fabrice Brégier, le PDG d'Airbus, lors d'une rencontre avec la presse à Pékin. "Nous avons été sollicités, comme d'autres, pour le site d'Aulnay et nous sommes en train de regarder si nous pourrions reprendre une partie du personnel", explique-t-il.

Pour étudier cette possibilité, Thierry Baril, le directeur des ressources humaines d'EADS et Airbus, a lancé une mission à ce sujet. "Cependant, cela restera très limité", prévient-il. "Nous ne pouvons recruter que parmi les techniciens et les ingénieurs, puisque nous avons notre propre filière de formation pour le personnel de production. Par ailleurs, nous avons déjà embauché 2.500 personnes en France l'an dernier, et nous prévoyons d'en recruter plus de 2.000 cette année. Nous ne pourrons donc pas poursuivre au même rythme dans les années à venir."

Au-delà des salariés, Airbus pourrait également tendre la main aux sous-traitants du constructeur automobile PSA. "Dans le cadre du plan de soutien aux PME, j'ai proposé de regarder si certains sous-traitants de l'automobile ne pourraient pas aussi travailler pour l'aéronautique", explique Fabrice Brégier. "Là aussi, nous regardons ce que nous pourrions faire avec ceux de PSA."

Des passerelles entre l'automobile et l'aéronautique existent déjà. Plusieurs grands équipementiers aéronautiques comme Zodiac et Daher ont également un pied dans l'automobile, pour une part modeste de leur activité.

Par ailleurs, plusieurs cadres dirigeants d'Airbus ont débuté leur carrière dans l'automobile, notamment chez Daimler, puisque le constructeur automobile est également l'actionnaire allemand de référence d'EADS.

BRUNO TRÉVIDIC

Source
Les Échos
29 août 2012

Les usines automobiles rouvrent sur fond d'inquiétude

Les usines automobiles françaises redémarrent peu à peu après la coupure traditionnelle d'août qui n'a pas chassé les inquiétudes suscitées par l'annonce des réductions d'effectifs chez PSA et la faiblesse persistante des ventes de voitures.

Le premier constructeur automobile français a dévoilé en juillet 8.000 nouvelles suppressions d'emplois en France, une réduction de la capacité du site de Rennes (Ille-et-Vilaine) et la fermeture de l'usine d'Aulnay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis). Les ventes de voitures dans l'Hexagone ayant encore chuté de 15,5% en juillet, les syndicats redoutent d'autres ajustements dans la production, chez PSA mais aussi chez Renault.

"Pour le moment, le démarrage est relativement calme, mais le travail reprend sur fond de profonde inquiétude", déclare Franck Don, représentant CFTC chez PSA. "N'oublions pas que tout le monde s'est quitté fin juillet avec beaucoup d'amertume après les annonces de la direction."

A Sochaux, le travail a repris progressivement lundi, mais le cœur n'y est pas toujours. "L'inquiétude est palpable. Pour beaucoup, il est difficile de reprendre et de se motiver lorsque vous ne savez pas si votre poste ou le projet sur lequel vous travaillez sera maintenu", observe Anne-Laure Turk, représentante CFE-CGC.

Le plan de départs volontaires portant sur 3.600 emplois de structure à travers le groupe, et le partage futur de certains programmes dans le cadre de

l'alliance avec le groupe américain General Motors, constituent deux grandes inconnues pour les équipes. Le niveau de la demande en est une autre. Après quatre semaines chômées depuis le début de l'année pour ajuster les stocks sur fond de baisse des ventes, le mois de septembre à l'usine de Sochaux semblait jusqu'ici échapper à la règle. Mais si les commandes ne sont pas au rendez-vous, la direction pourrait annoncer une modification du plan de charge lors du comité d'entreprise qui se tiendra vendredi.

Tous les sites PSA devraient être fixés ce jour-là sur leur planning de rentrée. Chez Renault, les salariés de Douai (Nord), qui ont repris le travail dès la semaine dernière, seront informés pour leur part ce mercredi. "Les gens sont un peu inquiets chez nous aussi, on s'attend à cinq journées non travaillées en septembre car la demande commerciale sur Scenic est moins élevée que prévu", souligne Gérard Lolivier, représentant Force Ouvrière chez Renault Douai. "Et puis la baisse de cadence à partir du 1er octobre devrait être également confirmée."

Les sites connaissent des fortunes contrastées. Maubeuge (Nord), où est assemblé le petit utilitaire Kangoo, a déjà vu sa voilure légèrement réduite au moins jusqu'à

mi-novembre. En revanche, l'usine de Flins (Yvelines) tourne à plein régime grâce au lancement prochain de la Clio 4 et de la Zoé électrique. Selon un représentant syndical, le site pourrait même tourner le samedi pour alimenter les points de vente. L'agenda automobile des deux premières semaines de septembre s'annonce particulièrement copieux. Après les chiffres des immatriculations d'août, lundi, les délégués syndicaux centraux de PSA rencontreront mardi le cabinet Secafi à qui ils ont demandé une expertise sur la situation financière du constructeur. Ce même jour, le travail reprendra à l'usine d'Aulnay. Tous les représentants CGT des usines PSA se réuniront de leur côté lundi au siège du syndicat pour déterminer une politique au niveau du groupe, avant une succession d'assemblées générales dans l'usine condamnée de Seine-Saint-Denis, mardi et mercredi. La semaine suivante, les organisations syndicales de PSA doivent être reçues à Bercy pour prendre connaissance des premières conclusions du rapport Sartorius demandé par le gouvernement sur les difficultés financières que traverse actuellement le groupe sochalien.

REUTERS

Source
Le Monde
21 août 2012

CDD, intérimaires... les victimes cachées de la crise

Les syndicats se préoccupent peu de ces salariés au statut peu protecteur, qui partent le plus souvent sans bruit.

Les plans de licenciement -en cours ou à venir- font la "une". Mais c'est sans bruit que d'autres victimes de la crise perdent leur travail. Ces salariés intérimaires ou en contrat à durée déterminée (CDD), qui sont les premières "variables d'ajustement" de l'emploi. En juin, selon des chiffres récents, le nombre d'intérimaires a baissé de 60.000 sur un an (-9%).

Ainsi, à l'usine Sovab, filiale de Renault, de Batilly (Meurthe-et-Moselle), les contrats de 340 intérimaires n'ont pas été renouvelés au deuxième trimestre. Chez PSA, selon la CGT, le site de Sochaux a vu partir, à la même période, 350 intérimaires, auxquels viendront s'ajouter, en octobre, 300 autres.

"Avant d'engager un plan de sauvegarde de l'emploi [PSE, plan social], les entreprises en difficulté commencent par ne pas renouveler les intérimés et les CDD, observe Annie Jeanne, présidente de l'Association nationale des directeurs de missions locales pour l'emploi des jeunes. Cela se fait sans douleur apparente, sans état d'âme, sans discussion au comité d'entreprise car l'entreprise n'est pas l'employeur des intérimaires. Il y a une sorte de voile sur ce phénomène de casse sociale."

"Pas de suivi"

Les intéressés déplorent qu'"on ne parle pas d'[eux]", comme le dit Jean-Claude, 35 ans, sans contrat depuis l'été 2011. Il en vient presque à regretter d'avoir refusé le CDI proposé en 2009 dans un centre d'appels. "Les conditions de travail étaient déplorables, explique-t-il. Je pensais trouver du travail ailleurs. La crise paraissait loin, vue de ma région", dans l'ouest de la France. En 2010, il trouve un contrat de huit mois. A l'été 2011, il en décroche un de trois mois. Puis, plus rien. Le 1er septembre, Jean-Claude, désormais au RSA (revenu de solidarité active), devrait commencer un CDD d'un mois. ""Un coup de bol. J'avais un piston."

Edith, elle, à 60 ans, a décidé de prendre sa retraite, même si elle ne percevra que 700 euros par mois. Ce sera toujours plus que son RSA. La crise, elle l'a prise de "plein fouet", dit-elle. En 2009, "j'ai eu un contrat de quinze jours dans une société d'autoradios et on m'avait dit que ça pourrait durer six mois. Mais est arrivée la grosse crise." L'entreprise a fermé. Depuis septembre 2011, Edith n'a pas eu le moindre travail.

Qui suit ces précaires ? Qui les aide ? "Les intérimaires ne sont pas laissés à eux-mêmes, assure François Roux, délégué général de la fédération patronale des Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (Prisme). Les agences reprennent les intérimaires dès que c'est possible." Edith conteste : "Quand l'entreprise d'autoradios a fermé, on ne m'a rien proposé. Les sociétés d'intérim ne s'occupent plus de nous quand un contrat s'achève." Les syndicats ont peu de contacts avec ces collègues de passage. "Souvent, ils n'adhèrent pas aux syndicats", justifie-t-on à la CFDT d'ArcelorMittal. "On n'a pas de suivi des intérimaires partis, renchérit Alain Delaveau, secrétaire de la CGT de la Fonderie du Poitou Fonte (Maine-et-Loire). Nous sommes déjà débordés par un tas de réunions. Et eux ne viennent pas nous voir quand ils partent." Et d'ajouter : "Dans les PSE, aucun accompagnement n'est prévu pour les fins de contrats d'intérim. Il y a un vide juridique. C'est aux politiques d'agir."

suite 

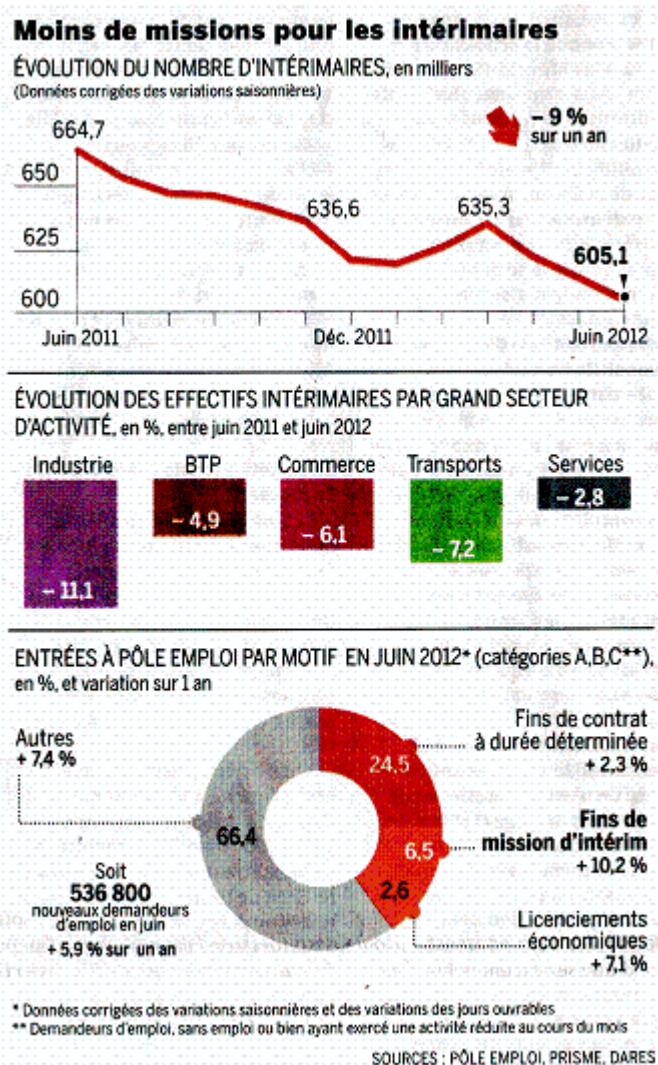
CDD, intérimaires... Les victimes cachées de la crise (suite et fin)

Des actions solidaires entre CDI et intérimaires ont parfois lieu, comme celle, début juillet, dans l'activité peinture de l'usine PSA d'Aulnay-sous-Bois. Elle a débouché, pour les intérimaires, sur le renouvellement de leurs contrats d'octobre à janvier 2013 et sur un accompagnement par les sociétés d'intérim avant la fin de leur mission, notamment. Mais que se passera-t-il si le site d'Aulnay ferme ? Il compte 375 intérimaires, selon la CGT, et ce nombre devrait augmenter d'ici à la fermeture, au rythme des mutations des salariés en CDI vers d'autres sites. "Si on en vient à négocier un PSE, on demandera la même prime pour tous, avance Philippe Julien, secrétaire CGT du site. Sur les chaînes de montage, ils représentent 50% à 80% de l'effectif. Si on veut mener des grèves, il faut les mettre dans le coup."

Depuis mars, le contrat de sécurisation professionnelle, destiné à l'origine aux salariés licenciés économiques des entreprises de moins de 1.000 employés, est expérimenté dans 28 bassins d'emploi pour les personnels en fin de mission d'intérim, de CDD ou de contrat de chantier.

Cette mesure, prise dans le cadre d'un accord entre l'Etat et le Prisme, propose un soutien renforcé pour aider ces travailleurs à retrouver un emploi stable. Les formations sont financées par le Fonds d'assurance formation du travail temporaire et 8.700 places ont été programmées. Un tout premier pas pour réduire les inégalités face à la perte d'emploi.

FRANCINE AIZICOVICI



Source
Les Échos
22 août 2012

Proposés dès 16 ans, les emplois d'avenir pourront être aussi conclus dans le privé

Près de la moitié des jeunes sans diplôme pointent au chômage. C'est pour combattre ce fléau que le gouvernement entend présenter, la semaine prochaine en Conseil des ministres, le projet de loi "portant création des emplois d'avenir". Un texte dont les "Échos" ont obtenu copie et qui présente plusieurs divergences par rapport aux "emplois jeunes" de Lionel Jospin. "Aujourd'hui vous avez près de 400.000 jeunes qui n'ont jamais travaillé ou sont dans la galère des petits boulots. Il y a un moment où c'est la désespérance totale pour les familles", a défendu Michel Sapin hier sur Europe 1.

Les emplois d'avenir n'avaient pas forcément les faveurs de François Hollande pendant la campagne : alors que Martine Aubry en proposait 300.000, il en a d'ailleurs réduit l'enveloppe de moitié (100.000 emplois en 2013 et 50.000 en 2014), pour un coût estimé à 1,5 milliard en rythme de croisière. Mais au moment où le chômage touche un jeune sur cinq, il s'agit là de la réponse la plus rapide que la gauche ait trouvé pour inverser la tendance. Un volet important est d'ailleurs intégré au projet de loi pour dématérialiser les procédures et accélérer la mise en place des contrats aidés.

Priorité aux moins qualifiés

Tout au long de ce texte de 25 pages, le gouvernement tente de convaincre que le dispositif constituera un vrai tremplin vers l'emploi. Il pourra prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI.

La subvention de l'Etat, elle, vaudra pour une durée comprise entre 1 et 3 ans alors que les emplois jeunes pouvaient durer jusqu'à 5 ans. Le temps de travail ne pourra en aucun cas être inférieur à un mi-temps. Le dispositif s'adressera aux jeunes de 16 à 25 ans "sans qualification ou peu qualifiés" et s'adressera en priorité aux habitants des zones urbaines sensibles (ZUS). Ils bénéficieront donc à certains jeunes de 16 ou 17 ans, en "rupture avec le monde scolaire et pas encore pris en charge par le service public de l'emploi". Un décret précisera jusqu'à quel niveau de qualifications les candidats seront éligibles, celui-ci pouvant varier selon qu'ils habitent ou non en ZUS.

Ces contrats s'adresseront en priorité au secteur public (associations, collectivités locales, etc.) et seront subventionnés à 75% par l'Etat. Ils devront se concentrer sur les secteurs offrant les meilleures perspectives de recrutement : filières vertes, aide à la personne, tourisme, activités numériques, etc.

La surprise est que les entreprises pourront également y recourir : si le dispositif n'est pas conçu en priorité pour elles, certaines d'entre elles "peuvent apporter une contribution originale et innovante entrant dans le cadre du dispositif", justifie le gouvernement. Leur taux de subvention, qui sera fixé par décret, sera moindre que celui des associations. Des "garanties spécifiques" devront être apportées "pour éviter tout effet d'aubaine", précise le texte, et les secteurs d'activité éligibles seront précisés par décret.

Ouvert aux entreprises, le dispositif connaîtra une autre déclinaison importante dans les écoles, collèges et lycées. Des emplois d'avenir "professeur" seront proposés aux boursiers qui se destinent aux métiers de l'enseignement mais ne peuvent pas poursuivre leurs études "faute de moyens".

Un mi-temps pendant trois ans

Les étudiants en deuxième année de licence seront employés pendant trois ans, mais leur travail ne pourra pas excéder un mi-temps. Ils devront s'engager à présenter un concours dans l'enseignement. En cumulant leur rémunération et leur bourse, ils disposeront d'un revenu moyen d'environ 900 euros, précise le projet de loi. Quelque 6.000 contrats de ce type pourraient être proposés l'an prochain, et jusqu'à 18.000 en 2015. Les missions qui leur seront confiées se rapprocheront progressivement du métier d'enseignant. "Au bout de trois ans, les étudiants seront davantage en mesure d'assurer des fonctions pédagogiques, tout en étant accompagnés par un tuteur", est-il précisé. Il n'est donc pas exclu que les emplois d'avenir servent à effectuer des remplacements dans les classes, dans un contexte où les recrutements se tarissent.

LUCIE ROBEQUAIN

suite

LA NAVETTE

Édition de l'UPSM aux responsables de Syndicats

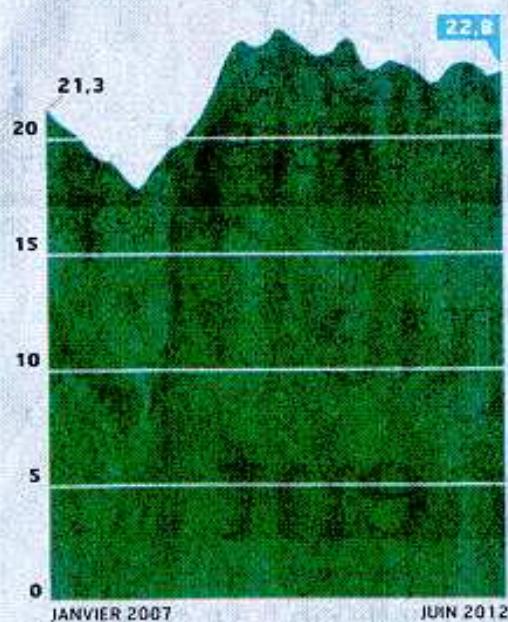


4 septembre 2012

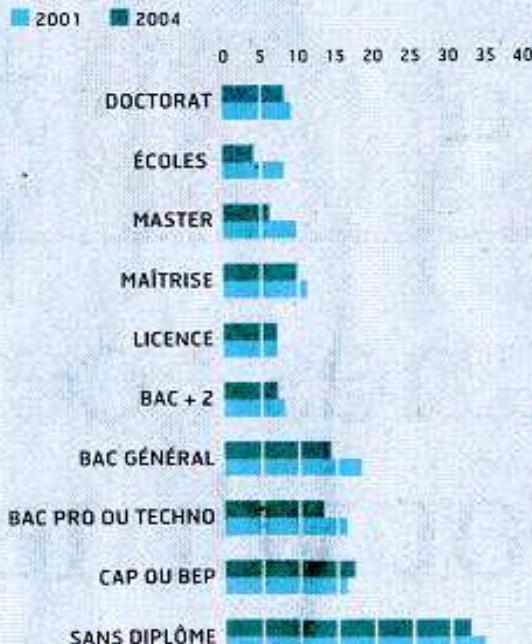
Proposés dès 16 ans, les emplois d'avenir pourront être aussi conclus dans le privé (suite et fin)

LES JEUNES, PREMIERS TOUCHÉS PAR LE CHÔMAGE

LE TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES...
EN % DE LA POPULATION ACTIVE



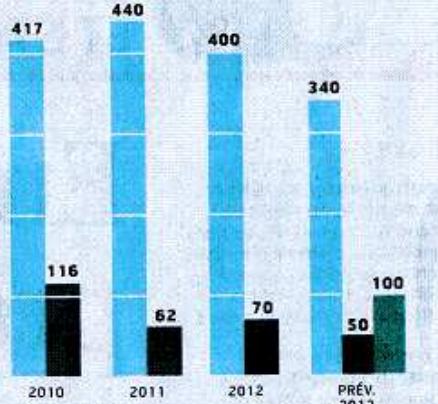
... SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME
EN % DE LA POPULATION ACTIVE



« LES ÉCHOS » / SOURCES : EUROSTAT, CÉREQ, MINISTÈRES DE L'EMPLOI ET DU BUDGET / PHOTOS : AFP

LES CONTRATS AIDÉS EN MILLIERS

■ SECTEUR NON MARCHAND (CUI-CAE)
■ SECTEUR MARCHAND (CUI-CIE)
■ EMPLOIS D'AVENIR



LES NON-DIPLÔMÉS EN CHIFFRES

Chaque année, environ 120.000 jeunes sortent du système scolaire sans diplôme. Moins du tiers d'entre eux trouvent rapidement un emploi durable. Le taux de chômage de ces jeunes, dans les quatre années suivant la fin de leurs études, dépasse 45%, précise le projet de loi.

Source
Les Échos
22 août 2012

Relancés avec la crise, les contrats aidés débouchent difficilement sur des emplois durables

Les 100.000 emplois d'avenir s'ajouteront aux 390.000 contrats aidés classiques prévus pour 2013. Un rapport de la Cour des comptes pointe les limites du système.

La création de 100.000 emplois d'avenir devrait porter à 490.000 le nombre total de contrats aidés déployés en 2013, contre 470.000 cette année, après que l'exécutif a acté fin juin une rallonge de 80.000 contrats aidés "classiques" pour ce second semestre. En dopant des dispositifs de traitement social du chômage, le PS espère contenir le chômage des jeunes, alors que la panne de croissance ne laisse pas espérer de reprise rapide des embauches. Au-delà de ses vertus conjoncturelles, l'efficacité réelle de cet outil, auquel nos voisins européens tendent à renoncer, fait débat et a été remise en cause dans un rapport de la Cour des comptes d'octobre 2011. Les sages de la Rue Cambon y pointent "l'efficacité très décevante des contrats aidés pour favoriser l'insertion professionnelle". Le rapport note que moins de la moitié des bénéficiaires de contrats aidés dans le non-marchand - où l'on retrouve l'essentiel des contrats actuels et où se concentreront les emplois d'avenir - sont en emploi six mois après la fin de leur contrat.

A moyen terme, le fait d'avoir bénéficié d'un contrat aidé dans le non-marchand n'aurait même aucun impact sur les chances futures de trouver un emploi, selon les études du ministère du Travail citées par le rapport ! En cause notamment : l'"étiquette" qui peut ensuite coller à la peau de ses ex-bénéficiaires, le manque de formations en parallèle des contrats aidés et un trop faible suivi et accompagnement par les services de l'Etat durant les contrats. La durée des contrats, qui a tendu à raccourcir ces dernières années pour augmenter le nombre de bénéficiaires, joue aussi. "En définitive, les contrats aidés apparaissent davantage comme un instrument de politique de cohésion sociale que de politique de l'emploi", souligne le rapport, qui prend toutefois soin de préciser que le recours aux contrats aidés "comporte aussi des aspects d'inclusion sociale et de soutien au pouvoir d'achat qui ne doivent pas être négligés".

Le gouvernement espère limiter ces écueils en misant sur des contrats pouvant aller jusqu'à trois ans et en les concentrant dans les secteurs jugés porteurs (filières vertes, aide à la personne, tourisme, etc.). Mais, en dépit des demandes syndicales, le projet de loi reste très évasif en matière d'accompagnement et de formation des futurs bénéficiaires.

Le rapport de la Cour des comptes pointe aussi "les effets d'aubaine importants" liés aux contrats aidés dans la mesure où certaines embauches seraient intervenues même sans aide publique, en raison notamment d'un ciblage insuffisamment concentré sur les publics les plus en difficulté. L'exécutif espère là aussi éviter cet écueil en focalisant l'essentiel des emplois d'avenir sur les jeunes les moins qualifiés et issus des quartiers dits sensibles.

DEREK PERROTTE

Source
Les Échos
22 août 2012

Ebauches, heures supplémentaires : la dégradation se poursuit

Pour la première fois depuis fin 2009, le nombre d'heures supplémentaires effectuées sur un trimestre (le deuxième) a diminué de 4,3%, indique l'Acoss.

L'attentisme des entreprises face à une situation économique morose et à des perspectives incertaines se confirme dans les derniers indicateurs de l'Acoss. En juillet, le nombre de déclarations d'embauché de plus d'un mois (hors intérim) "reste sur la tendance à la baisse observée depuis un an", indique l'organisme qui chauffe le réseau des Urssaf dans son baromètre économique mensuel publié ce matin. Certes, les déclarations progressent de 3,5% par rapport à juin. Mais cet indicateur est très volatil au mois le mois et ce rebond n'efface pas les baisses précédentes. De ce fait, les déclarations d'embauché se replient de 2,1% en moyenne sur trois mois. Et, sur un an, la chute atteint désormais 6,4%.

Après une courte accalmie en début d'année, près de 12.000 emplois ont été détruits dans le secteur marchand au deuxième trimestre (soit - 0,1%), a annoncé l'Insee la semaine dernière.

Et l'activité, qui stagne depuis neuf mois, offre peu de perspectives de rebond à court terme. L'Insee anticipait dans sa note de conjoncture de juin quelque 37.000 destructions de postes supplémentaires au deuxième semestre dans un contexte de faible reprise.

Autre signe de la morosité ambiante, le nombre d'heures supplémentaires dans les entreprises de plus de 9 salariés a nettement reculé en juin (- 6,7% par rapport à la même période de 2011). Il s'agit du deuxième repli de suite (- 4,9% en mai). Si bien que, sur l'ensemble du deuxième trimestre, le nombre d'heures supplémentaires recule de 4,3% sur un an.

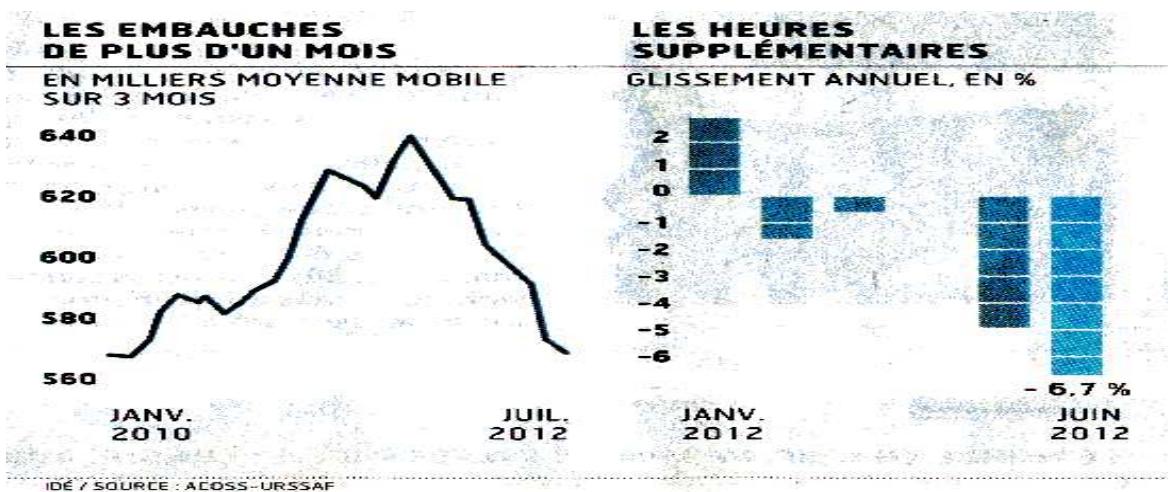
Fin de la défiscalisation

Après une quasi-stabilité au premier trimestre (- 0,1%), il s'agit de la première baisse jamais enregistrée sur un trimestre depuis fin 2009. Les heures supplémentaires avaient fortement reculé durant la récession,

avant de repartir nettement à la hausse en 2010 et au premier semestre 2011 avec la reprise économique. La baisse du printemps confirme donc le tassement observé depuis la mi-2011, mais "s'explique également par un effet défavorable des jours ouvrables en mai", tempore l'Acoss. Par ailleurs, avec un total de 180 millions d'heures supplémentaires réalisées, le volume reste encore supérieur à celui du deuxième trimestre 2010.

Le repli affecte les entreprises de plus de 10 salariés et gagne les très petites entreprises pour la première fois depuis début 2008. Il concerne la plupart des secteurs, à l'exception de rares activités comme l'informatique ou les télécoms. Mesure phare de la loi Tepa de Nicolas Sarkozy, la défiscalisation des heures supplémentaires a été supprimée cet été par le gouvernement Ayrault.

FRÉDÉRIC SCHAEFFER



Source
Le Monde
30 août 2012

Le scandale de l'UIMM sera jugé devant le tribunal

Le juge Le Loire renvoie onze personnes poursuivies dans l'affaire de la "caisse noire" de l'organisation patronale.

Le scandale de la "caisse noire" de la branche la plus puissante du Medef, l'UIMM (l'Union des industries et des métiers de la métallurgie), trouvera son épilogue devant le tribunal de Paris. Vendredi 24 août, le juge Roger Le Loire a ordonné le renvoi en correctionnelle des dix personnes poursuivies dans la procédure, ainsi que de l'UIMM elle-même, qui comparaîtra en tant que personne morale. Si le magistrat et les policiers de la brigade financière n'ont pas ménagé leur peine, multipliant auditions, perquisitions et confrontations, ils ne sont pas parvenus à identifier les destinataires finaux d'une grande partie des fonds détournés. Et pour cause : ils se sont heurtés à une véritable omerta.

L'affaire avait éclaté fin 2007, lorsqu'il était apparu, à la suite d'une enquête de Tracfin (le service anti-blanchiment de Bercy) que la puissante fédération de la métallurgie avait été le théâtre, des années durant, de retraits de fonds en liquide éminemment suspects. Son homme fort de l'époque, Denis Gautier-Sauvagnac (vice-président et délégué général de 1995 à 2006, puis PDG jusqu'en 2007), aurait ainsi détourné 16,5 millions d'euros entre 2000 et novembre 2007, comme le rappelle l'ordonnance de renvoi dont Le Monde a pu prendre connaissance.

De ce fait, M. Gautier-Sauvagnac comparaîtra pour "abus de confiance" mais aussi pour "travail dissimulé" (pour avoir versé à des salariés de l'UIMM, en liquide, des compléments de rémunérations). Le juge rappelle, s'agissant de "DGS", qu'il se faisait "remettre de manière confidentielle les sommes en espèces par Dominique Renaud, responsable du service comptable de l'UIMM, sans que ces versements apparaissent en comptabilité, puis en faisant détruire, annuellement, toute trace des retraits d'espèces ainsi intervenus".

Sur procès-verbal, Mme Renaud a décrit en détail le modus operandi : "Une fois par semaine, je me rendais dans le bureau de M. Gautier-Sauvagnac pour signer les règlements de l'UIMM. [...] C'était tous les vendredis, lorsque M. Gautier-Sauvagnac était libre, en fonction de son emploi du temps. Si M. Gautier-Sauvagnac avait besoin de récupérer de l'argent, il me disait : 'Il faudra tant d'argent.' J'avais pris le rythme de sortir à chaque fois 200.000 euros."

Logiquement, Mme Renaud est renvoyée devant le tribunal pour "complicité" des délits reprochés à son ex-patron, de même que Dominique de Calan, ancien délégué général adjoint de l'UIMM, ou encore Bernard Adam, alors directeur administratif et financier de l'organisation.

Président de l'UIMM entre 1999 et 2006, Daniel Dewavrin a en revanche été blanchi des soupçons à l'"abus de confiance" qui pesaient également sur lui : "Sa participation, directe ou indirecte, à la remise de ces espèces à des tiers n'a pas été établie, comme il n'a pas davantage été prouvé qu'il ait donné des instructions à Denis Gautier-Sauvagnac pour procéder à ces remises", reconnaît le juge. M. Dewavrin comparaîtra toutefois sur le banc des prévenus, pour avoir "sciemment recelé la somme de 5.000 euros correspondant à un voyage d'agrément".

Si, comme le précise l'ordonnance de M. Le Loire, les investigations ont confirmé que les décaissements d'espèces avaient servi pour partie au remboursement de certains frais de missions et au versement de compléments de rémunérations, elles n'ont pas permis de faire la lumière sur la destination finale de la plus grande partie des fonds. Les forts soupçons de financements occultes politiques et surtout syndicaux n'ont pu être étayés. Pourtant, plusieurs témoins ont assuré aux enquêteurs que l'UIMM, de tout temps, avait financé en liquide "des organisations syndicales".

suite

Le scandale de l'UIMM sera jugé devant le tribunal (suite et fin)

Ainsi, en juillet 2008, Jacques Gagliardi, ancien directeur des études de l'UIMM - et confident de Pierre Guillen, prédecesseur de Denis Gautier-Sauvagnac à la tête de l'UIMM, déclara que M. Guillen "donnait des sommes en liquide à des syndicats". "Concernant la CGT, il m'avait dit qu'il leur donnait quelques centaines de milliers de francs tous les ans", avait-il précisé, assurant que le CNPF (l'ancêtre du Medef) touchait aussi des enveloppes de l'UIMM.

Reste que les preuves manquent. M. Le Loire souligne, s'agissant des mouvements d'espèces restés inexpliqués; et évalués à plus d'une dizaine de millions d'euros sur la période (2000-2007) visée par l'enquête, que M. Gautier-Sauvagnac a "toujours refusé d'indiquer quels en avaient été les bénéficiaires, se contentant d'indiquer, de manière très générale, que ces versements ont été faits à des gens très honorables, liés à des organismes qui font donc partie de notre vie sociale". "Force est de constater, ajoute le juge, que Denis Gautier-Sauvagnac et Dominique de Calan, bien que reconnaissant en avoir été les derniers détenteurs, refusent de justifier de l'utilisation qui a été faite" de ces espèces.

De fait, devant les enquêteurs, M. de Calan s'est borné à indiquer que, s'agissant des millions d'euros distribués annuellement à la demande de "DGS" (qui lui remettait les fonds en mains propres), ils concouraient à la "régulation sociale", ce qui signifiait pour lui : "les associations, les partenaires sociaux,

les intellectuels, les médias, les pouvoirs publics bien évidemment." S'agissant des bénéficiaires, il avait répondu : "Quant à vous donner leurs noms, c'est à Denis Gautier-Sauvagnac d'en prendre la responsabilité." Ce que "DGS" s'est refusé à faire...

Du coup, le magistrat ne l'épargne pas dans ses conclusions : "Denis Gautier-Sauvagnac a eu un rôle central, non seulement car il a été le dernier à détenir les sommes dont il refuse d'indiquer quelle a été l'affectation, mais également car il a organisé la pratique des retraits d'espèces, fixant le quantum et la périodicité de ces retraits et autorisant la destruction des pièces comptables y afférant." Même l'invocation d'une certaine "tradition" lui semble irrecevable: "La circonstance au demeurant non contestée, liée à l'ancienneté de la pratique des retraits d'espèces au sein de l'UIMM, invoquée par Denis Gautier-Sauvagnac dans le cadre de l'information judiciaire, ne saurait être de nature à l'exonérer de la responsabilité encourue", estime le juge, qui conclut -. "Il a en effet été établi qu'au regard, notamment, de la durée et de la nature des mandats qu'il a exercés au sein de l'UIMM [...], l'intéressé était parfaitement en mesure de mettre fin à des pratiques antérieures."

GERARD DAVET ET FABRICE LHOMME

Source
Les Échos
8 août 2012

500.000 retraités travaillent tout en touchant une pension

Totalement libéralisé, le cumul emploi-retraite concerne trois fois plus de personnes qu'en 2005, estime l'Igas. Il s'agit surtout d'hommes aux revenus relativement élevés.

La période de cumul est courte et s'apparente souvent à un aménagement de fin de carrière.

Un demi-million de retraités travaillent tout en touchant leur pension. Selon un rapport de l'Inspection des affaires sociales, récemment publié, le cumul emploi-retraite concerne aujourd'hui quelque 500.000 personnes, sur un total de 15 millions de pensionnés. C'est la première fois qu'une évaluation est donnée pour l'ensemble des régimes de retraite. La possibilité de cumuler un revenu d'activité avec une pension, autrefois restreinte, a été élargie en 2003, ce qui lui a permis de décoller. Elle a ensuite été totalement libéralisée en 2009 (lire encadré page suivante), avec moins d'effets visibles.

Pour le seul régime général des salariés du privé - les statistiques pour l'ensemble des régimes ne sont pas détaillées -, le nombre de "cumulards" a presque triplé en six ans, passant de 120.000 en 2005 à 310.000 en 2011 (voir graphique page suivante).

Pour le seul régime général des salariés du privé - les statistiques pour l'ensemble des régimes ne sont pas détaillées -, le nombre de "cumulards" a presque triplé en six ans, passant de 120.000 en 2005 à 310.000 en 2011 (voir graphique). Ils représentent entre 7% et 8% des nouveaux pensionnés de ce régime, à peu près la même proportion chez les professions libérales, et plus de 11% chez les artisans et commerçants. La pratique est en revanche très peu développée dans la fonction publique, en raison des règles plus contraignantes d'emploi des fonctionnaires. Le rapport de l'Igas permet de brosser à grands traits le portrait de ces retraités actifs.

Ce sont des hommes dans 6 cas sur 10, et ils sont plutôt encore jeunes. Plus de la moitié d'entre eux ont moins de 65 ans au sein du régime général, et cette proportion est encore plus forte chez les artisans et les commerçants. Exception faite des agriculteurs : presque la moitié des exploitants agricoles cumulant emploi et retraite ont plus de 75 ans. Autre spécificité, leurs revenus sont relativement élevés.

suite ➔

500.000 retraités travaillent tout en touchant une pension (suite et fin)

La pension moyenne des retraités actifs frôle les 1.600 euros par mois pour la génération née en 1942, presque 30% de plus que celle des inactifs. Leur activité reste limitée. Pour environ la moitié d'entre eux, il s'agit d'un travail à temps partiel, souvent chez le même employeur qu'avant la retraite. Conséquence logique, leur nouvel emploi génère de faibles revenus : 6.200 euros par an en moyenne pour les hommes, 5.000 euros pour les femmes. Et dans la plupart des cas la période du cumul est courte : moins de deux ans pour 50% d'entre eux. Même si 30% des femmes et un quart des hommes cumulent retraite et travail pendant plus de cinq ans.

Aménager sa fin de carrière

Pour les salariés du privé, le cumul emploi-retraite "est majoritairement utilisé comme un aménagement de fin de carrière, plutôt que comme la poursuite d'une activité identique ou la reprise d'une activité aussi prenante que celle exercée précédemment", observe l'Igas. Pour les artisans et commerçants, il s'agit souvent d'une création d'activité sous le statut d'autoentrepreneur.

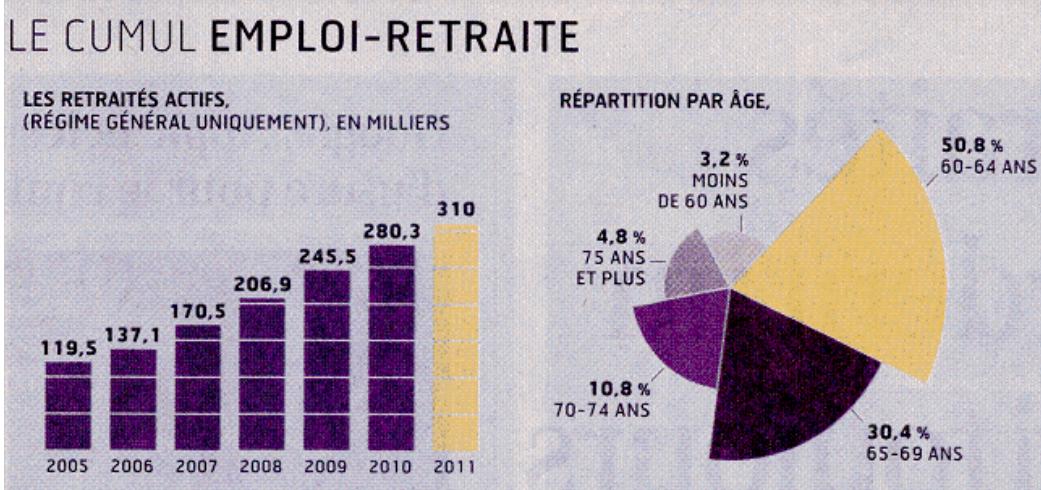
L'impact du cumul emploi-retraite sur les finances publiques est délicat à chiffrer, souligne le rapport. Il est a priori positif sur le long terme, puisque les cumulards continuent à cotiser

(sans acquérir de nouveaux droits), mais l'enjeu financier reste "mineur". L'Igas estime que cette pratique présente néanmoins "de multiples avantages", comme la hausse du taux d'emploi des seniors (même si cet effet n'a pas été mesuré) et aussi "de la souplesse dans l'aménagement de la fin de carrière". L'Inspection suggère d'en simplifier les règles, différentes selon les régimes et donc peu lisibles pour les futurs retraités.

VINCENT COLLEN

UNE LIBERALISATION TOTALE DU CUMUL

Depuis 2009, le cumul emploi-retraite est totalement libéralisé. Un cumul intégral de la pension et du revenu d'activité est désormais possible, sans plafonnement des revenus touchés et sans délai de carence. Y compris lorsqu'il s'agit de la même activité que celle exercée précédemment. Seule contrainte : il faut avoir liquidé sa retraite à taux plein auprès de son régime de base comme de son régime complémentaire, et avoir atteint l'âge légal de la retraite.



Source
Les Échos
14 août 2012

Les arrêts maladie oscillent du simple au double d'un département à l'autre

Les arrêts de travail sont deux fois plus fréquents dans les Ardennes que dans les Hautes-Alpes. Certaines disparités géographiques ont une justification médicale, d'autres sont liées aux contrôles plus ou moins poussés et au nombre de médecins prescripteurs.

C'est une carte (voir page suivante) qui laisse perplexe. Les arrêts maladie sont nettement plus fréquents dans certains départements que dans d'autres. On passe même du simple au double entre les deux extrêmes. La proportion de salariés ayant connu au moins un arrêt dans l'année varie ainsi de 13% dans les Hautes-Alpes à 29% dans les Ardennes. Comment expliquer une telle différence entre l'Alsace et l'Aisne, d'une part, où la proportion dépasse 28%, le Cantal et Paris, de l'autre, où elle est inférieure à 19% ? C'est ce que les chercheurs de l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes) ont analysé dans une étude publiée cet été.

La première explication réside dans l'intensité des contrôles, qui serait responsable pour près d'un tiers des disparités géographiques. Leur fréquence est très variable : 10% seulement des arrêts sont contrôlés par la caisse d'Assurance-maladie en Mayenne, contre 17% dans la Nièvre. Le deuxième déterminant des différences entre les départements, qui arrive juste derrière, est la densité des prescripteurs d'arrêts maladie, les médecins généralistes.

Plus de praticiens, cela signifie "un accès plus facile aux soins" et aussi une plus forte "concurrence entre médecins, ce qui peut augmenter les prescriptions", explique l'Irdes. Le malade lui-même n'est finalement que le troisième facteur d'explication, qui détermine, selon l'étude, les disparités à hauteur de près d'un quart. Principal critère : l'âge de son entrée sur le marché du travail. Plus il est précoce, plus le risque d'arrêt de travail est fréquent. Près de 28% des salariés qui ont démarré leur vie professionnelle avant 18 ans ont eu au moins un arrêt dans l'année, contre 18% seulement de ceux ayant commencé entre 23 et 26 ans. L'Irdes ne livre pas d'analyse sur ce point, mais l'explication réside certainement dans le fait que les personnes qui ont fait moins d'études sont plus nombreuses à pratiquer des métiers pénibles. Les arrêts de travail "sont plus fréquents dans les secteurs caractérisés par un effort physique important et répétitif", observe l'étude. D'autres travaux, publiés en 2007 par l'Assurance maladie, parvenaient à la même conclusion : "Plus le département comprend d'entreprises de l'industrie ou une proportion importante d'ouvriers, plus il y a d'indemnités journalières", observait-elle.

A l'inverse, une économie tournée vers les services, un nombre élevé d'employés, de cadres ou de professions intellectuelles supérieures, minimisent leur niveau. Ce qui expliquerait le "bon" score de la région parisienne.

Inégalité suivant les pathologies

L'Assurance-maladie observe des disparités encore plus fortes pour certaines pathologies. Le taux des arrêts de travail longs (plus de trois mois) pour dépressions, troubles névrotiques et de la personnalité "varie de 1 à 4, même en excluant les départements les plus extrêmes. Il est particulièrement élevé dans la région Paca". L'écart est de 1 à 2,5 pour les affections du dos (lombalgie, sciatiques, etc.), avec une fréquence élevée en Bretagne.

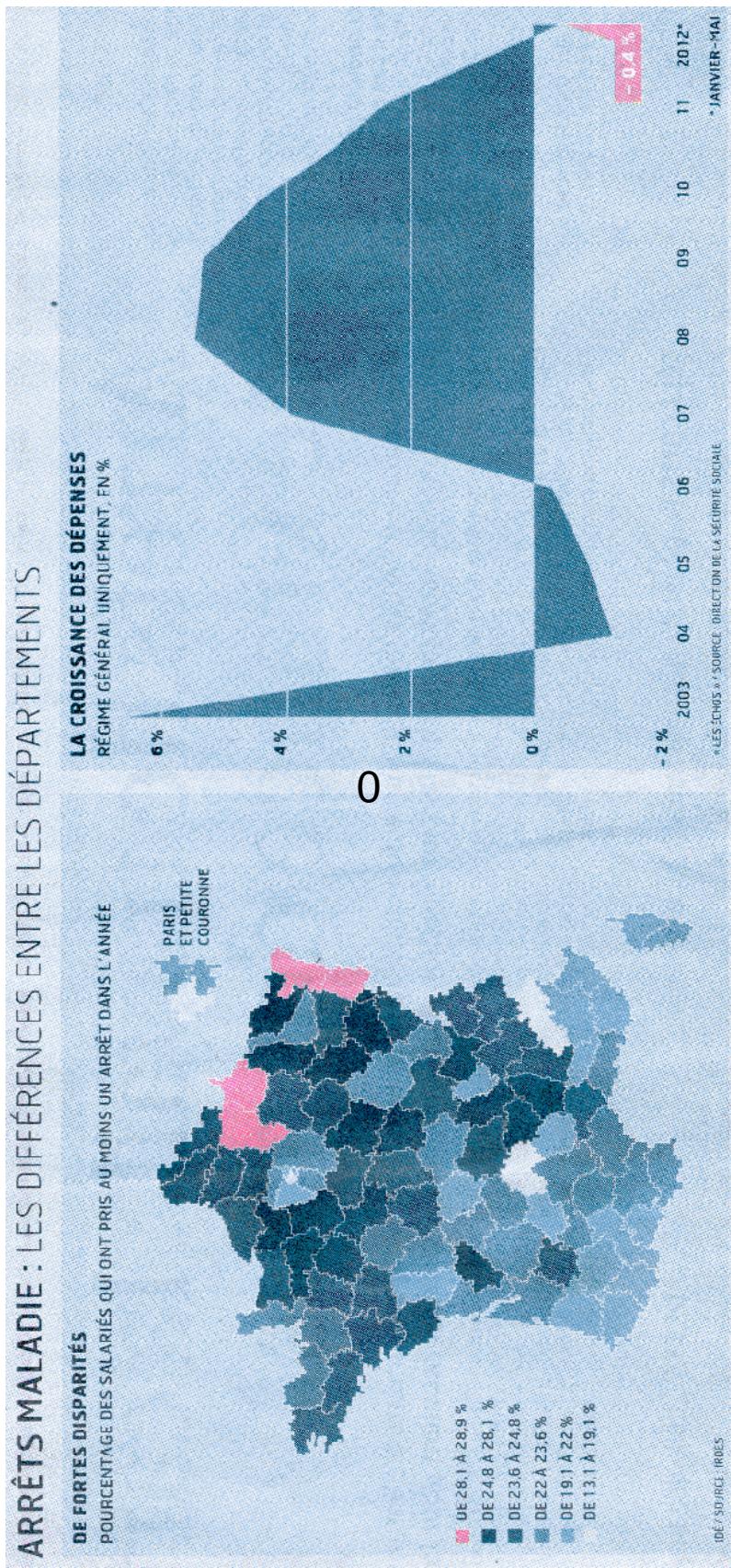
Enfin, la façon dont les assurés sont couverts contre le risque de maladie explique aussi une partie des disparités géographiques. Les Alsaciens et les Mosellans bénéficient d'un régime spécial qui assure des indemnités journalières plus généreuses, sans délai de carence. La proportion d'arrêts maladie est plus élevée dans leurs trois départements.

VINCENT COLLEN

suite

Les arrêts maladie oscillent du simple au double d'un département à l'autre

(suite et fin)



Source
Le Monde
14 août 2012

Comment se marient les enfants d'immigrés

Il faut deux générations pour que la vie de couple des fils et filles de musulmans ressemble à celle des autres Français.

Quel genre de couples forment les enfants d'immigrés ?

Comment et où se rencontrent-ils ? Quel est le poids de l'héritage culturel de leurs parents ? Alors que les fils et les filles des immigrés venus en France entre les années 1950 et 1970 sont aujourd'hui en âge de se mettre en ménage, deux sociologues ont mené une enquête sur les pratiques amoureuses et conjugales de ces jeunes adultes de la "deuxième génération".

Dans leur ouvrage intitulé *Couples d'ici, parents d'ailleurs*, paru en avril aux Presses universitaires de France (PUF), Béate Collet, maître de conférences à l'université Paris-Sorbonne, et Emmanuelle Santelli, chargée de recherche au CNRS, se penchent en particulier sur les jeunes couples d'origine maghrébine, turque et sahélienne.

Leurs parents représentent en effet l'essentiel de l'immigration d'après-guerre, et ils ont un point commun : la référence à la religion musulmane. Les auteurs de l'ouvrage ont analysé des données statistiques de la vaste enquête "Trajectoires et origines" (réalisée en 2008 par l'INED et l'Insee auprès de 22.000 personnes nées entre 1948 et 1990), et les discours de plusieurs dizaines de couples volontaires lors d'entretiens individuels.

D'après elles, ces ménages se caractérisent par une sorte d'"émancipation" relativement lente des valeurs conjugales et familiales de leurs parents. "Les processus de transformation culturelle sont plus longs qu'on l'imagine, il faut compter deux générations", constate Mme Collet. D'après les chercheuses, 64% des descendants d'immigrés se sont en effet mariés "avant ou en même temps" qu'ils ont commencé leur vie conjugale, contre 13% des couples de la population majoritaire, c'est-à-dire les Français dont les deux parents sont nés en France. De même, seuls 19% des enfants d'immigrés ont cohabité avant le mariage, contre 48% pour les autres ménages. Enfin, ces couples issus de l'immigration ne sont que 17% à cohabiter sans être mariés, contre 39% pour les autres.

Chez les jeunes couples de la population majoritaire, l'accès à la vie conjugale passe souvent par des "moments flous", estime Mme Collet. "Ils s'installent à l'essai, n'ont pas nécessairement fini leurs études ou acquis une indépendance financière..." Or, chez les couples d'origine maghrébine, turque ou sahélienne, "les pratiques conjugales sont encore proches des habitudes françaises des années 1950-1960", analyse la chercheuse.

Les ménages gardent leurs relations amoureuses secrètes, notamment les jeunes femmes. Seul le futur mari est présenté aux parents, et 32% ont rencontré leur conjoint par l'intermédiaire de la famille.

Des points communs existent néanmoins. Les descendants d'immigrés, comme les couples de la population majoritaire, se choisissent en grande majorité "librement". Quand ils se marient, ils combinent mariage civil et cérémonie religieuse, même si, dans les faits, ils ne sont pas très pratiquants. Une fois en couple, ils ont recours dans les mêmes proportions à la contraception (plus de 60%). Ils n'ont enfin pas plus d'enfants que la moyenne des Français, et les femmes avec enfants participent massivement au marché de l'emploi. Au-delà de ces tendances générales, les universitaires ont creusé la question sensible de l'endogamie, aussi appelée "entre-soi". L'idée : essayer de déterminer ce qui peut inciter les descendants d'immigrés - bien qu'ils soient français de naissance à 88% - à se marier entre eux. Les couples "endogames" sont en effet largement plus nombreux que les couples mixtes : 61% contre 39%.

suite 

Comment se marient les enfants d'immigrés (suite et fin)

Et parmi les premiers, 39 % se mettent en couple avec des immigrés originaires du même pays ou de la même aire géographique que leurs parents.

Ces chiffres recouvrent toutefois trois manières différentes de "faire couple", selon les universitaires. La première, minoritaire, est celle de ménages qui se sont formés dans le cadre d'un entre-soi qu'elles qualifient de "détermine" - c'est-à-dire très proche de la pratique matrimoniale héritée des parents.

Ces couples-là vivent souvent dans des quartiers défavorisés. Les femmes sont passées « sans transition du statut de 'filles vierges' à celui de 'femmes mariées' ». Et les garçons ont généralement confié à leurs parents « la responsabilité de leur choisir une 'bonne épouse' », parfois dans le pays d'origine.

Le deuxième type de ménage s'est constitué lui, dans le cadre d'un entre-soi que les chercheuses qualifient de "négocié". Des "éléments de la culture d'origine sont combinés avec les manières de faire de la société française". Maris et femmes ont notamment pu expérimenter plus facilement des "relations affectives" avec la population majoritaire au cours de leur jeunesse.

Chez eux, le souci de "garder ses racines" reste toutefois très prégnant. Les préférences amoureuses pour une personne appartenant "au même groupe socio-ethnique" sont alors argumentées par des critères "esthétiques" ou d'éducation.

Ces ménages se sont souvent rencontrés dans des fêtes de famille, dans leur quartier ou lors de vacances dans le pays d'origine de leurs parents. Il arrive aussi qu'ils soient passés par des sites de rencontres communautaires spécialisés pour les Maghrébins ou les "blacks".

Le troisième entre-soi est dit "émancipé". Ces couples-là "cherchent volontairement à sortir des normes de leur milieu d'origine. Ils ne se plient pas toujours au rite du mariage, peuvent cohabiter avant de se marier et sont souvent en couple mixte", détaillent Mmes Collet et Santelli. Chez les femmes notamment, le fait de choisir un conjoint qui n'est pas du même groupe ethnoculturel peut être lié à l'idée que ces derniers seraient plus "autoritaires" que les autres. Ces couples habitent généralement dans les quartiers mixtes des grandes villes. Eux-mêmes et leurs parents sont relativement diplômés, et leurs mères ont eu une activité professionnelle.

De façon générale, chez ces jeunes adultes de la "seconde génération", reprend Mme Collet, "la volonté de construire un entre-soi reste forte". Elle est notamment liée "à l'expérience partagée d'avoir eu des parents immigrés ou d'avoir vécu en banlieue". Mais quel que soit leur degré d'entre-soi, "ils se choisissent comme la majorité des Français : sur la base de ressemblances sociales et culturelles".

ELISE VINCENT

Source
Le Monde
11 août 2012

Les expulsions de Roms au milieu de l'été ne provoquent que peu de réactions

Le ministère de l'intérieur fait exécuter, dans une relative indifférence, des décisions de justice qui attendaient dans les préfectures. Seuls le Front de gauche et les Verts ont protesté.

A lors que plusieurs évacuations de camps roms ont eu lieu, mercredi 8 et jeudi 9 août, notamment à Lille, Lyon et Paris, les partis de gauche et une partie du milieu associatif ont timidement réagi aux initiatives du ministère de l'intérieur, soutenu par le gouvernement, au beau milieu du mois d'août.

A l'été 2010, les réactions d'indignation avaient été nombreuses après le discours de Grenoble de Nicolas Sarkozy sur les Roms. Aujourd'hui, la plupart des figures de gauche restent remarquablement silencieuses.

L'annonce du décollage, jeudi, de l'aéroport Lyon-Saint-Exupéry, d'un charter à destination de la Roumanie avec à son bord 240 Roms a ému un certain nombre de militants. Une pratique qu'avait condamnée, en novembre 2011, le Comité européen des droits sociaux (CEDS), considérant qu'elle violait la Charte sociale européenne.

Jeudi 9 août, deux campements ont aussi été évacués près de Lille, à Hellennes et Villeneuve-d'Ascq. Des évacuations faites à la demande de la communauté urbaine de Lille, présidée par Martine Aubry. Ces expulsions ont suscité la colère des associations locales, qui ont dénoncé l'absence de solutions de relogement, contrairement aux engagements de campagne de François Hollande. "On est consternés, a déclaré Yann Lafolie, président de l'Atelier solidaire. Sarkozy ne nous a jamais expulsés, finalement, c'est le PS."

Ce militant est toutefois l'un des rares à avoir réagi violemment aux expulsions. Au Front de gauche, seul Eric Coquerel, secrétaire national, est monté au créneau. "Je préférerais que le gouvernement applique avec une grande rigueur une politique contre les licenciements plutôt que de se mettre dans les pas du président précédent", a-t-il déclaré sur BFM.

"Je ne crois pas que ce soit en prenant des mesures de ce type-là (...) que le problème va se régler."

Chez les Verts, la députée européenne Hélène Flautre a dénoncé les expulsions de Lille, considérant qu'elles rappelaient "de sinistres souvenirs". Mais c'est par un simple communiqué que le porte-parole du parti, Jean-Philippe Magnen, s'est contenté de réagir. Les démantèlements de campements de Roms "contredisent brutalement une des promesses" du président Hollande, qui s'était engagé durant la campagne "à ne pas expulser de familles roms sans leur apporter de proposition de relogement", a estimé Europe Ecologie-Les Verts, qui demande au gouvernement de "stopper immédiatement ces évacuations sans solutions". Ces réactions timides s'expliquent en partie par la partition politique compliquée du gouvernement. Ces derniers mois, du fait de la campagne électorale et de la transition politique, un certain nombre de décisions de justice sur les campements roms illégaux se sont accumulées sur les bureaux de préfets. La torpeur de l'été a donc été considérée comme un moindre mal pour les exécuter. L'expulsion de familles roms d'un bidonville de La Courneuve (Seine-Saint-Denis), le 1er août, dépendait ainsi d'une décision du tribunal administratif du 12 avril. De même, dans la région lyonnaise, cinq campements roms pourraient être prochainement évacués à cause de décisions de justice pendantes.

"les expulsions sans hébergement alternatif", on hésite aussi sur la façon de réagir.

Au sein du Réseau éducation sans frontières (RESF), les avis sont partagés, explique ainsi Armelle Gardien, l'une des militantes les plus actives. "Le contexte est compliqué, développe-t-elle. Nous avons certains indicateurs qui nous disent qu'il y a moins d'expulsions, d'autres non. L'affichage est à droite mais certains élus de gauche nous disent de ne pas y aller trop fort, c'est difficile de définir une stratégie de réponse."

Mêmes hésitations à la Fondation Abbé-Pierre, impliquée dans des projets d'aide aux populations roms dans plusieurs villes de France. "A la suite des déclarations de M. Valls annonçant qu'il allait démanteler les camps, j'étais prêt à faire un communiqué. On est dans les starting-blocks, explique Patrick Doutreligne, le délégué général de la fondation. Mais c'est un dossier délicat."

Pour lui, "la gauche est devenue moins naïve. Aujourd'hui, ils sont obligés de tenir compte de l'opinion. Mais, si on est d'accord pour que la population soit ménagée, il faut aussi, derrière faire de la pédagogie, plaide-t-il. On ne peut pas faire un coup de barre à droite, un coup à gauche, il faut une ligne continue".

ELISE VINCENT

"Contexte compliqué"

Dans le milieu associatif, relativement silencieux à l'exception du collectif Romeurope et du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP) de Seine-Saint-Denis, qui a dénoncé, mercredi 8 août,



"Vive la France, vive les Roms !"

C'est avec ce titre, en français dans le texte, que le plus influent hebdomadaire économique de Sofia a salué la décision de Paris d'assouplir l'accès des ressortissants bulgares et roumains au marché du travail.

Kapital (extraits) Sofia

Vous vous souvenez toujours, n'est-ce pas, de ces images qui montraient des policiers français en train de démanteler des campements tsiganes avant de renvoyer leurs occupants chez eux, en Bulgarie et en Roumanie ? C'était il y a deux ans, à l'été 2010 ; le président français de l'époque, Nicolas Sarkozy, avait ordonné l'évacuation de dizaines de ghettos illégaux habités essentiellement par des Roms originaires de ces deux pays.

Ces jours-ci, après l'évacuation par la police de quelques-uns de ces campements, le nouveau président, François Hollande, et son Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, ont voulu prouver aux yeux de l'opinion publique qu'ils étaient différents de leurs prédécesseurs. Le gouvernement français a donc décidé d'assouplir l'accès des ressortissants bulgares et roumains au marché du travail en France. Il semble même très probable que les restrictions existantes soient très vite supprimées, purement et simplement.

Pour un peu, on en viendrait presque à remercier les Roms d'avoir par leur existence ouvert un marché européen de plus à leurs compatriotes. Mais ce serait juste, de façon certes amusante, sous-estimer l'importance de la décision française.

Cette mesure ne va certainement pas régler tous les problèmes : les emplois auxquels peuvent prétendre la plupart des Roms en France leur étaient de toute façon déjà accessibles. Mais c'est le principe qui importe. Premièrement, Paris admet que le respect des règles du marché a plus de sens que les restrictions administratives ; il reconnaît également que, si l'on peut imaginer un jour résoudre le problème rom, il faudra en passer par l'intégration et non par la ségrégation. Deuxièmement, les nouveaux dirigeants français ne manqueront pas d'insister, à chaque réunion du Conseil européen, pour que soient suivis attentivement les efforts - ou l'absence d'efforts - déployés par la Bulgarie, la Roumanie et la Hongrie pour intégrer leurs ressortissants roms. Il s'agit d'un critère presque aussi important, voire plus important, que le respect des critères de [l'espace de libre circulation européen] Schengen. Troisièmement, l'Etat français montre qu'il compte défendre les valeurs que la République incarne. Ce n'est pas rien. Et c'est une excellente leçon pour tous les dirigeants européens. La France vient d'apporter la preuve que le populisme n'est pas la seule réponse à des causes aussi impopulaires que celle des Roms en Europe.

Source
Courrier international
30 août au 5 septembre 2012



Manuel Valls en voyage

D'anciens militants socialistes se sont "pincés pour y croire", raconte *Le Temps de Genève*. Le week-end des 25 et 26 août, à l'université du PS, le discours enflammé de Manuel Valls sur la politique de sécurité, le rétablissement de l'ordre républicain en France et l'évacuation des camps de Roms a été l'un des plus ovationnés." Le 27 août, le ministre de l'Intérieur a suivi sur sa lancée : invité à *Europe 1*, il a justifié l'expulsion de Roms intervenue à l'aube, dans son fief d'Evry, par "des conditions de vie insupportables", et il a annoncé son intention de se rendre à la mi-septembre en Roumanie et en Bulgarie, afin de "comprendre pourquoi des politiques d'insertion puissantes ne sont pas menées dans ces pays pour intégrer les populations roms". La décision de Paris d'assouplir les conditions d'entrée sur le marché du travail pour les Bulgares et les Roumains a été plutôt bien accueillie en Roumanie. Cité par le quotidien *România Libera*, Titus Corlatean, le ministre des Affaires étrangères, y voit un signal "très positif": "S'il est vrai que des solutions pour intégrer les Roms doivent être trouvées au plan national, elles doivent aussi s'inscrire dans un contexte européen, avec le soutien de Bruxelles."



Une utopie devenue réalité en Andalousie

Marinaleda est une ville sans chômage et aux loyers modiques.

Alors que la politique d'austérité bat son plein en Espagne, le maire, Juan Manuel Sánchez Gordillo, a pris la tête d'un mouvement de résistance populaire.

Público (extraits) Madrid

Juan Manuel Sánchez Gordillo a fait la une des journaux ces derniers jours pour avoir mené une "expropriation forcée" de produits alimentaires dans plusieurs supermarchés, avec ses camarades du Syndicat andalou des travailleurs (SAT), afin de les distribuer aux plus défavorisés. C'est dire si cet homme est un dirigeant singulier au sein de la classe politique espagnole. Anti-conformiste, il a été critiqué pour ses dernières actions, y compris dans les rangs de la coalition Gauche unie [IU, l'équivalent du Front de gauche français] dont son organisation, le Collectif unitaire des travailleurs-Bloc andalou de gauche, fait partie.

Sánchez Gordillo est un dirigeant historique du Syndicat des ouvriers agricoles (SOC), colonne vertébrale de l'actuel SAT. Depuis 1979, il est maire de Marinaleda, une petite localité [de près de 3.000 habitants] de la région de Séville. Là, grâce à la participation et au soutien des habitants, il a lancé une expérience politique et économique originale qui a fait de ce village une sorte d'îlot socialiste dans la campagne andalouse.

Avec la crise économique, Marinaleda a eu l'occasion de prouver l'efficacité et la viabilité de son utopie sur 25 kilomètres carrés face au marché. Son actuel taux de chômage est de 0% [il est de 33,92% en Andalousie]. Une bonne partie des habitants sont employés par la coopérative Humar-Marinaleda, créée par les ouvriers agricoles eux-mêmes après des années de lutte. Les paysans ont maintes fois occupé les terres de l'exploitation agricole Humoso, où se trouve aujourd'hui la coopérative, et chaque fois ils étaient dispersés par la Guardia civil [la gendarmerie espagnole]. "La terre est à ceux qui la travaillent", clamaient-ils. En 1992, ils ont fini par obtenir gain de cause : ils sont désormais propriétaires de l'exploitation. Sur leur site web, ils précisent que leur objectif "n'est pas de faire des bénéfices, mais de créer des emplois par la vente de produits agricoles sains et de qualité". Ils produisent des fèves, des artichauts, des poivrons et de l'huile d'olive. Les travailleurs eux-mêmes contrôlent toutes les phases de la production.

L'exploitation comprend une conserverie, un moulin à huile, des serres, des équipements d'élevage, un magasin. Quel que soit leur poste, les travailleurs reçoivent tous un salaire de 47 euros par jour et travaillent six jours par semaine, soit 1.128 euros par mois pour trente-cinq heures par semaine [le salaire minimal est de 641 euros]. En pleine saison, la coopérative emploie environ 400 personnes et, hors saison, ils sont une centaine à travailler. Mais les postes ne sont pas attribués définitivement à tel ou tel habitant : un roulement permet à chacun de s'assurer un revenu. "Travailler moins pour que tous aient du travail", tel est le principe. Par ailleurs, certains cultivent de petites parcelles dont ils sont propriétaires. Le reste de la vie économique est constitué par des boutiques, des services de base et des activités sportives.

suite

Une utopie devenue réalité en Andalousie (suite et fin)

Des loyers à 15 euros

Tous les habitants du village touchent pratiquement autant que les travailleurs de la coopérative. Il y a un mois, Gordillo évoquait les répercussions de la crise sur Marianaleda. "Elle se fait un peu sentir dans les prix des produits agricoles, dans le financement. Nous avons des problèmes de trésorerie, mais nous vendons bien les produits. D'une façon générale, la crise a été moins sensible dans l'agriculture et l'alimentation, souligne-t-il. Ce qui se passe, c'est que les gens qui ont quitté la campagne pour travailler dans le bâtiment reviennent et cherchent du travail. Résultat, il faut non seulement maintenir l'emploi existant, mais le développer, tout en sachant que l'agriculture biologique crée plus d'emplois que l'agriculture traditionnelle. Pour sauver l'agriculture de la crise et de l'enchérissement des moyens de production, nous essayons un commerce horizontal, avec un dialogue de coopérative à coopérative, et nous établissons des relations avec d'autres pays où il existe des expériences de ce type."

Pendant les dernières décennies, dans une Espagne en proie au "boom de l'immobilier", la spéculation s'est emparée du bâtiment. Marianaleda a décidé d'aller résolument à contre-courant. Il est possible d'y louer une maison en bon état de 90 mètres carrés, avec terrasse, pour 15 euros par mois. Seule condition : chacun doit participer à la construction de son logement, suivant la philosophie horizontale qui préside à toutes les activités de Marianaleda.

La municipalité a obtenu des lotissements en alternant achats et expropriations. Ainsi, elle propose des terrains et fournit le matériel nécessaire à la construction du logement. Celle-ci est confiée aux habitants eux-mêmes, à moins que ces derniers ne rémunèrent quelqu'un pour faire le travail à leur place. Par ailleurs, la mairie emploie des maçons professionnels pour qu'ils conseillent les habitants et réalisent les travaux les plus compliqués. Dernier point, les futurs locataires ne savent pas d'avance quel logement va leur être attribué, ce qui favorise l'entraide.

Démocratie participative

"Quand on travaille à construire une maison, on est payé 800 euros par mois", note Juan José Sancho, un habitant de Marianaleda. "La moitié du salaire est mise de côté pour payer le logement." Du haut de ses 21 ans, ce jeune homme fait déjà partie du "groupe d'action" de la municipalité, dont la mission, via l'assemblée, est de gérer les affaires courantes. Selon lui, "cette mesure a été prise pour qu'on ne puisse pas spéculer sur l'immobilier".

Autrefois, une grande partie des ouvriers agricoles savaient à peine écrire. Ils disposent aujourd'hui d'une maternelle, d'une école primaire et d'un établissement qui va jusqu'en seconde. La cantine ne coûte que 15 euros par mois. Toutefois, aux dires de Sancho, "le taux d'échec scolaire est un peu élevé. Les gens ont un logement et un travail assurés, si bien que beaucoup ne voient pas l'intérêt de faire des études. C'est l'un des points à améliorer."

L'engagement citoyen et la conscience politique des habitants de Marianaleda dépassent ceux de n'importe quel autre village de la région. "C'est aussi quelque chose de très présent parmi les jeunes, assure Sancho. Mais nous ne sommes tout de même pas aussi engagés que nos parents à leur époque. Eux, ils ont tout donné pour conquérir ce que nous avons."

A Marianaleda, il n'y a pas de police, et les décisions politiques et budgétaires sont prises par une assemblée à laquelle tous les habitants sont appelés à participer.

Revendications

Le Syndicat des travailleurs andalous, soutenu par un collectif composé d'autres syndicats, de partis, d'associations, d'intellectuels et d'artistes, réclame entre autres les mesures suivantes : non-paiement de la dette ; refus de la socialisation des pertes du secteur privé ; interdiction des expulsions et des licenciements ; nationalisation des secteurs stratégiques pour une meilleure répartition des richesses ; 35 heures de travail hebdomadaire et retraite à 60 ans pour une meilleure répartition du travail ; plans publics d'emploi garantissant au minimum 2 mois de travail à tous les chômeurs ; revenu minimum pour les chômeurs en fin de droits ; cession des terres publiques à des coopératives ouvrières ; facilités d'accès à des prêts à taux bas pour les petites entreprises.

Les représentants du personnel peuvent être réunis en visioconférence

La solution

Ayant constaté qu'aucun des participants à la séance du comité central d'entreprise n'a formulé d'observation ni manifesté un quelconque refus quant à la tenue de la réunion par visioconférence, que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquaient pas un vote à bulletin secret et qu'il n'a pas été procédé à un tel vote, une cour d'appel retient à bon droit que l'utilisation de la visioconférence n'était pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité central d'entreprise.

Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-20.918F-PB

Le commentaire

Réunir les membres du comité central d'entreprise en un même lieu n'est pas nécessairement aisé, tout particulièrement lorsque les élus sont dispersés au sein d'établissements géographiquement éloignés. Aux frais de déplacement, de restauration, parfois même d'hébergement, s'ajoutent les désagréments liés à l'absence prolongée au poste de travail.

Soucieuse d'assurer le bon fonctionnement de l'institution et la tenue régulière des différentes réunions obligatoires, la Cour de cassation a admis, le 26 octobre dernier, pour la première fois à notre connaissance, que ces réunions puissent être menées par visioconférence. La chambre sociale, plus exigeante que le Conseil d'État, pose néanmoins des garde-fous.

PROCÉDÉ NON ENVISAGÉ PAR LES TEXTES OU LE RÈGLEMENT DU COMITÉ

Dans l'affaire tranchée le 26 octobre, un syndicat et deux salariés réclamaient l'annulation de décisions prises par le comité central d'entreprise lors d'une réunion menée en visioconférence.

Rappelons que le comité central est composé d'une délégation des différents comités d'établissements mis en place dans les établissements distincts de l'entreprise. Pour faciliter la tenue de la réunion, les élus avaient ainsi délibéré à distance et en des lieux différents.

Le Code du travail s'oppose-t-il à cette modalité ? L'article L. 2327-13 prévoit que le comité central se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise, sur convocation de l'employeur. Ce qui semble aller dans le sens d'une réunion physique de tous les élus en un lieu unique. Le second alinéa du texte, plus laconique, précise simplement que le comité central peut tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.



**DOSSIER
JURISPRUDENCE
HEBDO**

suite

Les représentants du personnel peuvent être réunis en visioconférence (suite et fin)

Compte tenu de l'imprécision des textes, la Cour de cassation avait toute latitude pour statuer sur la légitimité de l'utilisation de la visioconférence lors des réunions des institutions représentatives du personnel.

LÉGITIMITÉ SOUS RESERVES

La Cour de cassation a validé le recours à la visioconférence, retenant que son utilisation n'est pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité central d'entreprise.

Deux considérations ont néanmoins guidé les Hauts magistrats pour valider les décisions prises dans le cas d'espèce :

- aucun des participants n'avait formulé d'observation ni manifesté un quelconque refus quant à la tenue de la réunion par visio-conférence ;
- les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquaient pas un vote à bulletin secret et il n'avait pas été procédé à un tel vote.

La Cour de cassation n'exige donc à aucun moment que l'utilisation de la visioconférence soit prévue par un accord collectif ou le règlement intérieur du comité. Il suffit qu'aucune contestation n'ait été élevée par les participants (il peut s'agir des élus ou des représentants syndicaux) lors de la réunion, et que celle-ci n'ait pas pour objet de délibérer à bulletin secret. Signalons néanmoins que le Code du travail n'impose le secret du vote que dans des cas strictement limités, et notamment en cas de vote sur le projet de licenciement d'un salarié protégé et sur la nomination ou le changement d'affectation du médecin du travail. Dans tous les cas où le vote peut avoir lieu à main levée, le système de visioconférence est donc envisageable.

En l'absence d'exclusion dans les textes, le principe est transposable, selon nous, aux réunions du comité de groupe ou du comité d'entreprise européen.

JURISPRUDENCE

ADMINISTRATIVE OUVRANT ENCORE PLUS LARGEMENT LA VOIE

Un an auparavant, le Conseil d'État avait déjà admis la régularité d'une consultation du comité d'entreprise par visioconférence (CE, 9 septembre 2010, n° 327250, v. Juris. Théma. -IRP, statut- n° 217/2010 du 9 novembre 2010). Si l'arrêt du 26 octobre semble ainsi rejoindre la position administrative, il s'en écarte néanmoins sensiblement en considérant la visioconférence incompatible avec un vote à bulletin secret. Dans l'affaire tranchée par le Conseil d'État, il était en effet question de consulter le comité d'entreprise sur le licenciement pour faute d'un salarié protégé, donc à bulletins secrets. L'entreprise était constituée de deux établissements (l'un à Cavaillon, l'autre à Rouen), sur lesquels étaient dispersés les élus, mais d'un seul comité d'entreprise. Le Conseil d'État a validé le procédé, dans la mesure où le caractère secret du vote, exigé par l'article R. 2421-9 du Code du travail, avait été entièrement préservé dans les faits. Les conseillers ont en effet relevé, d'une part, que les membres du comité avaient pu effectivement s'isoler pour mettre leurs bulletins de vote dans une enveloppe et, d'autre part, que le vote avait eu lieu "simultanément" sur les deux sites, c'est-à-dire, en même temps, sans que les élus présents sur un site aient eu connaissance au préalable du sens des votes émis sur l'autre. La Cour de cassation se laisserait-elle aussi convaincre par de tels arguments s'ils étaient soulevés devant elle à l'occasion d'un prochain litige ? Affaire à suivre...



Vidéosurveillance : les salariés mis à disposition doivent être informés des caméras placées chez le client

La solution

Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance installé sur le site d'une société cliente, permettant le contrôle de leur activité, dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence.

Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.482FS-PB

Le commentaire

Parmi les conditions permettant à une entreprise d'utiliser un système de vidéosurveillance aux fins de contrôler l'activité de son personnel, l'obligation d'information préalable fait régulièrement l'objet de précisions jurisprudentielles. C'est notamment le cas d'un arrêt du 10 janvier dans lequel la Cour de cassation a envisagé l'hypothèse où l'employeur se prévaut des caméras présentes au sein d'une entreprise cliente dans laquelle ses salariés sont mis à disposition. Pour les Hauts magistrats, de tels enregistrements sont inopposables aux salariés extérieurs si ces derniers n'ont pas été préalablement informés d'une part, de l'existence d'un tel système et d'autre part, de sa finalité.

CAMÉRA INSTALLÉE À L'INITIATIVE ET AU SEIN DE L'ENTREPRISE CLIENTE

Pour utiliser la vidéosurveillance afin de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, l'employeur doit suivre un certain nombre de règles de mise en place : la mesure doit être justifiée et proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 1121-1), elle doit donner lieu à une information des salariés et des représentants du personnel (C. trav., art. L. 1222-4 et L. 2323-32) et, le cas échéant, faire l'objet d'une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil).

Dans l'affaire tranchée le 10 janvier, les formalités paraissaient allégées pour l'entreprise puisqu'elle n'était pas responsable du dispositif de surveillance dont elle entendait se prévaloir. Cette société de nettoyage faisait intervenir ses salariés auprès d'une entreprise cliente. Dans le cadre d'un litige en paiement de primes d'habillage nécessitant d'établir avec précision les heures d'arrivée et de départ, elle avait obtenu une ordonnance sur requête désignant un huissier aux fins de visionner les enregistrements des caméras de vidéosurveillance placées à l'entrée de la société cliente.

suite 

Vidéosurveillance : les salariés mis à disposition doivent être informés des caméras placées chez le client (suite et fin)

La société de nettoyage avait informé ses salariés, par courrier recommandé, de l'existence de ce système de "supervision" des accès, leur demandant d'emprunter impérativement l'issue principale pour entrer et sortir. Il n'était cependant pas question dans ce courrier de surveiller, par ce biais, les heures de travail.

Bien que prévenus de l'existence du dispositif, les salariés estimaient que les enregistrements leur étaient inopposables, puisque l'information reçue n'évoquait pas une utilisation possible aux fins de contrôler leur activité.

L'affaire a été portée devant la Cour de cassation qui devait trancher les deux questions suivantes :

- l'obligation légale d'informer les salariés concerne-t-elle les caméras mises en place sur un site extérieur d'intervention et à la seule initiative de l'entreprise cliente ?
- si l'information est jugée obligatoire, doit-elle expressément mentionner que le dispositif mis en place peut servir à surveiller l'activité du personnel intervenant, notamment les heures d'entrée et de sortie ?

OBLIGATION D'INFORMATION À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR D'ORIGINE

Dans l'arrêt du 10 janvier, la Haute juridiction impose à l'employeur, sous peine d'inopposabilité des enregistrements recueillis, d'informer ses salariés de l'existence du système de surveillance installé chez un client dès lors qu'il permet de contrôler leur activité.

L'arrêt retient ainsi que "si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence".

Cette précision est inédite, la Cour de cassation n'ayant jamais été amenée jusqu'à maintenant, à trancher cette question. En avril 2005, un arrêt avait précisé que l'employeur "n'est pas tenu de divulguer l'existence des procédés installés par les clients de

l'entreprise", mais cette décision concernait des caméras mises en place dans des locaux non affectés au travail et au personnel, pour lesquels il est admis que l'obligation d'information n'a pas lieu d'être (Cass. soc., 19 avril 2005, n° 02-46.295). L'obligation d'information est donc applicable quels que soient le lieu de travail et le responsable du dispositif.

INFORMATION EXPRESSE SUR LES UTILISATIONS POSSIBLES DU DISPOSITIF

La Cour de cassation a estimé que le courrier recommandé envoyé par l'employeur à ses salariés, les informant de la présence de caméras chez le client, était insuffisant pour permettre d'exploiter les enregistrements à des fins de preuve des horaires. L'arrêt relève en effet que "la lettre [...] n'informait pas les salariés de l'existence d'un dispositif de vidéosurveillance qui permettait de contrôler leurs heures d'arrivée et de départ sur le lieu du travail".

Il n'est donc pas suffisant d'informer de l'existence de caméras, il faut préciser expressément que celles-ci pourront être utilisées pour contrôler l'activité professionnelle, notamment les horaires. Une information insuffisante rend les enregistrements inutilisables à cette fin, même s'ils s'avèrent accablants pour certains salariés. La Cour de cassation se montre sur ce point plus exigeante qu'elle ne l'a été dans de précédentes décisions, où elle a par exemple admis qu'un dispositif mis en place dans un casino, conformément aux prescriptions réglementaires en la matière (pour assurer la sécurité des personnes et des biens), puisse servir à établir des irrégularités dans la tenue d'une caisse (Cass. soc., 2 février 2011, n° 10-14.263 F-D, Bref social n° 15793 du 11 février 2011). Dans cette affaire, la Cour a validé l'utilisation des enregistrements dès lors que le personnel avait été avisé de la présence des caméras. En matière de contrôle des horaires, les entreprises ont désormais intérêt à vérifier que l'information donnée évoquait bien une utilisation possible du système à cette fin.



DOSSIER
JURISPRUDENCE
HEBDO

Envoi toléré de tracts syndicaux sur la messagerie professionnelle en l'absence d'accord collectif

La solution

Viole l'article L. 2142-6 du Code du travail la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande d'annulation d'un avertissement dont il avait fait l'objet pour avoir envoyé, de son ordinateur et de sa messagerie personnels, un tract syndical sur la messagerie de l'entreprise, retient qu'il n'existe pas dans l'entreprise d'accord autorisant l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales, alors qu'elle avait constaté que le message avait été envoyé aux seuls responsables d'agence, ce qui ne caractérisait pas une diffusion au sens de ce texte.

Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-18.558FS-PB

Le commentaire

Alors que le Code du travail subordonne expressément la diffusion des tracts syndicaux via la messagerie professionnelle à l'existence d'un accord collectif d'entreprise, la Cour de cassation fait montre d'une certaine tolérance à laquelle les entreprises devront s'adapter. Dans un arrêt du 10 janvier, la Haute juridiction a en effet admis que le message syndical envoyé à une trentaine de chefs d'agence, malgré l'absence de dispositions conventionnelles l'autorisant, ne justifie pas un avertissement disciplinaire. L'exigence d'un accord collectif ne concerne donc que l'utilisation de l'adresse électronique professionnelle des salariés eux-mêmes, et non celle des représentants de l'employeur en cas de dispersion des sites de travail (chef d'établissement, chef d'agence).

E-MAIL ENVOYÉ À 35 CHEFS D'AGENCE, À L'EXCLUSION DU PERSONNEL

Un délégué syndical avait envoyé, depuis son ordinateur et sa messagerie personnels, un tract de

son intersyndicale à l'adresse électronique des 35 points de vente de l'entreprise. Le message était arrivé uniquement dans la boîte de réception des responsables d'agence, et non dans celle des salariés. L'employeur avait alors envoyé un avertissement à l'intéressé, lui rappelant qu'aucun accord collectif n'autorisait la diffusion des tracts syndicaux via la messagerie professionnelle. Il faisait ainsi référence au régime prévu à l'article L. 2142-6 du Code du travail, qui subordonne la mise à disposition des publications et tracts syndicaux par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, à un accord collectif d'entreprise.

MESSAGE SYNDICAL NON SOUMIS AUX CONDITIONS LÉGALES DE DIFFUSION

Pour la Cour de cassation, l'argumentation de l'employeur fondée sur l'article L. 2142-6 était tout simplement hors sujet. En effet, "le message syndical était arrivé dans les seules boîtes électroniques des responsables d'agence, ce qui ne caractérisait pas une diffusion au sens de l'article L. 2142-6 du Code du travail".

Les conditions de diffusion de l'article L. 2142-6 ne concernent donc que les boîtes électroniques professionnelles des salariés stricto sensu. Un accord collectif d'entreprise reste donc indispensable pour les atteindre, notamment afin d'organiser, ainsi que l'exige le texte précité, la liberté de choix des salariés de recevoir ou non de tels messages.

En revanche, comme le décide ici la Haute juridiction, malgré l'absence d'accord collectif, il restera possible aux organisations syndicales de transmettre ces tracts aux personnes qui, bien que salariés, représentent l'employeur auprès du personnel. Leur boîte électronique professionnelle échappe ainsi aux garanties légales de l'article L. 2142-6 et tout particulièrement à la liberté de choix d'accepter ou de refuser un message. Ce qui est finalement logique car on ne peut imaginer qu'un chef d'entreprise, ou son représentant sur les différents sites, refuse de prendre connaissance des revendications d'un syndicat, quel que soit le support de communication utilisé.



Intranet syndical : tous les syndicats sont soumis aux mêmes droits et obligations

La solution

Les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre mutuellement accessibles, sous forme de 'lien', les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise dès lors que l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés, en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du Code du travail, à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

Cass. soc., 23 mai 2012, n° 11-14.930FS-PB

Le commentaire

Un accord collectif d'entreprise peut autoriser et organiser la diffusion des publications et tracts syndicaux via l'intranet de l'entreprise, notamment par la mise en place d'un emplacement dédié (C. trav., art. L. 2142-6). Depuis 2011, il est acquis que ce type d'accord doit bénéficier aussi bien aux syndicats représentatifs qu'à ceux qui ne le sont pas, dès lors qu'ils ont constitué une section syndicale (Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 10-19.017 FS-PB, v. Bref social n° 15943 du 27 septembre 2011). Poursuivant dans cette logique d'égalité entre les organisations, un arrêt rendu le 23 mai ajoute qu'il n'y a pas non plus de distinction à faire entre les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise et ceux qui le sont uniquement au niveau local d'un établissement.

Ces derniers doivent ainsi bénéficier, sur le site qui leur a été affecté, de l'ensemble des fonctionnalités prévues par l'accord collectif pour les syndicats représentatifs au niveau central. En contrepartie, ils sont soumis aux mêmes obligations que ces derniers, notamment celle d'apparaître sous leur dénomination statutaire exacte si l'accord collectif l'exige. Toute inobservation en la matière autorise l'employeur à fermer l'accès au site.

FONCTIONNALITÉS IDENTIQUES POUR TOUS

Dans la présente affaire, les dispositions conventionnelles sur l'accès des syndicats au réseau intranet de l'entreprise prévoient que les sites syndicaux centraux et ceux des établissements étaient accessibles entre eux "par lien". Elles réservaient néanmoins expressément l'insertion de ces liens aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise. Or un syndicat représentatif au niveau d'un établissement, avait inséré, sur le site qui lui avait été affecté, des liens permettant d'accéder directement à des sites syndicaux d'autres établissements.

L'entreprise avait riposté en fermant le site en question, mais la Cour de cassation a condamné le procédé. En effet, "les facilités prévues par une convention ou un accord collectif permettant de rendre mutuellement accessibles, sous forme de 'lien', les sites syndicaux mis en place sur l'intranet de l'entreprise ne peuvent, sans porter atteinte au principe d'égalité, être réservées aux seuls syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise".

Un syndicat qu'il soit représentatif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, doit donc disposer des mêmes fonctionnalités. Il doit d'ailleurs en aller de même pour les syndicats non représentatifs.

suite ➔

Intranet syndical : tous les syndicats sont soumis aux mêmes droits et obligations (suite et fin)

Pour justifier la solution, l'arrêt énonce en effet, que "l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés, en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du Code du travail, à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité". Le message envoyé par la Haute juridiction est des plus clairs : dès lors qu'elle remplit la condition minimale de constitution d'une section syndicale, toute organisation doit bénéficier de l'intégralité des dispositions conventionnelles sur l'accès au réseau syndical et toute stipulation contraire doit être neutralisée.

DÉNOMINATION STATUTAIRE EXIGÉE

Le syndicat n'a pas pour autant obtenu gain de cause. Dans un deuxième temps, l'arrêt admet en effet, pour la première fois, que l'accord collectif organisant l'accès à l'intranet syndical puisse exiger du syndicat qu'il fasse usage, sur le site, de sa dénomination statutaire exacte, ceci afin de ne pas entretenir de confusion, chez les salariés, sur son champ d'application et sa représentativité. Or, en l'espèce, le syndicat d'établissement "Sud Renault Guyancourt-Aubevoye", représentatif uniquement dans cette entité, apparaissait sous la dénomination "Syndicat Sud Renault", ce qui, d'après l'employeur, pouvait laisser entendre qu'il était représentatif au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

La Cour de cassation a confirmé que le syndicat avait méconnu les dispositions conventionnelles et fait naître ainsi une croyance erronée chez les salariés, ce qui justifiait la décision de l'employeur de couper l'accès au site.



L'ACTUALITÉ

Le ministère de la Justice précise l'application de la loi sur le harcèlement sexuel

Le jour même de la publication de la loi sur le harcèlement sexuel au JO du 7 août, le ministère de la Justice a publié une circulaire d'application du nouveau texte. L'administration précise notamment la définition du harcèlement sexuel.

Dans une circulaire du 7 août, le ministère de la Justice revient en détail sur les principales modifications de droit pénal et de procédure pénale résultant de la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel (v. l'actualité n° 16158 du 8 août 2012). Des précisions sont ainsi apportées notamment sur la nature des propos ou comportements répréhensibles, sur la notion de pression grave, sur certaines circonstances aggravantes, sur les discriminations fondées sur le harcèlement sexuel et sur les sanctions applicables. Le sort des actions qui ont été ou seront intentées est aussi évoqué. En annexe de la circulaire figure un tableau synthétique des nouvelles incriminations.

Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés

Le nouvel article 222-33 du Code pénal donne une double définition du harcèlement sexuel, selon qu'il s'agit de faits répétés ou d'un acte unique assimilé au harcèlement sexuel. Ainsi, le I de cet article définit en premier lieu le harcèlement sexuel comme "le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,

soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante".

La circulaire précise que le délit suppose des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle. Pour être considérés comme imposés, ces actes doivent avoir été subis et non désirés par la victime, l'administration précisant que l'absence de consentement peut résulter du contexte dans lesquels les faits ont été commis. La condition de répétition des actes, quant à elle, exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises. Aucun délai minimum n'est imposé entre les actes commis.

De plus, les comportements doivent revêtir une connotation sexuelle, ce qui n'exige pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel. Ils doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant (propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, etc.), soit créer une situation intimidante, hostile ou offensante (rendant les conditions de travail insupportables).

Harcèlement sexuel résultant d'un acte unique

Le II de l'article 222-33 dispose qu'"est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers". La circulaire explicite la notion de pression grave. Ainsi, la pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière (obtention d'un emploi, d'une augmentation, etc.) ;
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré, etc.).

Le caractère de gravité des pressions s'apprécie au regard du contexte (relations existant entre le harceleur et sa victime, situation dans laquelle se trouve cette dernière, capacité plus ou moins grande de la victime à résister à la pression dont elle est l'objet).

suite

Le ministère de la Justice précise l'application de la loi sur le harcèlement sexuel (suite et fin)

Circonstances aggravantes

Parmi les cinq circonstances aggravantes du délit de harcèlement sexuel figurent les faits commis sur un mineur de 15 ans. Toutefois, il peut y avoir circonstance aggravante pour des faits commis sur un mineur de 15 à 18 ans dans le cadre du travail (soit le plus souvent à l'encontre d'un apprenti ou d'une personne en alternance ou en formation). En effet, l'abus d'autorité (autre circonstance aggravante) peut alors être retenu. Les autres salariés de l'entreprise ont, du fait de la situation de la victime qui se trouve en état de subordination hiérarchique, des fonctions d'autorité à son égard, explique la circulaire. Dans cette hypothèse, le ministère public doit systématiquement retenir cette circonstance aggravante. Si tel n'est pas le cas (faits commis par un autre apprenti), il doit dans ses réquisitions prendre en compte la minorité de la victime et faire preuve de la sévérité que justifie la gravité de ces faits.

Discriminations fondées sur le harcèlement sexuel

La nouvelle loi du 6 août 2012 sanctionne de façon spécifique les discriminations résultant des faits de harcèlement sexuel (C. pén., art. 225-1-1 nouveau). Selon l'administration de la justice, la discrimination concerne à la fois :

- les personnes elles-mêmes victimes de harcèlement sexuel, qu'elles aient subi ou refusé de subir ces faits ;
- les personnes qui, sans être les victimes de harcèlement, ont témoigné sur ces faits.

De plus, les discriminations faisant suite à un harcèlement sexuel sont constituées même si les faits de harcèlement n'ont pas été répétés, non seulement s'il s'agit d'une pression grave constituée par un acte unique mais aussi s'il s'agit de propos ou comportements à connotation sexuelle. La circulaire cite en exemple le cas d'une personne qui, ayant fait l'objet de la part de son employeur d'un propos à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité, même non répété, est licenciée pour avoir protesté à la suite de ce comportement sexiste. Le délit de discrimination ne suppose pas nécessairement la commission préalable d'un délit de harcèlement sexuel. La circulaire précise encore les sanctions à appliquer en matière de discrimination intervenant dans le cadre du travail à la suite d'un harcèlement sexuel. Le licenciement ou la sanction de la personne recevront la qualification la plus sévèrement sanctionnée, à savoir celle du Code pénal. Dans les autres cas (mutation, refus de promotion, etc.), les dispositions du Code du travail seront applicables.

*Circ. Crim. n° 2012-15/E8 du 7 août 2012,
NOR : JUSDI231944C*



L'ACTUALITÉ

Mesure de l'audience dans les TPE : précisions sur l'organisation du scrutin

Un arrêté du 27 juillet détaille le calendrier du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de 11 salariés. Parallèlement, une circulaire de la DGT du 30 juillet apporte des précisions sur l'organisation du vote qui se déroulera sur deux semaines à la fin du mois de novembre.

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale et en application de la loi du 15 octobre 2010 ayant complété les dispositions de la loi du 20 août 2008 (v. Bref social n° 15890 du 4 juillet 2011), un scrutin est organisé du 28 novembre au 12 décembre 2012 afin de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et des particuliers employeurs. Ce vote contribuera à terme à l'établissement de la liste des syndicats représentatifs par branche et au niveau national interprofessionnel.

Un arrêté du 27 juillet définit le calendrier de l'organisation du scrutin, de la constitution des listes électorales intervenue au premier semestre et jusqu'au 10 septembre à la publication des résultats le 21 décembre.

Une circulaire de la Direction générale du travail (DGT) du 30 juillet détaille en outre le rôle des Directeurs de l'organisation du scrutin. Elle apporte des précisions sur le calendrier du scrutin et sur l'établissement des listes électorales et l'enregistrement des candidatures.

Établissement des listes électorales

Chaque électeur recevra un courrier l'informant de son inscription sur la liste électorale et des modalités de consultation de cette liste. La consultation des listes sera possible sur le site :

<http://www.electiontpe.travail.gouv.fr>

du 10 septembre jusqu'à l'expiration d'un délai de huit jours suivant l'affichage des résultats. Les électeurs pourront obtenir communication, par voie dématérialisée, de la liste électorale régionale sur laquelle ils sont inscrits. De même, les mandataires des syndicats pourront recevoir communication des listes correspondant aux régions où leur candidature est enregistrée. La demande auprès de la Directrice ou de l'UT doit être faite physiquement, et le demandeur doit s'engager dans un récépissé à ne pas faire un usage de la liste qui ne soit strictement lié à l'élection.

En cas d'erreur ou d'omission sur la liste électorale, tout électeur ou son représentant peut introduire un recours gracieux auprès de la Directrice du 10 septembre au 1er octobre.

L'administration dispose d'un délai de dix jours pour notifier sa décision (son silence valant refus), les dernières le seront donc au 11 octobre.

Enregistrement et contestation des candidatures

Le dépôt des candidatures régionales des organisations syndicales doit être effectué entre le 10 septembre à 14 heures et le 21 septembre à 16 heures, à la Directrice ou à la DGT quand l'organisation se présente dans plusieurs régions.

La déclaration de candidature est effectuée sur un imprimé conforme au modèle fourni en annexe de l'arrêté du 27 juillet, qui sera distribué par les Directrices et disponibles sur le site du ministère du Travail dès le 3 septembre. Chaque déclaration précise notamment le ou les collèges, régions ou branches pour lesquels l'organisation se porte candidate. Le mandataire déposant la candidature doit fournir des justificatifs de son identité, de son mandat et joindre les statuts de son syndicat et la copie du récépissé de dépôt de ces statuts.

suite

Mesure de l'audience dans les TPE : précisions sur l'organisation du scrutin

(suite et fin)

Un reçu d'enregistrement est délivré au mandataire dont la candidature est recevable, dans le cas contraire, le refus d'enregistrement lui est notifié et peut être contesté dans les dix jours à compter de la publication de la liste des candidats, le 8 octobre 2012. Une candidature peut être modifiée ou retirée au plus tard jusqu'au 21 septembre à 16 heures. La contestation des décisions relative à l'enregistrement de candidatures pourra être formée du 8 au 18 octobre, devant le tribunal d'instance du siège de la Direccte ou celui de Paris XVe quand la décision émane de la DGT. La contestation peut être formée par tout électeur ou tout mandataire d'une organisation candidate, par lettre recommandée AR ou télécopie au greffe du tribunal. La juridiction statue dans les dix jours. Sa décision est ensuite notifiée au plus tard dans les trois jours aux parties et à la Direccte ou au ministère du Travail. La décision du TI peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les dix jours suivant sa notification.

Dépôt des propagandes et logos

Les documents de propagande et le logo de l'organisation sont déposés avec la déclaration de candidature ou au plus tard le 21 septembre à 16 heures. La propagande peut être personnalisée par collège mais pas par branche. Le document doit correspondre à un feuillet au format A4 et sur format électronique (CD-Rom ou clé USB) et répondre à des spécificités techniques indiquées par la circulaire. Les documents combinant les couleurs bleu, blanc et rouge sont interdits sauf si celles-ci correspondent à la reproduction du logo de l'organisation.

Déroulement du vote

Les commissions nationales et régionales des opérations de vote seront mises en place à partir du 9 octobre. Une campagne de communication nationale sera organisée par la DGT afin d'inciter au vote.

Une hot line dédiée aux électeurs sera ouverte en novembre et pour toute la durée du scrutin. Le matériel de vote et les documents de propagande seront envoyés aux électeurs en novembre et au plus tard le 23 novembre.

Le vote par correspondance sera ouvert du 28 novembre au 12 décembre et le vote électronique du 28 novembre à 9 heures au 12 décembre à 19 heures. Si un salarié vote par correspondance et par Internet, seul le vote par Internet sera pris en compte. Lorsqu'un salarié fera le choix de voter par Internet depuis son lieu de travail, l'entreprise devra lui laisser le temps nécessaire pour le faire tout en garantissant la confidentialité du vote. Lorsque le vote aura lieu pendant les horaires de travail, ce temps sera considéré comme du temps de travail effectif. Ce scrutin ne fait pas peser d'autres obligations sur l'employeur. Il n'est notamment pas exigé qu'un poste informatique soit réservé aux opérations de vote.

Une fois les votes par correspondance et par Internet dépouillés, les résultats seront publiés par les commissions des opérations de vote le 21 décembre 2012 et seront regroupés par la DGT. Ils seront présentés au Haut Conseil du dialogue social, et les arrêtés de représentativité seront publiés de mars à août 2013.

*Arr. du 27 juillet 2012, JO 10 août, NOR :
ETST1229339ACirc. DGT n° 08-2012 du 30
juillet 2012, NOR : ETST1230772C*



L'ACTUALITÉ

Salariés protégés : la DGT précise les modalités d'instruction des demandes de rupture de contrat

La Direction générale du travail (DGT) a élaboré une circulaire datée du 30 juillet relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés. Les 22 fiches pratiques qui la composent donnent la marche à suivre aux inspecteurs du travail du début à la fin de la procédure de demande d'autorisation de rupture du contrat de travail.

Selon la DGT, l'existence d'"exigences nouvelles" l'amène à préciser, dans une circulaire du 30 juillet, le cadre de la légalité de l'action de l'inspecteur du travail pour l'instruction des demandes d'autorisation administrative de rupture du contrat de travail des salariés protégés. Elle souligne en effet que le juge administratif est de plus en plus rigoureux dans son contrôle de la motivation des décisions et du respect du contradictoire. Elle relève aussi que la complexité croissante de l'organisation des entreprises et des groupes fait évoluer l'instruction des demandes d'autorisation, en particulier pour les licenciements fondés sur un motif économique. Véritable guide pratique pour les inspecteurs du travail (utile également à l'employeur et aux salariés protégés), la circulaire du 30 juillet comprend 22 fiches thématiques. Six abordent des points cruciaux selon la DGT : la compétence territoriale, les procédures légales ou conventionnelles internes à l'entreprise, les suites de l'annulation contentieuse et surtout l'enquête contradictoire, le motif économique de licenciement et la motivation et la notification de la décision.

L'enquête contradictoire

L'enquête contradictoire est un moment essentiel de la procédure de licenciement, rappelle la DGT : la décision qui n'est pas précédée par cette enquête est nulle. Lors de cette phase de la procédure, l'employeur et le salarié peuvent faire valoir leurs arguments, et à partir des éléments apportés, l'inspecteur du travail se forge une conviction. L'enquête ne peut porter que sur les faits et leur qualification, tels qu'invoqués à l'appui de la demande.

La circulaire souligne que seul l'inspecteur compétent pour prendre la décision peut procéder à l'enquête contradictoire (cela vaut aussi pour l'inspecteur qui assure l'intérim) et signer la décision. Mais cela ne lui interdit pas d'être accompagné d'un contrôleur du travail ou de recueillir des informations par le biais de l'inspecteur du travail chargé du contrôle du lieu de travail du salarié. L'administration conseille à l'inspecteur du travail compétent de convoquer individuellement et personnellement l'employeur et le salarié concernés par la demande par lettre recommandée avec avis de réception. Si le salarié ne se présente pas à l'enquête ou allègue d'un empêchement, il est recommandé de

le mettre en mesure de transmettre à l'inspecteur du travail compétent toute observation écrite.

Aucun texte ne prévoit de délai entre la convocation à l'enquête contradictoire et sa tenue, il est souhaitable que l'inspecteur laisse aux parties un délai « suffisant » entre ces deux moments.

Par ailleurs, lors du déroulement de l'enquête, l'inspecteur doit permettre :

- au seul salarié de prendre connaissance de l'ensemble des pièces jointes par l'employeur à la demande de licenciement ;
- au salarié et à l'employeur de prendre connaissance des éléments déterminants recueillis au cours de l'enquête et de nature à établir ou non la réalité des faits allégués. Cette communication se limite à une information sur la teneur des éléments, si l'accès aux informations est de nature à porter gravement préjudice à leur auteur. Dans tous les cas, l'inspecteur doit communiquer au salarié l'identité des personnes s'estimant victimes de ses agissements.

suite

Salariés protégés : la DGT précise les modalités d'instruction des demandes de rupture de contrat (suite et fin)

Le motif économique

Dans le cadre d'une demande de licenciement pour motif économique d'un salarié protégé, l'inspecteur du travail doit contrôler le motif non inhérent à la personne du salarié, l'existence d'une cause économique sérieuse de licenciement et l'effet avéré de cette dernière sur l'emploi du salarié protégé.

Cet examen est précédé du contrôle des procédures de consultation des instances représentatives du personnel. La DGT indique que seules les irrégularités relatives à l'organisation des réunions et au contenu de la consultation, ayant eu pour effet de priver de toute portée utile la consultation, vident suffisamment la procédure pour justifier le refus d'autorisation de licencier.

La circulaire apporte ensuite différentes précisions sur le contrôle du motif économique lui-même. Pour examiner la pertinence de la définition du secteur d'activité présentée par l'employeur quand l'entreprise appartient à un groupe, l'inspecteur du travail doit faire le recueil exhaustif d'éléments les plus précis possible sur l'activité économique, les effectifs, l'implantation et la situation économique de chaque unité du groupe. En outre, pour contrôler l'impact sur l'emploi ou le contrat de travail, il importe, selon la circulaire, pour l'autorité administrative de bien distinguer si le cas relève en fait de la suppression d'emploi assortie d'une proposition de reclassement interne ou de la modification du contrat de travail.

La DGT se penche également sur le contrôle de l'effort de reclassement. Pour apprécier celui-ci quand l'entreprises appartient à un groupe, « le périmètre pris en compte est celui qui correspond aux possibilités effectives de permutabilité, déjà mises en œuvre et le cas échéant favorisées par des services communs fonctionnant en réseau ». Par ailleurs, l'autorité administrative, si elle doit s'assurer que les salariés protégés ont accès aux mesures de reclassement prévues par le PSE dans des conditions non discriminatoires, ne peut pas motiver un refus d'autorisation sur l'insuffisance de ce plan : son contrôle relève de l'autorité judiciaire.

Motivation et notification de la décision

La décision de l'inspecteur du travail insuffisamment motivée encourt l'annulation, rappelle la circulaire.

Les éléments de motivation de la décision doivent être clairs et précis, concis et complets, adaptés aux circonstances de l'espèce et permettre d'identifier le cheminement logique vers le dispositif de la décision, indique la DGT. Doivent être notamment mentionnés les éléments de faits et de droit fondant la décision, ainsi que les mandats exercés, anciennement détenus et/ou brigués par le salarié. L'inspecteur du travail doit vérifier si le salarié protégé détient d'autres mandats que ceux mentionnés dans la demande et sa qualité de titulaire ou suppléant au moment de la demande.

La circulaire précise aussi les règles de motivation spécifiques supplémentaires applicables aux demandes de licenciement pour motif personnel : mention de la nature des faits reprochés au salarié, absence de référence à la qualification pénale (motif disciplinaire), caractère réaliste et réalisable des objectifs fixés (insuffisance professionnelle), etc. Les mêmes précisions sont apportées pour les licenciements pour motif économique, les transferts et les décisions implicites de rejet.

La circulaire revient aussi sur la notification de la décision. Ainsi en cas de refus du licenciement pour motif économique dans le cadre d'un plan de cession, la décision doit être notifiée aussi au cessionnaire.

Par ailleurs, la notification doit exclusivement comporter les délais et voies de recours hiérarchique et contentieux (pas gracieux).

*Circ. DGT n° 2012-07 du 30 juillet 2012,
NOR : ETST1231532C*

Source
Liaisons sociales
11 juillet 2012



L'ACTUALITÉ

Modification du calendrier scolaire 2012-2013

Le ministre de l'Éducation nationale a décidé de modifier le calendrier scolaire 2012-2013.

Un arrêté du 5 juillet entérine ces changements.

Principale modification : les vacances de la Toussaint seront allongées.

Le calendrier national des vacances scolaires est révisé pour l'année 2012-2013 par arrêté du 5 juillet 2012.

Voici les modifications du calendrier scolaire :

- les vacances de la Toussaint (dans les trois zones) débuteront le samedi 27 octobre 2012 et se termineront le lundi 12 novembre 2012 au matin (au lieu du jeudi 8 novembre au matin) ;
- les vacances d'été débuteront le samedi 6 juillet 2013 après la classe (au lieu du jeudi 4 juillet, après la classe).
- Pour ne pas modifier le nombre de jours travaillés dans l'année et la durée des vacances, une journée entière de cours sera rattrapée au cours du mois d'avril ou du mois de mai (selon le choix effectué par le recteur d'académie) :

- soit le mercredi 3 avril 2013 ;
- soit le mercredi 22 mai 2013.

Lorsque les cours sont déjà organisés le mercredi matin, les élèves auront cours le mercredi 3 avril après-midi et le mercredi 22 mai après-midi.

Pour rappel :

- *La zone A comprend les académies de Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.*
- *La zone B comprend les académies d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.*
- *La zone C comprend les académies de Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.*

Arr. 5 juillet 2012, JO 8 juillet, NOR :
MENE1227954A

	ZONE A	ZONE B	ZONE C
Rentrée des enseignants		Lundi 3 septembre 2012	
Rentrée scolaire des élèves		Mardi 4 septembre 2012	
Toussaint		Samedi 27 octobre 2012 – Lundi 12 novembre 2012	
Noël		Samedi 22 décembre 2012 – Lundi 7 janvier 2013	
Hiver	Samedi 23 février 2013 Lundi 11 mars 2013	Samedi 16 février 2013 Lundi 4 mars 2013	Samedi 2 mars 2013 Lundi 18 mars 2013
Printemps	Samedi 20 avril 2013 Lundi 6 mai 2013	Samedi 13 avril 2013 Lundi 29 avril 2013	Samedi 27 avril 2013 Lundi 13 mai 2013
Une journée de cours à déterminer localement (**)	Cours : – soit le mercredi 3 avril, soit le mercredi 22 mai – soit le mercredi 3 avril après-midi et mercredi 22 mai après-midi		
Début des vacances d'été (***)		Samedi 6 juillet 2013	

(*) Deux demi-journées (ou un horaire équivalent) prises en dehors des heures de cours seront dégagées, avant les vacances de la Toussaint, afin de permettre de prolonger la réflexion engagée lors de la journée de prérentrée.

(**) Lorsque des cours sont déjà organisés le mercredi matin, la journée de cours sera organisée par demi-journée à ces deux dates. Le choix de la date ou des dates est arrêté par le recteur.

(***) Les enseignants appelés à participer aux opérations liées aux examens sont en service jusqu'à la date fixée pour la clôture de ces examens par la note de service établissant le calendrier de la session.

Situation des syndicats

Cotisations

Cotisations des syndicats à fin juillet 2012

Syndicats	Fin juillet 2011	Fin juillet 2012	Évolution
SMVSO	4 344	3 665	- 15,6 %
STM77	2 257	2 228	- 1,3 %
STRAMP	3 301	3 645	+ 10,4 %
SYMÉTAL SF	16 008	14 970	- 6,5 %
SYMNES	7 200	7 257	+ 0,8 %
TOTAL	33 110	31 765	- 4,1 %

Source : état des cotisations, chiffres SCPVC



Portrait de la nouvelle CFDT

Aujourd'hui, la CFDT est considérée comme la première confédération réformiste de France. Cet adjectif lui est accolé quasi automatiquement sans que cela choque grand monde, à l'extérieur comme à l'intérieur du syndicat. Cette mue de l'ancienne icône de la pensée autogestionnaire, formation qui a le plus flirté avec le gauchisme soixante-huitard, fer de lance de la lutte contre "les dégâts du progrès" dans les années 70 et pro 35 heures dans les années 80, en une organisation soucieuse de concilier la défense des salariés avec un certain réalisme économique et un prisme non partisan constitue un des grands faits de l'histoire contemporaine.

Ce choix historique du réformisme et de sa longue consolidation fournit la trame de cet essai. Tout commence, selon Guy Groux, au début des années 60, à un moment où la centrale prend un virage vers une certaine radicalisation tout en cultivant trois traits qui favoriseront ses évolutions futures : sa laïcisation, sa volonté d'accompagner la modernisation de l'économie et sa conception presque utopiste de la démocratie.

Mais en ce temps-là s'impose parallèlement la stratégie de l'union avec la CGT qui freinera ce renouveau doctrinal. Edmond Maire, le secrétaire général de l'époque, aura été le maître d'œuvre de la stratégie "réformiste", que conforteront ses successeurs. En 1988, la CFDT abandonne toute référence au socialisme et accepte le principe de l'économie de marché, elle fait du contrat et de la négociation deux moyens d'empêcher l'Etat d'empêtrer sur le domaine réservé des partenaires sociaux.

L'originalité du livre est d'associer à l'analyse sociologique et historique des études quantitatives menées sur le terrain (c'est le cas par exemple de celle sur les motivations de l'engagement cédétiste). Ces enquêtes permettent de dresser un portrait du militant cédétiste très libéral sur le plan culturel, méfiant à l'égard de la mondialisation, même s'il accepte le libéralisme économique, porteur de fortes aspirations égalitaires.

Une des plus longues parties du livre est consacrée à l'analyse des liens de la confédération avec le politique : le tropisme de gauche des adhérents est indéniable, mais ce trait est moins marqué pour les jeunes générations, celles qui sont nées dans les années 2000. En conclusion, Martine Barthélémy ose une question un peu iconoclaste : cette mutation réformiste n'a-t-elle pas été "trop réussie" ?

JEAN MERCIER

Le Réformisme assumé de la CFDT, Martine Barthélémy, Claude Dargent, Guy Groux et Henri Rey. Éditions Les Presses de Sciences po, coll. «Fait politique». 278 pages, 20 euros.



"Je veux qu'on me prenne pour une femme"

TRANSSEXUALISME

Dans un livre à paraître demain, Marie raconte son combat pour échapper à la souffrance des années où elle s'appelait Marc. Un récit sans concession.

Une silhouette longiligne moulée dans un jean qui trottine sur des bottines. Des cheveux relevés. Des yeux bleus. Un maquillage léger. Elle dit : "Bonjour, je suis Marie." La voix est grave, "mais pas plus que celle de ma dentiste", siffle celle qui, il y a encore cinq ans, s'appelait Marc. Marie, c'est l'histoire d'une transsexuelle, née de sexe masculin le 2 août 1959 à Paris, qui vient de plaquer la capitale pour poursuivre en province une vie de roman. Une enfance de garçon et de douleur, une adolescence de fugueur, une vie d'adulte comme DJ à Saint-Germain-des-Prés, où folles, trans et travelos mènent la danse. Des jeunes années qui dérapent dans la dépression, la prostitution, la précarisation. La souffrance d'avoir une bite quand on rêve d'une chatte. La rémission par un boulot d'aide-soignante. Et surtout une opération qui fera de Marc une Marie, qui après des années de combat publie demain aux PUF Mémoires d'une transsexuelle, la belle au moi dormant sous le nom de Marie-Edith Cypris (1).

Le récit de 300 pages est cru comme les histoires de cul. Truffé d'autodérision à l'image de son auteure. Erudit comme quand elle interroge les questions de genre et d'identité sexuelle. Révolté, souvent, contre les associations militantes de la cause trans qui usent d'un vocabulaire "victimaire, pleurent sur leurs épaules mutuelles, voient de la transphobie partout. Moi, je voulais témoigner, partager, secouer."

Le 3 juillet 2007, vous vous réveillez avec un sexe de femme. Que ressentez-vous ?

Une plaie. J'ai des hématomes. Les sutures sont désunies. J'ai des complications. Des nécroses. Je suis restée allongée six jours sans bouger. Il a fallu un mois et demi pour que je cicatrice. Mais ce dont j'avais rêvé, je l'avais. Un clitoris sensible, fonctionnel. Une (néo) vulve. Un (néo) vagin. Je ne veux pas dramatiser. Mais cette opération est une castration. Et quand on sait l'importance du pénis dans notre société... A cela, j'ai eu le temps de réfléchir.

Combien de temps ?

Il m'a fallu sept ans pour obtenir cette transformation dans l'un des quatre hôpitaux habilités à le faire avec une prise en charge de la Sécu. Sept ans durant lesquels un psychiatre à la tête d'une commission (qui comprend un assistant psychiatre, un endocrinologue et un chirurgien) évalue votre détermination. Les associations trans parlent "d'aliénation psychiatrique", faut pas pousser. Cette opération étant irréversible, il est logique d'en évaluer les contre-indications avec des tests psychiatriques, psychométriques... La façon dont vous vous sentez déjà femme. Votre comportement, votre gestuelle, vos vêtements. Comment voulez-vous qu'un homme qui mesure 1,92m et fait du 44 passe plus tard pour une femme ? Toute ma biographie a été passée au peigne fin.

Et puis, un jour de 2007, le psychiatre m'a dit: "C'est OK pour vous, Mademoiselle." A Paris, ils ne pratiquent que 30 à 50 interventions de ce genre par an. Pendant toutes ces années, je n'ai jamais fait de chantage au suicide. Et pourtant... Depuis 2010, sous la poussée des militants, le transsexualisme n'est plus considéré comme une maladie mentale. Mais cela peut être une souffrance psychique insupportable. Certains sont prêts à se mutiler. Et à terme, si ce n'est plus une maladie, la prendra-t-on encore en charge ?

Pourquoi avoir pris le prénom de Marie ?

C'était proche de Marc. Et puis c'est Marie, comme les vierges à l'enfant dont je collectionne les images. Et puis, honnêtement, quand je vois des trans de 60 ans qui s'appellent Natacha, ça fait bizarre... En tout cas, ce changement de prénom à l'état civil a été une vraie galère. Il faut faire un procès à l'Etat, prendre un avocat, c'est une longue suite de lettres recommandées à la Sécu, la Caisse d'assurance vieillesse... Un sexe et un prénom de femme.

(1) Collection Souffrance et théorie, 26€.

suite

« Je veux qu'on me prenne pour une femme » (suite et fin)

Vous vous sentez complètement femme ?

Je me sens femme, mais je ne peux pas oublier mes origines. Je prends un traitement hormonal quotidien pour entretenir un métabolisme féminin, favoriser les rondeurs, ralentir la pilosité. Et puis, il y a des jours où je suis moins en forme, pas maquillée et où j'ai l'impression que les autres ne me regardent pas comme une femme. A tort ou à raison.

A quand remonte votre «mâle-être» ?

Vers 12,13 ans. Quand je regardais les filles, je voulais leur ressembler. Je ne les convoitais pas sexuellement, je les admirais. Ce qui n'était pas le cas avec les garçons. Encore moins quand j'imaginais ce qu'ils allaient devenir adultes. J'empruntais les vêtements de ma mère. Ses chaussures. Une impression d'une puissance inconnue m'envahissait.

Vous racontez une enfance terrible...
La seule chose sur laquelle mes parents ont été en harmonie, c'est sur le mépris et la haine qu'ils me vouaient. Mon père est parti quand j'avais 6 ans. Il était très sportif et me faisait sans cesse comprendre que, si je ne suivais pas, je n'étais pas un vrai garçon. Je l'ai vu jusqu'à mes 14,15 ans. Puis rien. Ma mère, elle, me prenait pour un paquet de merde. Elle buvait beaucoup. Un jour, après avoir ingurgité une demi-douzaine de Valstar, elle sort des toilettes, et me lance : "C'est là que t'aurais dû finir." Comme les deux fausses couches qu'elle avait faites avant ma naissance. On dit que les origines du transsexualisme sont multifactorielles. Mon enfance a sûrement joué. A 15 ans, j'ai fugué en mobylette. La gendarmerie m'a récupérée à Dijon et a appelé ma mère pour qu'elle vienne me chercher. Elle n'a rien voulu entendre. Ce jour-là, Marc est mort. Je n'ai pas revu ma mère depuis très longtemps. Elle sait que j'ai changé de sexe. Je lui ai envoyé une ultime lettre l'an passé.

Le monde de la nuit vous a-t-il réveillée ?

Un éducateur spécialisé m'a placée en foyer et comme apprenti chez un boulanger de Saint-Germain-des-Prés. Lors de mes balades nocturnes, j'ai découvert les boîtes. Pour moi qui n'avais connu que du moche, je trouvais tout beau : les gens, la musique, la lumière. Et j'ai découvert les travestis, les transsexuel(le)s. Compris qu'on pouvait, même né homme, s'approcher d'un corps de femme. J'ai rencontré une opérée, qui était allée en Suisse, car la France n'a pratiqué ses premières interventions qu'en 1979. Je me suis dit : "A moi de devenir ce qu'elle est." Le déclic. Le destin.

Très vite, vous devenez DJ...

Oui. Je me déguisais souvent en femme, j'avais de belles jambes, je portais des porte-jarretelles. Ça m'émoûtillait de sentir que mes copains me trouvaient bandante. Mais j'ai trop bu, fait une bouffée délirante et suis restée plusieurs mois hospitalisée en 1981. J'ai fait une première tentative de demande d'opération au début des années 90, qui a échoué. Là, je me suis dit que j'allais quand même devenir une femme, coûte que coûte. J'ai fait la pute. Une façon désespérée de vivre mon identité. J'ai fini dans un centre pour SDF, dont j'ai réussi à me sortir en devenant auxiliaire de vie pour des vieux, des handicapés, etc. Au moins j'étais logée et cadée vingt-quatre heures sur vingt-quatre par mon boulot. J'ai digéré la grosse pilule de la précarité. Et, à 42 ans, j'ai repris mes démarches pour être opérée. Dans la foulée, j'ai décidé de devenir aide-soignante. Un boulot où il y a du boulot. Et où je peux faire montre d'empathie après avoir connu la douleur.

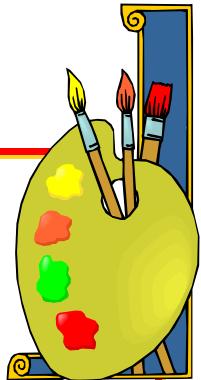
Avez-vous depuis souffert de transphobie dans votre travail ou ailleurs ?

Je n'ai jamais été le travalo de service. A l'hôpital où j'étais aide-soignante, quand je suis revenue de mon opération, tout le monde s'est appliqué à m'appeler Marie. Evidemment, ce n'est pas simple. Mais je crois que cela dépend aussi de l'attitude que l'on a. Je ne demande pas qu'on me déroule le tapis rouge parce que je suis trans, là où les militants sont assez revendicatifs. Je ne me reconnaissais pas dans ce grand mouvement trans, dans lequel on range aussi désormais les transgenres (1). Il y a autant de différences entre les homos et les bi qu'entre les transgenres et les transsexuelles. Je ne comprends pas la Marche des fiertés. Quelle fierté à être trans ? Moi, je veux juste qu'on me prenne pour une femme. Une femme avec un amoureux ? J'ai eu deux amants depuis 2007. C'était surtout sexuel. J'ai découvert le rôle de femme-objet. Beaucoup de trans ont une libido très chargée. Moi, je sublime beaucoup, en faisant des collages, en faisant le DJ avec mon millier de vinyles de la fin des années 70. Mais j'aimerais rencontrer un "vrai" ami. Je regrette de ne pas avoir été femme jeune. J'aimerais qu'on me regarde comme une fille de 25-30 ans, alors que j'ai à la fois 53 ans. Et seulement 5 ans.

(1) Des hommes qui transforment leur corps pour être à la fois mi-homme, mi-femme.

CATHERINE MALLAVAL

Source
Le Monde
6 août 2012



La genèse de "L'Histoire de Moïse", d'après Nicolas Poussin, enfin démêlée

La Manufacture des Gobelins décortique les étapes de la confection de cette célèbre tenture.



« La Manne dans le désert », d'après Nicolas Poussin (détail). 337 x 660 cm. Tapisserie de haute lisse, laine et soie, rehaussée d'or, tissée aux Gobelins en 1685. ISABELLE BICEAU/MOBILIERS NATIONAL PARIS

L'occasion est unique de voir à la Galerie des Gobelins, à Paris, l'ensemble des dix tapisseries monumentales qui composent la tenture de L'Histoire de Moïse tissée autour de 1685 dans les ateliers même de la Manufacture des Gobelins : huit tapisseries réalisées d'après les tableaux de chevalet de Nicolas Poussin (1594-1665) - vingt ans après sa mort -, et deux tapisseries d'après Charles Le Brun.

Mais pas seulement. C'est la genèse de l'œuvre de laine qui est aussi présentée, du dessin préparatoire de Poussin à la réalisation de la tapisserie de haute lisse. Pour la première fois sont exposées les différentes étapes : esquisses au crayon; tableaux de chevalet de l'artiste ; cartons (huiles sur toile) à grandeur d'exécution du tissage, souvent d'un disciple du maître, indispensable au tissier; enfin, l'œuvre tissée.

Cette confrontation inédite est le fruit d'une formidable découverte : celle de quelque 2.000 cartons peints du XVIIe au XXe siècle, lesquels servirent de modèles pour les tissages des plus célèbres tentures des Gobelins, souvent disparues à la Révolution.

suite

La genèse de "L'Histoire de Moïse", d'après Nicolas Poussin, enfin démêlée (suite et fin)

L'affaire remonte à 2004. Arnauld Brejon, directeur des collections du Mobilier national, avait alors entrepris de réorganiser et moderniser le stockage des tapisseries, au prix d'un gigantesque remue-ménage du garde-meuble, fort d'environ 700 tapisseries provenant en grande partie de la collection de Louis XIV, grand amateur d'œuvres tissées.

Furent alors trouvés, roulés dans un coin comme un amas de vieux chiffons, parfois montés sur châssis, des centaines de cartons peints. Sauver et restaurer ces trésors fut entrepris : un travail de vingt ans. "C'est un chantier gigantesque. On a des listes théoriques, les pièces sont parfois mal étiquetées, mal documentées", avoue Arnauld Brejon.

Grâce à cette découverte, l'exposition met en scène un dialogue inédit entre l'original et son interprétation. Notamment, pour la plus fameuses des dix-neuf toiles que Poussin a consacrées à l'histoire de Moïse, et dont le carton fut exhumé des réserves du Mobilier national en décembre 2011, la veille de Noël. "Une découverte d'autant plus passionnante que l'original est sans doute le tableau français le plus célèbre du XVII^e", s'enflamme Arnauld Brejon.

Moïse, un des thèmes iconographiques favoris de Poussin, fait alors recette chez les artistes. "L'auteur sublime du Pentateuque (...) est tenu pour le prophète ayant eu la connaissance la plus intime de Dieu", argumente l'historien Matthieu Somon. Poussin "crée une histoire biblique idéale où la référence antique est associée à la pensée chrétienne".

A la commande de la tenture de *La Manne*, Le Brun présente Poussin comme l'un de ses modèles, dans la lignée des maîtres de la Renaissance italienne, Raphaël, Titien et Véronèse. Le fameux tableau *Les Israélites recueillant la manne dans le désert*, huile sur toile (149x200 cm) peint en 1637 par Poussin, que Lebrun commente avec passion, s'est assombri avec le temps.

Les rouges, les jaunes, les blancs qui électrisent la scène biblique, le mouvement des drapés qui animent les personnages, comme les jeux de lumière, sont les clés de la composition que retiendra le peintre cartonnier Pierre de Sève, comme les lissiers chargés de la tenture en laine et soie, rehaussée d'or, (de 337x660 cm). Le parti a été pris de zoomer sur les personnages. La végétation a disparu. Le dramatique l'emporte. On lit sur les visages la colère, l'effroi, la peur, l'étonnement, la douleur... L'expression des passions est d'une intensité rare : les personnages crèvent l'écran.

"Les tapisseries sont l'alphabet de l'art occidental jusqu'à Courbet, une grammaire décorative", résume Arnauld Brejon. Usées, parfois jusqu'à la chaîne, tant elles ont servi, elles ont été restaurées dans les ateliers de l'ancienne institution royale, qui maintient à la lettre la tradition. Car ces galeries de laine, que s'arrachaient les souverains aux XV^e, XVI^e et XVII^e siècles, voyageaient roulées dans les chariots, d'un château à l'autre, suivant les puissants dans leurs déplacements. Formidable décor mobile, elles réchauffaient les vastes demeures glaciales en hiver.

Les tapisseries souffraient aussi lors des fêtes religieuses, clouées à la va-vite sur des poutres pour accompagner les processions. Au XVIII^e, la tenture de Moïse est déroulée à l'occasion de la Fête Dieu pour décorer la manufacture royale comme en atteste un témoignage. On imagine ce village d'artisans resté dans son jus, aujourd'hui dérobé derrière de hauts murs en plein Paris, transformé en galerie d'art éphémère.

Avec ses petites maisons abritant les métiers de haute lisse, ses modestes logements d'artisans, sa chapelle, sa ruelle de pavés, dévalant jusqu'à la Bièvre - rivière des teinturiers qui coule sous la rue Berbier du Mets -, la Manufacture des Gobelins a gardé son parfum d'autrefois.

FLORENCE EVIN

"Nicolas Poussin et Moïse"
Galerie des Gobelins, 42, avenue des Gobelins Paris 13^e,
jusqu'au 13 janvier 2013. Tél. : 01-44-08-53-49.
Ouvert du mardi au dimanche, de 11 heures à 18 heures.
De 4€ à 6€. Gratuit pour les moins de 18 ans.
Catalogue Poussin et Moïse, histoires tissées,
33 pages, 8,50 € (Editions Faton).