

SOMMAIRE

N°489

49^e année

Décembre 2012

	<i>Pages</i>
<u>Tableau de bord</u>	2 à 3
I. Inflation	2
II. SMIC et MG bruts	3
III. Plafond Sécurité sociale	3
<u>Conventions et accords</u>	4 à 38
Accords de branche	4 à 11
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> : 35-56, 42, 25-90, 30-48, 21.	4 à 9
- <u>Métallurgie – Barèmes territoriaux</u> – Récapitulatif 2012	10 à 11
Accords d'entreprise	12 à 26
- NEXANS : Accord relatif à la prévention de la pénibilité	
<u>Etudes</u>	27 à 42
- Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi	27 à 34
- Actualité jurisprudentielle	35 à 42

Fédération
Confédérée
Force
Ouvrière
de la
Métallurgie

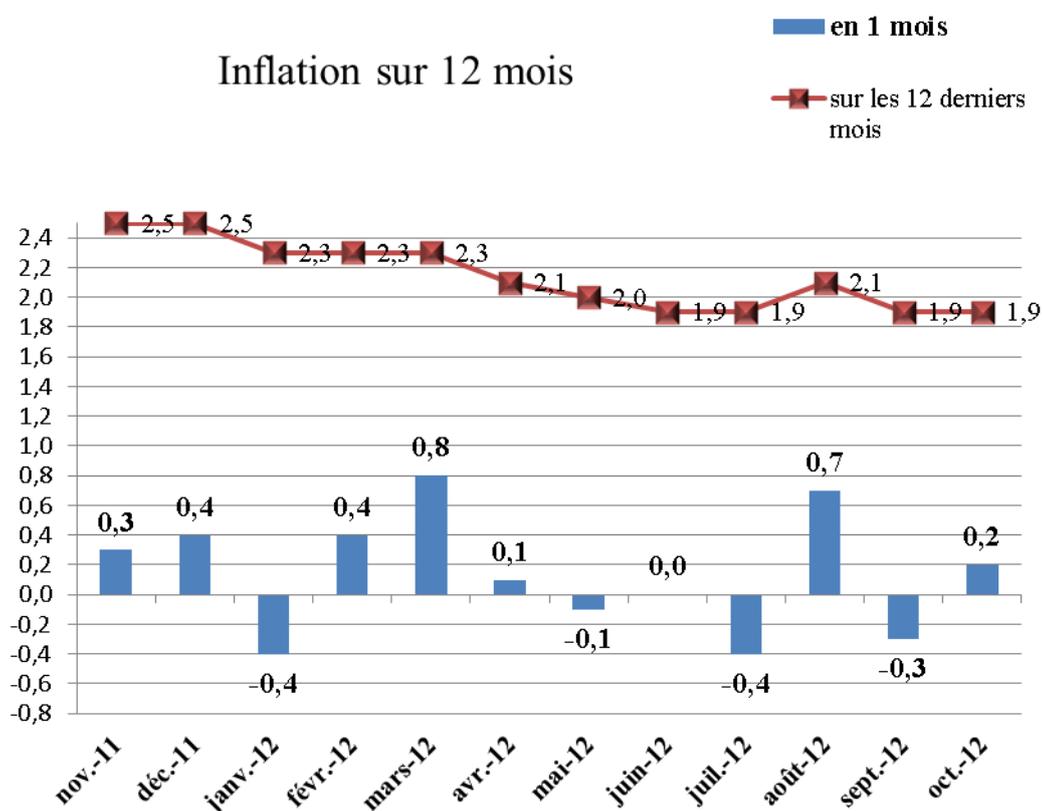


SUPPLEMENT DETACHABLE A CONSERVER :
Récapitulatif des articles de la Voix du métallurgiste
2012

TABLEAU DE BORD

I - Inflation

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.



L'indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France (Métropole et départements d'Outre-mer) a augmenté de 0,2% en octobre 2012. En glissement annuel, l'inflation atteint 1,9%.

II – SMIC et minimum garanti (MG) bruts

		SMIC			MG
		Augmentation	Taux horaire	Rémunération mensuelle minimale pour 151,67h	Taux horaire
Juillet	2001	4,05 %	43,72 F	6.631,01 F	19,11 F
Janvier	2002	4,12 %	6,67 €	1.011,64 €	2,91 €
Juillet	2002	2,40 %	6,83 €	1.035,91 €	2,95 €
Juillet	2003	5,27 %	7,19 €	1.090,51 €	3,00 €
Juillet	2004	5,80 %	7,61 €	1.154,21 €	3,06 €
Juillet	2005	5,50 %	8,03 €	1.217,91 €	3,11 €
Juillet	2006	3,00 %	8,27 €	1.254,31 €	3,17 €
Juillet	2007	2,10 %	8,44 €	1.280,07 €	3,21 €
Mai	2008	2,30 %	8,63 €	1.308,83 €	3,28 €
Juillet	2008	0,90 %	8,71 €	1.321,02 €	3,31 €
Juillet	2009	1,30 %	8,82 €	1.337,70 €	3,31 €
Janvier	2010	0,50 %	8,86 €	1.343,77 €	3,31 €
Janvier	2011	1,6 %	9,00 €	1.365,00 €	3,36 €
Décembre	2011	2,1 %	9,19 €	1.393,85 €	3,43 €
Janvier	2012	0,3 %	9,22 €	1.398,37 €	3,44 €
Juillet	2012	2 %	9,40 €	1 425,67 €	3,49 €

III – Plafond Sécurité Sociale

Plafond mensuel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2012 : **3 031 € bruts**. Il a été augmenté de 2,9% au 1^{er} janvier 2012. Le plafond annuel est de : **36 372 € bruts**.

Le plafond annuel de la sécurité sociale pour 2013 devrait, selon le rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale publié le 1er octobre, s'établir à 37 032 €, soit une progression de 1,8 % (contre 2,9 % en 2012). Cette faible progression s'expliquerait par une dégradation de l'environnement économique. ■

CONVENTIONS ET ACCORDS

I- ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE

Barèmes territoriaux

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Conventions et accords de branches », « Conventions territoriales », en rentrant le numéro de département cherché dans le moteur de recherche.

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2012

DPT	ILLE ET VILAINE MORBIHAN (35 - 56)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR L'ACCORD D'AVRIL 2012	EN %
140	16948	100,00	0,59%
O1	16948	100,00	0,59%
145	17073	50,00	0,29%
O2	17073	50,00	0,29%
155	17248	50,00	0,29%
O3	17248	50,00	0,29%
170	17422	50,00	0,29%
P1	17422	50,00	0,29%
180	17599	50,00	0,28%
190	18001	50,00	0,28%
P2	18001	50,00	0,28%
215	18293	50,00	0,27%
P3	18293	50,00	0,27%
AM1	18293	50,00	0,27%
225	18583	50,00	0,27%
240	19286	50,00	0,26%
TA1	19286	50,00	0,26%
AM2	19286	50,00	0,26%
255	20106	50,00	0,25%
TA2	20106	50,00	0,25%
AM3	20106	50,00	0,25%
270	21098	50,00	0,24%
TA3	21098	50,00	0,24%
285	22210	50,00	0,23%
TA4	22210	50,00	0,23%
AM4	22210	50,00	0,23%
305	23603	50,00	0,21%
AM5	23603	50,00	0,21%
335	25293	50,00	0,20%
AM6	25293	50,00	0,20%
365	27758	50,00	0,18%
AM7	27758	50,00	0,18%
395	29295	50,00	0,17%
AM8	29295	50,00	0,17%
Valeur Point	4,25		
Moyenne d'augmentation des RAG			0,27% (+2,4% en avril 2012)
Date accord	26/10/2012		
Application RAG	01.01.2012		
Application point	01.04.2012		
Syndicats signataires	FO CFTC CFE-CGC CFDT SIA		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2012

DPT	LOIRE YSSINGEAUX (42)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur 2011	EN %
140	16945	419,00	2,54%
O1	16945	419,00	2,54%
145	16945	419,00	2,54%
O2	16945	419,00	2,54%
155	16945	383,00	2,31%
O3	16945	383,00	2,31%
170	17153	336,00	2,00%
P1	17153	336,00	2,00%
180	17175	337,00	2,00%
190	17234	338,00	2,00%
P2	17234	338,00	2,00%
215	17749	348,00	2,00%
P3	17749	348,00	2,00%
AM1	17749	348,00	2,00%
225	17915	334,00	1,90%
240	18891	352,00	1,90%
TA1	18891	352,00	1,90%
AM2	18891	352,00	1,90%
255	20459	401,00	2,00%
TA2	20459	401,00	2,00%
AM3	20459	401,00	2,00%
270	21130	394,00	1,90%
TA3	21130	394,00	1,90%
285	22261	415,00	1,90%
TA4	22261	415,00	1,90%
AM4	22261	415,00	1,90%
305	23373	436,00	1,90%
AM5	23373	436,00	1,90%
335	25701	479,00	1,90%
AM6	25701	479,00	1,90%
365	28034	523,00	1,90%
AM7	28034	523,00	1,90%
395	30310	565,00	1,90%
AM8	30310	565,00	1,90%
Valeur Point	4,11	0,07	1,73%
Moyenne d'augmentation des RAG			2,03%
Date accord	01/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.11.12		
Syndicats signataires	CFTC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2012

DPT	DOUBS BELFORT MONTBELIARD (25-90)		
CLASSIF.	2012	VARIATION sur le premier accord 2012	EN %
140	17015	165,00	0,98%
O1	17015	165,00	0,98%
145	17050	170,00	1,01%
O2	17050	170,00	1,01%
155	17080	170,00	1,01%
O3	17080	170,00	1,01%
170	17150	150,00	0,88%
P1	17150	150,00	0,88%
180	17250	150,00	0,88%
190	17375	145,00	0,84%
P2	17375	145,00	0,84%
215	17700	260,00	1,49%
P3	17700	260,00	1,49%
AM1	17700	260,00	1,49%
225	17950	260,00	1,47%
240	18300	270,00	1,50%
TA1	18300	270,00	1,50%
AM2	18300	270,00	1,50%
255	18800	270,00	1,46%
TA2	18800	270,00	1,46%
AM3	18800	270,00	1,46%
270	19400	280,00	1,46%
TA3	19400	280,00	1,46%
285	20200	300,00	1,51%
TA4	20200	300,00	1,51%
AM4	20200	300,00	1,51%
305	21900	330,00	1,53%
AM5	21900	330,00	1,53%
335	24730	380,00	1,56%
AM6	24730	380,00	1,56%
365	27365	135,00	0,50%
AM7	27365	135,00	0,50%
395	30360	150,00	0,50%
AM8	30360	150,00	0,50%
Valeur Point	4,24		
Moyenne d'augmentation des RAG			1,20% (+2,12% en avril 2012
Date accord	15/11/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.11.12		
Syndicats signataires	FO CFE-CGC CFTC		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2012

DPT	GARD - LOZERE (30-48)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	17070	577,00	3,50%
O1	17070	577,00	3,50%
145	17087	577,00	3,49%
O2	17087	577,00	3,49%
155	17013	488,00	2,95%
O3	17013	488,00	2,95%
170	17160	580,00	3,50%
P1	17160	580,00	3,50%
180	17165	580,00	3,50%
190	17367	587,00	3,50%
P2	17367	587,00	3,50%
215	18058	611,00	3,50%
P3	18058	611,00	3,50%
AM1	18058	611,00	3,50%
225	18135	613,00	3,50%
240	18472	625,00	3,50%
TA1	18799	636,00	3,50%
AM2	19049	644,00	3,50%
255	18919	640,00	3,50%
TA2	19377	655,00	3,50%
AM3	19643	664,00	3,50%
270	19509	660,00	3,50%
TA3	20181	682,00	3,50%
285	20518	694,00	3,50%
TA4	21292	720,00	3,50%
AM4	22283	754,00	3,50%
305	23941	810,00	3,50%
AM5	24949	844,00	3,50%
335	25061	847,00	3,50%
AM6	26181	885,00	3,50%
365	26181	885,00	3,50%
AM7	27301	923,00	3,50%
395	28422	961,00	3,50%
AM8	29878	1010,00	3,50%
Valeur Point	4,85		
Moyenne d'augmentation des RAG			3,47%
Date accord	30/10/2012		
Application RAG	1.01.2012		
Application point			
Syndicats signataires	FO CFE-CGC CFTC CFDT		

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2012

DPT	COTE D'OR (21)		
CLASSIF.	2012	VARIATION SUR 2011	EN %
140	16945	492,00	2,99%
O1	16945	492,00	2,99%
145	16995	491,00	2,98%
O2	16995	491,00	2,98%
155	17095	494,00	2,98%
O3	17095	494,00	2,98%
170	17218	321,00	1,90%
P1	17218	321,00	1,90%
180	17368	388,00	2,29%
190	17585	344,00	2,00%
P2	17585	344,00	2,00%
215	18103	337,00	1,90%
P3	18103	337,00	1,90%
AM1	18103	337,00	1,90%
225	18486	387,00	2,14%
240	19091	374,00	2,00%
TA1	19091	374,00	2,00%
AM2	19091	115,00	0,61%
255	20263	378,00	1,90%
TA2	20263	378,00	1,90%
AM3	20263	300,00	1,50%
270	21138	415,00	2,00%
TA3	21138	415,00	2,00%
285	22190	495,00	2,28%
TA4	22190	495,00	2,28%
AM4	22190	0,00	0,00%
305	23941	446,00	1,90%
AM5	23941	145,00	0,61%
335	25567	501,00	2,00%
AM6	25950	0,00	0,00%
365	27913	521,00	1,90%
AM7	28304	0,00	0,00%
395	29026	708,00	2,50%
AM8	29283	0,00	0,00%
Valeur Point	4,58	0,10	2,23%
Moyenne d'augmentation des RAG			1,86%
Date accord	26/10/2012		
Application RAG	1.01.12		
Application point	1.11.12		
Syndicats signataires	FO CFE-CGC CFTC CFDT CGT		

RECAPITULATIF 2012

DEPARTEMENT	140	395	Valeur de point	Moyennes d'augmentation des RAG	Année
AIN	16873	30411	4,52	3,66 % (sur 2 ans)	2012
AISNE	16842	29654	5,27	2,29%	2012
ALPES MARITIMES	16819	31318	4,39	2,40%	2012
ARDENNES	16600	29433	4,66		2011
AUBE	17108	28968	4,38	3,28%	2012
AUVERGNE (03-15-63)	16945	31147	4,8	2,32%	2012
BAS RHIN	16818	31938	4,76		2011
BOUCHES DU RHONE ALPES DE HTE PROVENCE	16880	30373	4,69	2,83%	2012
CALVADOS	16810	29070	4,15	2,35%	2012
CHARENTE	16416	28515	4,95		2011
CHARENTE MARITIME	16545	28900	5,18		2011
CHER	16813	32750	4,83	2,15%	2012
CORREZE	16781	28032	5	3,73 % (sur 2 ans)	2012
COTE D'OR	16945	29283	4,58		2012
COTES D'ARMOR	16600	29347	4,54		2012
DEUX SEVRES NIORT	16946	29727	5,1	2,25%	2012
DORDOGNE	16790	27281	4,46	2,21%	2012
DOUBS BELFORT MONTBELIARD	17015	30360	4,24	2,12% + 1,20% en nov.	2012
DOUBS BESANCON	16405	29154	4,48		2011
DROME ARDECHE	16892	29992	4,7	2,30%	2012
EURE	16810	32946	5,42	2,35%	2012
EURE ET LOIR	16800	30206	4,92	2,66%	2012
FINISTERE	17200	29640	4,3	2,90%	2012
GARD LOZERE	17070	29878	4,85	3,47%	2012
GIRONDE LANDES	16940	31846	4,83	2,37%	2012
HERAULT AUDE PYRENEES ORIENTALES	16790	29535	4,3	2,47%	2012
HT RHIN	16950	30560	4,22	2,32%	2012
HTE GARONNE - MIDI PYRENEES	16781	30397	4,528	2,41%	2012
HTE MARNE MEUSE	16951	29814	5	2,30%	2012
HTE SAONE	16449	28274	4,16		2011
HTE SAVOIE	16859	30584	4,63	2,10%	2012
HTE VIENNE CREUSE	16385	29270	5		2011
HTES PYR. ADOUR	16937	30424	5,1	2,45%	2012
ILLE ET VILAINE MORBIHAN	16948	29295	4,25	2,4% + 0,27% en oct.	2012
INDRE	16800	29274	5,15		2012

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE
La voix du métallurgiste / décembre 2012

INDRE ET LOIRE	16864	32919	4,92	2,51%	2012
ISERE HTES ALPES	16970	30902	4,57%	2,02%	2012
JURA	16821	28487	4,52	2,07%	2012
LOIR ET CHER	16850	32500	5,22	2,47%	2012
LOIRE ATLANTIQUE	16902	32610	5,17	2,54%	2012
LOIRE YSSINGEAUX	16945	30310	4,11	2,03%	2012
LOIRET ORLEANS	16545	32020	4,76		2011
LOT ET GARONNE	16381	28700	4,88		2011
MAINE ET LOIRE	16809	29878	5	2,29%	2012
MANCHE CHERBOURG	16945	29285	4,22	2,46%	2012
MARNE REIMS	16950	30502	4,83	2,44%	2012
MAYENNE	16781	27876	4,62	1,77%	2012
MEURTHE ET MOSELLE	17500	30667	4,83	2,51%	2012
MOSELLE	16860	32355	4,82	2,30%	2012
NIEVRE	16780	29500	4,35		2012
NORD DUNKERQUE	16788	28266	4,39	1,81%	2012
NORD FLANDRES DOUAISIS	17000	30710	3,9	2,58%	2012
NORD MAUBEUGE	17134	34134	4,41	2,50%	2012
NORD VALENCIENNOIS CAMBRESIS	16883	29266	4,07	2,18%	2012
OISE	16791	28274	4,85%	2,60%	2012
ORNE	16815	29000	4,17	1,88%	2012
PYRENEES ATLANTIQUES	16945	31439	5,25	2,64%	2012
REGION PARISIENNE	17062	34130	4,92897	2,45%	2012
RHONE LYON	16780,44	29030,21	variable	2,34	2012
SAONE ET LOIRE	17405	30208	5,07	2,33%	2012
SARTHE	16962	30994	4,73	2,10%	2012
SAVOIE	16566	30223	4,85		2011
SEINE ET MARNE	16865	33985	4,72	2,33%	2012
SEINE MARITIME - ARRDT DU HAVRE	16945	32031	5,18	2,53% + 0,06% en sept.	2012
SEINE MARITIME - ROUEN DIEPPE	17015	32658	5,21	2,39%	2012
SOMME 8002	16945	29654	5,27	2,49%	2012
SOMME VIMEU	16781	30344	5,48	2,43%	2012
VAR	16947	27987	4,3	2,49% + 1% en sept.	2012
VAUCLUSE	16781	28662	4,43	1,85	2012
VENDEE	16975	30040	4,97	2,97%	2012
VIENNE	16381	28000	4,8		2011
VOSGES	16782	32659	4,75	2,33%	2012
YONNE	16781	29573	4,35	2,52%	2012
MOYENNES	16845,83	30238	4,58		

* * * * *

II– ACCORDS D’ENTREPRISES

Retrouvez d’autres accords d’entreprises sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », puis « Accords d’entreprise », en faisant une recherche par thème ou/et par nom d’entreprise.

Aidez-nous à enrichir notre base en nous faisant parvenir vos accords signés ! Merci.

NEXANS

Accord d’entreprise relatif à la prévention de la pénibilité au travail

L’équipe FO de Nexans, fabricant de câbles et systèmes de câblages, a signé, le 2 juillet 2012, un accord triennal de prévention de la pénibilité.

La proportion des salariés exposés à la pénibilité dans l’entreprise a été évaluée à 54%. Le critère légal était donc rempli pour que l’entreprise soit soumise à l’obligation de négocier sur ce sujet.

L’accord prévoit des mesures de prévention comme l’aménagement des espaces de travail pour les manutentions manuelles, la prise en compte de l’ergonomie lors de l’acquisition de machines neuves pour prévenir l’apparition de troubles musculo-squelettiques, la lutte contre le travail répétitif, ou la possibilité d’un aménagement d’horaire « ponctuel et exceptionnel » pour des salariés subissant des températures extrêmes.

Il est institué un modèle de fiche individuelle d’exposition aux risques professionnels, à utiliser sur l’ensemble des établissements de l’entreprise. Elément important, alors que la loi n’exige pas, s’agissant des situations de pénibilité, de reconstitution du passé, l’accord prévoit un tel récapitulatif pour les salariés susceptibles de remplir les conditions de départ anticipé pour pénibilité à 60 ans, prévues par la réglementation. Ceci afin d’aider le personnel à « reconstituer l’antériorité des facteurs de risque professionnels » auxquels il aurait été exposé, « cette démarche devant aider le salarié concerné à constituer son dossier ».

L’accord comporte également des dispositions concernant le temps de travail des salariés postés : demandes de passage à un horaire 2X8 ou à un horaire de journée, congés supplémentaires pour le personnel posté, en fonction de l’âge. ■

Texte de l'accord :

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Entre,

La société Nexans France, SAS au capital de 70 000 000 Euros, dont le siège social est situé au 4-10 rue Mozart, 92 587 Clichy, représentée par Monsieur Thierry HUCHET agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales soussignées, représentées par leur Délégué Syndical Central :

CFDT : Didier LAURENT

CFE-CGC : Jean-Jacques COTTART

CGT : Félix PETRIGNANI

CGT-FO : Dominique SCIOT

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi du 09 Novembre 2010 portant réforme des retraites et du fait du report de l'âge légal de départ à la retraite, des réflexions au niveau national ont été engagées quant à la pénibilité à laquelle certains salariés peuvent être exposés pendant leur carrière professionnelle.

Dans ce cadre, la Société Nexans France et les Organisations syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises et ont engagé une négociation sur les modalités de prise en compte de la pénibilité au travail au sein de l'entreprise.

Le respect de la Santé et de la Sécurité fait partie intégrale des engagements forts de la Société Nexans France, rappelé notamment par le code d'éthique et de conduite des affaires du Groupe Nexans :

« Travailler en sécurité repose non seulement sur la fiabilité technique des installations et des équipements, mais aussi sur la formation des salariés et le dynamisme de la culture santé et sécurité du Groupe. Nexans souhaite fournir un environnement de travail sûr qui n'expose personne à des risques. Chacun doit respecter les règles d'hygiène, de santé et de sécurité et aider ses collègues et les prestataires à faire de même. Nous devons être attentifs aux

JJC
TH HUCHET
1

problèmes de sécurité et veiller à ce que nos actes n'entraînent aucun risque pour les autres ou pour nous-mêmes. La sécurité est pour Nexans une priorité absolue. Quelle que soit l'urgence, la sécurité doit primer. »

La Direction et les Organisations syndicales expriment la volonté selon laquelle le présent accord permette de continuer et d'intensifier la démarche de prévention active, efficace : prévention collective des risques professionnels mais aussi prévention du risque à sa source déjà engagée au sein des établissements de la société Nexans France depuis plusieurs années.

Les parties signataires rappellent que cette prévention doit également permettre d'améliorer l'attractivité des métiers de la métallurgie, de répondre à la nécessité de l'allongement de la durée de vie au travail et de contribuer à assurer la sécurité et la santé des salariés. La prévention des risques professionnels dans l'entreprise requiert des efforts continus et une collaboration étroite notamment avec les services de santé au travail.

Les parties précisent que le dialogue social est une des conditions du progrès en ce qui concerne la santé au travail. Dans l'entreprise, il passe par l'information et/ou la consultation des instances représentatives du personnel et, en particulier, du CHSCT. Ses membres reçoivent une information objective et une formation appropriée.

Les CHSCT, au sein de chaque établissement, contribuent à la protection de la santé physique, mentale et à la sécurité des salariés. Ils veillent à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. Ils procèdent à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité.

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1 : DEFINITION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites définit la pénibilité comme provenant de « **contraintes physiques marquées, d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs** ».

Article 1-1 : La définition des facteurs de pénibilité.

La Direction et les Organisations Syndicales conviennent que la variété des situations implique un travail préalable d'analyse des modalités d'exposition dans l'entreprise à partir de critères objectifs :

- seuils, limites, concentrations, intensités, durée quotidienne et/ou hebdomadaire ou fréquences d'exposition.

EP TA D.S
2
JJC

Des critères sont parfois déjà fixés par le Code du Travail, les tableaux des maladies professionnelles ou les recommandations de la CNAMTS.

- Les dix facteurs de risques professionnels retenus sont ceux prévus par l'article D4121-5 du code du travail tels que fixés par le décret n°2011-354 du 30 mars 2011 :
- *Les Facteurs de pénibilité au titre des contraintes physiques marquées :*
 - o Les manutentions manuelles de charges.

Dans ces situations sont visées les activités de manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2 du code du travail, c'est à dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs salariés.

Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée : plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles.

A titre d'exemple, les valeurs de la norme NF X35109 pour le port de charge occasionnel sont de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs de norme sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans)

- o Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

Elles sont définies comme les positions forcées des articulations (Position debout statique prolongée, position accroupie prolongée, posture en torsion, contrainte relative au maintien des bras en l'air, position courbée.)

Le salarié doit être soumis à ces contraintes pendant plus de 20 heures par semaine.

- o Les vibrations mécaniques

La notion de vibration mécanique visée par l'article R.4441-1 du code du travail inclut :

- La vibration transmise aux mains et aux bras, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires
- La vibration transmise à l'ensemble du corps, une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des salariés, notamment des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale.

AP AH D.S
JJC 3

La valeur d'exposition journalière déclenchant l'action de prévention est de 2,5m/s² pour les mains et les bras, et de 0,5m/s² pour l'ensemble du corps.

Les valeurs limites d'expositions sont de (5m/s² pour les mains et les bras et 1,15m/s² pour l'ensemble du corps.

- Les facteurs de pénibilité au titre d'un environnement physique agressif :

o Les agents chimiques dangereux (y compris les poussières et les fumées)

Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et fumées sont définis par les articles R 4412-3 et R.4412-60 du code du travail et repris dans le décret du 30 mars 2011, c'est à dire « tout agent chimique qui satisfait aux critères de classement des substances ou préparations dangereuses tels que définis à l'article R.4411-6 du Code du travail », et, « tout agent chimique qui, bien que ne satisfaisant pas aux critères de classement, en l'état ou au sein d'une préparation, peut présenter un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs en raison de ses propriétés physico-chimiques ou toxicologiques et des modalités de sa présence sur le lieu de travail ou de son utilisation, y compris tout agent chimique pour lequel des décrets prévoient une valeur limite d'exposition professionnelle ».

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Seront également pris en compte les rayonnements à des niveaux pouvant porter atteinte à la santé, tels que les rayonnements ionisants, UV. Les seuils et valeurs limites sont définis par le code du travail.

o Les activités exercées en milieu hyperbare

Les activités concernées sont les activités réalisées avec ou sans immersion qui exposent les salariés à une pression relative supérieure à 100 hectopascals.

Les établissements de la société Nexans France ne sont pas concernés par ce facteur de risque.

o Les températures extrêmes

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique. Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les salariés considérés comme étant soumis à ce facteur de risque sont ceux qui, de façon habituelle, exercent des activités à des températures supérieures à 35° ou inférieures à 0° et ce, plus de 20 heures par semaine.

JJC
4
D-S

o Le bruit

Les paramètres physiques, visés par l'article R 4431-1 du Code du travail, comme indicateurs de risque sont d'une part le niveau de pression acoustique de crête, d'autre part le niveau d'exposition quotidienne au bruit et le niveau d'exposition hebdomadaire.

Des actions sont engagées dès le dépassement d'une valeur de 80 dB (A) sur 8 heures. A partir de 85 dB(A), un plan de réduction au bruit et des mesures de prévention renforcées sont adoptés. La valeur limite d'exposition, compte-tenu de l'atténuation assurée par les protections auditives individuelles portées, est de 87 dB (A) sur 8 heures et 140 dB(C) en valeur de crête.

- *Les facteurs de pénibilité au titre de certains rythmes de travail :*

o Le travail de nuit

Le travail de nuit est défini, par les articles L.3122-29 à L.3122-31 du code du travail, comme tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans la métallurgie, le travailleur de nuit est celui qui :

- Soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.
- Soit effective, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 et 6 heures.

o Le travail en équipes successives alternantes

Le travail en équipes est une modalité d'organisation du travail permettant de répartir le temps d'utilisation des équipements entre plusieurs groupes de salariés, appelés « équipes », qui occupent successivement le même poste de travail, sur les mêmes équipements.

Dans le cadre d'un travail en équipes successives alternantes, une équipe commence son travail à l'heure où l'autre finit, les équipes passant alternativement d'un poste du matin à un poste de l'après-midi, puis à un poste de nuit à intervalles plus ou moins réguliers.

En pratique, les cycles 2X8, 3X8, 4X8, 5X8, 2X12 et équipes de suppléance sont concernés.

o Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste

Le travail répétitif est caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

FP RH D.S
JJC 5

Sont concernées les activités à cadence contrainte, avec un temps de cycle de moins de 15 secondes, plus de 20 heures par semaine.

Article 1-2 : L'état des lieux des facteurs de pénibilité : % de salariés exposés

Un pré inventaire de l'état des lieux des situations visées à l'article 1-1 ci-dessus, a été réalisé au sein de chaque établissement en s'appuyant en priorité sur :

- Le document unique d'évaluation des risques (Cf article 2.2 du présent accord)
- La fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail
- Les fiches d'exposition déjà prévues par le Code du Travail (ex CMR)

L'état des lieux des facteurs de pénibilité, tels que visés ci-dessus, de chaque établissement doit être présenté à son CHSCT dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord.

Celui-ci a permis de définir le pourcentage de salariés Nexans France exposés à la date du 31 décembre 2011 de 54%.

Article 1-3 : Fiches individuelles d'exposition.

L'article L4121-3-1 du code du Travail prévoit que, pour chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, visés à l'article D.4121-5 du Code du travail, l'employeur, selon des modalités déterminées par décret, consigne dans une fiche :

- La période au cours de laquelle cette exposition est survenue
- Les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé
- Les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Cette fiche est établie en cohérence avec l'évaluation des risques faite dans le cadre du document unique de chaque établissement.

Cette fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical de chaque salarié.

Un modèle de fiche « Nexans France » sera utilisé sur l'ensemble des établissements de la société Nexans France, ce qui permettra à terme d'établir notamment une cartographie plus fine des facteurs de risques professionnels.

Par ailleurs, le décret précise que ces fiches d'expositions sont effectives à compter du 1^{er} janvier 2012, pas d'antériorité exigée.

Néanmoins il est convenu avec les Organisations Syndicales signataires que pour les salariés susceptibles de remplir les conditions de départ anticipé pour pénibilité à 60 ans (Décret N° 2011-352), l'Employeur aidera celui-ci à reconstituer l'antériorité des facteurs de risques professionnels auxquels il aurait été exposé. Cette démarche devant aider le salarié concerné à constituer son dossier.

FP RA D.S
JJC 6

CHAPITRE 2 : DEMARCHE DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

ARTICLE 2-1 : Les indicateurs

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs pertinents pour apprécier l'évolution des conditions de travail et déterminer les priorités en matière de prévention sont les suivants :

- L'évolution du nombre des accidents du travail en distinguant la part des accidents sans arrêt (registre des accidents bénins) et des accidents avec arrêt de travail.
- L'évolution du nombre des accidents de trajet
- Le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels
- Le taux de fréquence des accidents du travail : nombre d'accidents avec arrêt multiplié par un million, divisé par le nombre d'heures travaillées
- Le taux de gravité des incapacités temporaires : nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1000 heures de travail
- Le taux moyen d'une incapacité permanente
- Le nombre de salariés ayant un taux d'incapacité permanente de moins de 10%
- Le nombre de salariés ayant un taux d'incapacité d'au moins 10%
- L'évolution des maladies professionnelles et, en particulier, des troubles musculo-squelettiques (TMS)
- L'évolution de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles
- L'absentéisme

Ces indicateurs seront commentés une fois par an dans le cadre de l'observatoire de la pénibilité au travail (cf. article 4-1 du être présent accord).

ARTICLE 2-2 : Evaluation des risques et Document unique

Les dangers, les risques générés par les dangers et les risques résiduels postérieurs à l'adoption de mesure de prévention sont évalués en fonction de leur probabilité d'occurrence (fréquence), de leur gravité potentielle, du nombre de personnes exposées, de la durée et des circonstances de l'exposition.

Les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés est transcrite et mise à jour dans un document unique. Celui-ci est géré au niveau de chaque établissement. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés, dans chaque secteur de travail, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. L'élaboration du document unique est une obligation juridique qui incombe à l'employeur.

Le document unique d'évaluation des risques est tenu, notamment, à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des inspecteurs du travail et de la CARSAT.

AP TA D.S
JJC 7

Une mise à jour des documents uniques dans les établissements a été faite pour intégrer l'ensemble des facteurs de pénibilité le cas échéant.

La mise à jour régulière du document unique permet le suivi des actions de prévention.

ARTICLE 2-3 : Les mesures de prévention en vue de réduire les poly expositions.

Des mesures de prévention de la pénibilité sont déjà mises en place ou en cours de mises en place au sein des établissements de la société Nexans France.

Ces mesures ne sont efficaces que si elles sont prises au plus près du terrain et en associant toutes les composantes de l'entreprise (Direction, Encadrement, Salariés, Médecine du Travail, l'ensemble des institutions représentatives du personnel et syndicales de l'établissement).

Les 9 principes généraux de prévention :

- 1) Eviter les risques
- 2) Evaluer les risques qui ne peuvent être évités
- 3) Combattre les risques à la source
- 4) Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particuliers en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment, de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé
- 5) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7) Planifier la prévention, en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants.
- 8) Prendre des mesures de protection collective, en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
- 9) Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que soient pris en compte par chaque établissement, en fonction des priorités qui leur sont propres, les mesures de prévention ci-dessous mentionnées.

Article 2-3-1 : Mesures de prévention générales.

- o Sensibilisation générale

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable, de l'encadrement et de tous les salariés, aux risques professionnels.

La prise de conscience de l'importance de la prévention conditionne son efficacité.

FP JA D.S
JJC 8

Par ailleurs, les actions d'information générale sur les objectifs de l'Établissement, son organisation, l'importance de toutes les fonctions dans l'établissement, quel que soit leur positionnement hiérarchique, la finalité et la valeur des métiers et du travail réalisé, apportent une contribution importante à la prévention.

o Formation des salariés à la sécurité dans l'établissement

Tout nouvel arrivant dans un établissement (contrat de travail à durée indéterminée, contrat de travail à durée déterminée, contrat de travail temporaire, stagiaires....) se verra dispenser une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité.

Cette formation sera déclinée au poste de travail.

Cette formation doit être actualisée régulièrement. Les membres du CHSCT sont consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en œuvre effective.

o Formation des membres du CHSCT

Conformément aux dispositions de l'article L.4614-14 du code du travail, les membres du CHSCT, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions pour les aider à déceler et à mesurer les risques professionnels ainsi qu'à analyser les conditions de travail.

Article 2-3-2 : Mesures de préventions spécifiques à certains risques.

- Manutentions manuelles de charges :

En vue de la prévention de ce risque professionnel, la mécanisation des tâches de manutention (par exemple appareils de levage, chariots, palans, tables élévatoires, transpalette électriques...) et une formation technique et pratique aux gestes et postures à adopter sont prioritaires.

Par ailleurs, l'action de prévention porte également sur le conditionnement de la charge, sa dimension, sa stabilité, la répartition des contenus.

L'environnement de travail doit prévoir des espaces suffisants, des sols égaux, stables, dégagés, suffisamment éclairés et dont les distances ne sont pas trop longues.

- Postures pénibles /vibrations mécaniques :

Pour ce type de risque, il est nécessaire de développer une approche ergonomique.

Un diagnostic ergonomique permet d'améliorer les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition des troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail, à long terme, passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail. La prise en compte de l'ergonomie est réalisée au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

SP 4 D-S
JJC 9

Par exemple pour les machines neuves, elle fait partie des exigences essentielles requises, lors de leur mise sur le marché. Par ailleurs, la rénovation des machines peut être l'occasion d'améliorer leur ergonomie.

Les retours d'expérience des opérateurs et de l'encadrement de proximité constituent une source d'information à prendre en compte.

- Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT de l'établissement Les agents chimiques dangereux :

La prévention du risque chimique repose sur une évaluation préalable des risques conduisant à supprimer le risque ou à réduire au minimum les expositions. La substitution des agents chimiques dangereux et, en particulier, des agents CMR doit être recherchée. Celle-ci est réalisée, en fonction de l'état des techniques disponibles, en veillant à ne pas introduire des risques nouveaux pour les salariés, ou, indirectement pour les utilisateurs finaux des produits manufacturés. L'Établissement veille également à ce que les fournisseurs transmettent une fiche de données de sécurité à jour et en français.

- Les températures extrêmes :

Aménager des aires de repos, des zones d'ombre ou des locaux chauffés pour les temps de pause.

Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques.

Prévoir une source d'eau potable réfrigérée (10-15°C) et inciter les salariés à boire souvent de l'eau.

Lutter contre les courants d'air ou froid extérieur (sas d'entrée, chicanes, etc.)

Aménagement d'horaire ponctuel et exceptionnel si l'organisation le permet.

- Le Bruit :

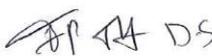
Une cartographie régulière des niveaux sonores dans les établissements est mise en place. Le capotage d'appareils sources de niveaux sonores élevés et de gêne se poursuit. Des casques anti-bruits ergonomiques et des bouchons d'oreilles performants (éventuellement bouchons moulés sur mesure) sont fournis.

- Le travail de nuit :

Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit.

Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent aussi bénéficier des services de l'établissement accessibles en journée (service RH, service de santé au travail ...).

Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les séniors) si l'organisation du travail dans l'établissement le permet.


JJC 10

Sur le lieu de travail, prévoir des éclairages suffisant la nuit.

- Le travail en équipes successives alternantes

Aménager les lieux et postes de travail en fonction de l'alternance des équipes (dimensionnement suffisant des locaux en cas de recouvrement des équipes).

Concernant les rythmes d'alternance, prévoir les conditions et délais de prévenance des changements d'horaires.

Organiser et porter à la connaissance des travailleurs postés les procédures à suivre pour une demande de sortie du travail posté dans la mesure où l'organisation local le permet (Cf accord d'Entreprise relatif à l'emploi des salariés âgés du 03 juin 2010)

- Le travail répétitif

Adapter les plans de travail, éviter les postures de travail contraignantes.

Repenser la répartition des tâches et suivre les affectations, alterner les tâches répétitives et non répétitives.

CHAPITRE 3 : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION

Le développement des compétences et des qualifications peut comprendre des actions de bilan, d'orientation et de formation dans le cadre :

- de mesures d'anticipation d'évolution de carrières (éventuellement détecté lors des entretiens individuels dans le cadre des déploiements des modèles de compétences mais aussi lors des entretiens de deuxième partie de carrière).
- de mesures de maintien dans l'emploi. En complément de la prise en compte des conditions de travail, une action de maintien dans l'emploi contribue à éviter la désinsertion professionnelle des salariés après un arrêt de travail de longue durée. Elle vise également, de manière préventive, les salariés qui, sans avoir été malades ou accidentés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail. L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail.

Le développement des compétences et des qualifications peut également conduire à mettre en place des mesures de formations, d'informations relatives à la santé au travail. La formation peut porter sur la prévention des risques liés aux efforts physiques (Exemple Formation Ergonomique).

AP WA D.S
JJC 11

**CHAPITRE 4 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION
ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE.**

4- 1 Accord d'entreprise relatif à l'emploi des séniors.

Les parties au présent accord se réfèrent à l'accord collectif d'entreprise du 3 juin 2010 relatif à l'emploi des seniors dans ses dispositions ci-dessous rappelées :

- Mise en place pour les salariés à partir de 50 ans d'un entretien de deuxième partie de carrière. Il permet de faire le point avec le responsable Ressources Humaines de son établissement sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi :
 - o aménagement de poste / aménagement d'horaires / tutorat ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle des salariés,

Trois ans avant la date théorique de leur départ à la retraite à taux plein, les salariés peuvent bénéficier d'une des mesures suivantes sous réserve de la compatibilité des ces mesures avec le fonctionnement et l'organisation du service :

- Les salariés travaillant en horaire 5x8, 4x8, 3x8 et équipe de suppléance peuvent demander un passage à un horaire 2x8 ou de journée,
- Les salariés travaillant à temps plein peuvent demander un passage à un horaire à temps partiel,

Les conditions de ces aménagements sont définies par les établissements par voie de note de service après information et consultation du comité d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4-2 Attribution de congés supplémentaires pour le personnel posté selon l'âge :

- 55 ans et plus

Une journée de congés supplémentaires par année (date anniversaire) sera accordée pour le personnel travaillant en horaire posté (2X8, 3X8, 4X8, 5X8, WE) et âgé de 55 ans et plus.

- 60 ans et plus

Deux journées de congés supplémentaires par année (date anniversaire) sera accordée pour le personnel travaillant en horaire posté (2X8, 3X8, 4X8, 5X8, WE) et âgé de 60 ans et plus.

Ces dispositions seront appliquées sauf dispositions plus favorables appliquées sur certains établissements via un accord ou usage.

JJC 12

CHAPITRE 5: MODALITE DE SUIVI DES MESURES

Article 5-1 : Mise en place d'un observatoire de la Pénibilité au travail.

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent contribuer à la préservation de la santé des salariés par la mise en place d'un observatoire de la prévention à la pénibilité au travail au niveau de l'entreprise.

Cet observatoire se réunira dans les quatre mois suivant la signature de l'accord puis une fois par an.

Composition : l'ensemble des secrétaires de CHSCT et un représentant par organisation syndicale.

Mission générale : Examen des indicateurs et définition d'éventuelles mesures de prévention générales.

CHAPITRE 6 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés des établissements de la société Nexans France.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 7-1 : Date et durée d'application

Conformément aux dispositions de l'article L138-30 du Code de la sécurité sociale, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Conformément aux dispositions de l'article L2222-4 du Code du travail, à l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 7-2 : Information et Consultation du Comité Central d'Entreprise

Le présent accord, préalablement à sa signature, sera soumis, pour information et consultation au Comité Central d'Entreprise.

Article 7-3 : Révision

Tout signataire du présent accord ou toute organisation syndicale y ayant adhéré postérieurement à sa signature peut demander aux autres parties signataires l'organisation d'une réunion en vue d'une éventuelle révision de l'accord.

 D.S

JJC 13

La demande de révision doit être formulée par écrit auprès de chacune des autres parties signataires et préciser son objet.

La réunion demandée dans ces conditions est organisée par la Direction de la société Nexans France et se tient dans les quatre mois au plus tard suivant la réception de la demande.

Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 7-4 : Formalités de dépôt

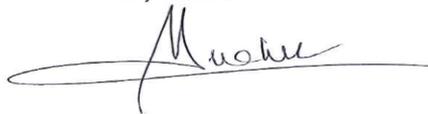
Le présent accord sera déposé à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétents conformément aux dispositions applicables.

Fait à Clichy, le 02 juillet 2012

En 10 exemplaires

Pour la CFDT :
Didier LAURENT

Pour la Société
Thierry HUCHET



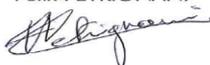
Pour la CFE-CGC :
Jean-Jacques COTTART



Pour la CGT / FO :
Dominique SCIOT



Pour la CGT :
Félix PETRIGNANI



14

* * * * *

ETUDES

PACTE NATIONAL POUR LA CROISSANCE, LA COMPETITIVITE ET L'EMPLOI

Présenté le 6 novembre dernier par le gouvernement, ce document confirme le constat fait par FO Métaux dans ses différents Livres Blancs « Pour la défense de l'industrie » sur l'état de l'industrie française. Il reprend également certaines de nos revendications, comme la nécessité d'une banque industrielle avec un guichet unique, le renforcement des filières, le renforcement de l'innovation, de la recherche et des investissements.

Ce « Pacte » contient 35 mesures organisées autour de 8 leviers principaux, dont la mise en place d'un crédit d'impôt de 20 milliards pour la compétitivité et l'emploi.

Il ne reprend pas la demande phare du Medef, qui souhaitait un transfert des charges sociales. Nous avons donc été entendus. La mesure sur le crédit d'impôt pour les entreprises est nécessaire afin de donner un second souffle aux entreprises qui en ont réellement besoin, avec comme objectif qu'elles investissent. Toutefois, nous regrettons que cette mesure prise en faveur de l'industrie bénéficie, dans les faits, à l'ensemble des secteurs sans, au surplus, qu'aucune contrepartie ne soit exigée vis-à-vis des entreprises en faveur de l'emploi, des investissements, de l'innovation et de la recherche sur notre territoire.

Nous reproduisons ci-dessous certains passages du Pacte, que vous retrouvez intégralement sur le site internet de la Fédération (www.fo-metaux.org). ■

Extraits du Pacte:

« L'état de notre compétitivité

Les origines du déficit de compétitivité de l'économie française

L'économie française a de grands atouts : des pôles industriels d'excellence mondiale, des grands groupes puissants et développés à l'international, un tissu dynamique de PME innovantes, une recherche scientifique reconnue mondialement et des formations supérieures et techniques de grande qualité, une productivité horaire du travail importante, des infrastructures de qualité, des services publics et une énergie électrique facteurs d'attractivité.

Mais la performance de notre économie s'est fortement dégradée au cours de la dernière décennie.

La dégradation continue de notre balance commerciale est le symptôme de cette évolution qu'illustrent les chiffres suivants :

– la part de l'industrie (hors construction) dans la valeur ajoutée en France est passée de 18% à 12,5% entre 2000 et 2011, au 15e rang de la zone euro, derrière l'Italie (18,5%), la Suède (21%) ou l'Allemagne (26%) ;

– l'industrie a perdu 750 000 emplois sur les 10 dernières années mais elle n'utilise que 35000 robots de moyenne d'âge élevée contre plus de 60000 en Italie et 150000 en Allemagne ;

– la balance commerciale hors énergie est passée de +17Md€ en 2002 à -25Md€ en 2011 ;

– bien que la France dédie 2,3% du PIB au financement de la recherche et développement (R&D), stimulée par le Crédit Impôt Recherche, seulement 1,4% des entreprises ont bénéficié d'un financement public au titre de leur R&D contre 5,4% en Allemagne.

L'affaiblissement de la compétitivité de l'économie française est le résultat de deux grandes tendances parallèles.

D'une part, alors que la productivité évoluait au ralenti, notre économie a vu ses coûts de production s'écarter de ceux de notre principal concurrent.

Le prix de tout ce dont une entreprise a besoin pour produire (financement, immobilier, ensemble des services consommés, mais aussi coût du travail) a évolué plus rapidement au cours de la décennie écoulée dans notre pays qu'en Allemagne qui est à la fois notre principal partenaire et notre principal concurrent. Il s'agit donc aujourd'hui de rompre avec cette tendance et de favoriser une meilleure productivité et une plus grande modération des prix en faveur à la fois de l'investissement des entreprises et du pouvoir d'achat des ménages. Les coûts de services à l'industrie ont également crû très rapidement sur la période. Or les services consommés dans l'industrie représentent un coût comparable à la masse salariale. Ce sont donc au-delà du coût du travail tous les coûts qui doivent faire l'objet de notre attention.

D'autre part, nos entreprises sont handicapées par une compétitivité "hors coût" insuffisante : positionnement en gamme, faculté d'innovation, partenariats au sein de nos industries, capacité à capter rapidement la demande venue de nouveaux marchés restent des défis à relever. C'est pourquoi nous devons mettre dès aujourd'hui en place un environnement de haute qualité pour l'activité et le développement de nos entreprises : haute qualité de la main-d'œuvre disponible, haute qualité de l'action publique qui doit catalyser l'initiative privée ; haute qualité de la coopération entre acteurs notamment partenaires sociaux ; haute efficacité du système de financement des entreprises. Nos investissements en recherche et développement restent trop faibles (même avant la crise), or ce sont eux qui permettraient à notre économie de monter en gamme, de conquérir de nouveaux marchés, et de participer à la compétition mondiale en position de force comme c'est le cas pour les entreprises allemandes.

Notre système éducatif forme trop de jeunes peu qualifiés et pas assez de jeunes qualifiés pour les besoins de notre économie à horizon 10 ans. Dans ces conditions, nous sommes insuffisamment armés pour que l'économie française reste une des économies les plus développées et productives au monde ».

« Huit leviers de compétitivité : trente-cinq décisions concrètes

– **Levier 1 : Mettre en place un "Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi" (CICE)**

La situation de notre appareil productif ne lui permet pas de continuer à faire face à la concurrence internationale aujourd'hui, ni de préparer efficacement l'avenir par les investissements nécessaires aux produits de demain. En outre, depuis une dizaine d'années, les coûts salariaux entre la France et l'Allemagne ont divergé.

Il est donc nécessaire de redonner aux entreprises les moyens d'un repositionnement offensif durable dans la concurrence internationale, pour celles qui y sont directement exposées, et pour l'ensemble des entreprises, de concourir à la compétitivité de l'économie nationale par la modération de leurs coûts.

Décision n°1 : Alléger de 20Md€ par an, avec une montée en charge progressive sur 3 ans (10Md€ dès la 1^{re} année), les coûts des entreprises via un Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Le montant du CICE sera calculé en proportion de la masse salariale brute de l'entreprise hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC. Les entreprises bénéficieront du CICE pour la première fois sur leurs impôts au titre de l'exercice 2013. L'effet économique sera donc immédiat.

Le Gouvernement veillera à ce que les petites et moyennes entreprises (PME) et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) qui le demandent puissent bénéficier de l'effet en trésorerie de cet allègement dès l'année prochaine. Les entreprises présenteront devant leur comité d'entreprise l'utilisation des marges ainsi créées par ce crédit d'impôt pour investir ou embaucher. Un comité de suivi avec les partenaires sociaux, chargé de dresser à intervalle régulier un constat partagé sur le bon fonctionnement du dispositif, sera mis en place par l'État. Des données seront collectées pour permettre une évaluation précise du dispositif.

Levier 2 : Garantir aux TPE, PME et aux ETI des financements performants et de proximité

De trop nombreuses très petites entreprises (TPE), petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont confrontées à des difficultés de financement, qui entravent leur capacité à innover, à exporter, à se développer, voire menacent leur survie (les crédits de trésorerie sont en recul de 3,5 % depuis un an). Le Gouvernement a décidé de mobiliser un arsenal complet de mesures, combinant des actions d'urgence et d'autres à plus long terme, avec trois objectifs : répondre immédiatement aux besoins de trésorerie des PME, apporter de manière durable l'ensemble des financements nécessaires aux entreprises (prêts, fonds propres, etc.), mettre le système bancaire et financier au service de l'économie réelle.

Décision n° 2 : Mettre en place une nouvelle garantie publique permettant d'apporter plus de 500 M€ de trésorerie aux PME. La mesure sera mise en œuvre à travers la Banque Publique d'Investissement (BPI) à compter du 1^{er} janvier 2013.

Décision n° 3 : Établir un plan d'actions pour lutter contre l'allongement des délais de paiement : les PME pourront s'appuyer sur l'administration, qui sera dotée d'un pouvoir de sanction efficace, pour obtenir le respect des délais de paiement légaux, dépassés dans plus de 60% des cas aujourd'hui. Cette mesure sera insérée dans la loi sur la consommation début 2013.

L'État s'engage à réduire ses propres délais de paiement sur le quinquennat, afin de parvenir à un délai de paiement de 20 jours en 2017.

Décision n° 4 : Créer la Banque Publique d'Investissement (BPI) début 2013 pour offrir aux entreprises, en priorité aux TPE, PME et ETI, un service de financements de proximité à l'aide d'une palette élargie d'instruments financiers et de conseils pour intervenir à tous les moments du développement de l'entreprise :

– la capacité d'intervention de la BPI de 42Md€ pourra s'appuyer sur une mobilisation accrue des ressources du Livret d'Épargne Industrie (qui remplacera le Livret de Développement Durable), à hauteur de 10 Md€ ;

– grâce à la BPI, les PME auront un meilleur accès aux ressources du Programme des Investissements d'Avenir (PIA) dans le cadre du redéploiement de près de 2Md€ de nouveaux financements vers cinq priorités (innovation et filières, technologies génériques, transition énergétique, santé et économie du vivant, formations et économie sociale et solidaire) ;

_ afin de répondre aux besoins en fonds propres des entreprises tout en respectant leur choix de gouvernance, la BPI développera une activité de capital risque et pourra intervenir à travers des titres de capital sans droit de vote bénéficiant en contrepartie d'une rémunération privilégiée.

Décision n° 5 : *Encourager le financement des entreprises par la réforme de la fiscalité de l'épargne début 2013, qui favorisera, sans augmenter la dépense fiscale, la détention de long terme et les investissements en actions. Cette réforme s'appuiera sur les conclusions de la mission confiée aux parlementaires Karine Berger et Dominique Lefebvre.*

Décision n° 6 : *Recentrer les banques sur leur coeur de métier, au service du financement de l'économie réelle, grâce à la prochaine loi bancaire. Elle sera adoptée en Conseil des ministres d'ici à la fin de l'année.*

Décision n° 7 : *Faciliter l'accès des PME et des ETI aux marchés des capitaux : la création d'une nouvelle bourse des PME sera soutenue par la mise en place d'un PEA-PME, qui favorisera également l'investissement dans les ETI.*

_ Levier 3 : Accompagner la montée en gamme en stimulant l'innovation

La France innove trop peu (14e rang mondial) : en dépit d'une recherche de haut niveau, le taux de conversion des innovations en succès commerciaux est faible. Les entreprises françaises déposent trois fois moins de brevets que les entreprises allemandes, au détriment de la valeur ajoutée des produits. Une montée en gamme est indispensable : l'innovation doit être stimulée et mieux diffusée au sein des productions et des services.

Décision n° 8 : *Rénover et renforcer la politique de soutien à l'innovation au sein des entreprises. Dans le cadre d'une réforme du système de transfert de la recherche publique et de l'innovation, les dispositifs existants seront améliorés ; de nouveaux instruments de financement adaptés à l'ensemble des phases du processus d'innovation, des premiers tests à l'industrialisation et à la mise sur le marché, seront créés en s'appuyant sur les Investissements d'avenir. Ils permettront d'accompagner les priorités de la politique industrielle et technologique nationale et rechercheront le co-financement de capitaux privés. Le préfinancement du crédit d'impôt recherche (CIR) pour les PME sera assuré avec le concours de la BPI. Les exonérations sociales et fiscales en faveur des jeunes entreprises innovantes seront restaurées à leur niveau d'avant 2011.*

Décision n° 9 : *Diffuser les technologies et usages du numérique par la mise en place de nouvelles actions du Programme des Investissements d'Avenir destinées à financer le développement de technologies numériques stratégiques (calcul intensif, sécurité, informatique en nuage, etc.) et leur utilisation par les entreprises (prêts "Numérique"). En cohérence avec l'évolution de l'enseignement supérieur, un plan "France Universités Numériques" sera mis en œuvre pour rendre disponible certains contenus de cours en ligne, offrir des services mutualisés entre établissements, et diffuser l'offre de formation présentée par domaines. L'État lancera un ou deux grands projets de "e-administration" (par exemple "e-santé", ou "e-éducation") pour soutenir le déploiement de ces technologies.*

Décision n° 10 : *Réorienter les pôles de compétitivité vers les produits et services à industrialiser et distinguer les pôles stratégiques à rayonnement international des pôles de développement régionaux. L'impact économique des pôles de compétitivité doit être maximisé pour davantage de croissance des entreprises et plus d'emplois : leurs projets seront désormais évalués sur leurs retombées économiques et la diffusion des innovations dans les produits et services. Les Régions seront fortement impliquées dans leur gouvernance. Les acteurs de la formation et de la recherche seront mieux associés.*

_ Levier 4 : Produire ensemble

Notre tissu productif est partagé entre des grandes entreprises de dimension mondiale et de très nombreuses PME implantées partout sur le territoire. Nos entreprises doivent nouer davantage de partenariats pour faire émerger des ETI au sein des filières et mieux associer l'ensemble des composantes de l'entreprise à la mise en oeuvre de leurs stratégies. Produire ensemble nécessite également un dialogue social rénové, entrepris dans le cadre de la Grande Conférence Sociale.

Décision n° 11 : *Refonder la Conférence Nationale de l'Industrie (CNI) pour élaborer et mettre en oeuvre des pactes entre les entreprises d'une même filière : stratégie à 10 ans, politique de formation, relations Grands groupes et PME, démarche collective à l'export, mutualisation des achats, co-développement, etc. Les dispositifs publics en matière d'innovation, les pôles de compétitivité et les investissements d'avenir accompagneront ces stratégies.*

Décision n° 12 : *Mettre en oeuvre une stratégie de filières, en mettant en place, notamment au sein de la BPI, des dispositifs sectoriels bénéficiant directement aux entreprises des filières, dont les nouvelles filières prioritaires répondant aux défis de demain : technologies numériques et génériques, santé et économie du vivant, dont l'agroalimentaire, transition énergétique, sécurisation des informations et des transactions. Dans ce cadre, l'État conditionnera davantage ses soutiens aux grandes entreprises à leur capacité d'associer leurs fournisseurs et leurs sous-traitants.*

Décision n° 13 : *Associer toutes les composantes de l'entreprise à sa stratégie en introduisant au moins deux représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance comme membres délibérants dans les grandes entreprises, selon des modalités à négocier par les partenaires sociaux. Les entreprises qui le souhaitent seront autorisées à faire présider le comité d'entreprise par un représentant des salariés. Par ailleurs, le Gouvernement soutiendra également le développement de l'entrepreneuriat au féminin.*

_ Levier 5 : Renforcer les conquêtes de nos entreprises à l'étranger et l'attractivité de notre pays

Le Gouvernement s'est fixé l'objectif d'atteindre l'équilibre commercial (hors énergie) en 2017, contre un déficit fin 2011 de plus de 25 Md€. Cet objectif ambitieux implique de dynamiser le développement international des PME et des ETI. L'État et les Régions les accompagneront à l'export et leur assureront les financements nécessaires. Le Gouvernement veillera également au respect des principes du juste échange (préservation de l'emploi, réciprocité, exigence sociale et environnementale, ouverture progressive) dans les accords commerciaux entre l'Union européenne et les autres pays.

Décision n° 14 : *Assurer un accompagnement personnalisé à l'international pour 1 000 ETI et PME de croissance dans le cadre de la BPI.*

Décision n° 15 : *Permettre à nos entreprises de se battre à armes égales avec leurs concurrentes en les faisant bénéficier de dispositifs de financement export alignés sur les meilleures pratiques étrangères. La mesure sera mise en oeuvre dans le cadre de la loi de finances rectificative 2012. Notre appareil diplomatique sera mobilisé en soutien de nos entreprises.*

Décision n° 16 : *Développer le nombre de VIE (Volontariat international en entreprise) de 25 % en 3 ans et en démocratiser l'accès tant pour les PME et ETI que pour des profils plus diversifiés de jeunes diplômés.*

Décision n° 17 : *Développer une stratégie en matière d'attractivité visant notamment à attirer les talents internationaux et les grands projets d'investissement, ainsi que les activités culturelles (en particulier tournage de films et de productions audiovisuelles) et scientifiques.*

Un “passeport Talent” sera mis en place afin de faciliter l'accueil de compétences exceptionnelles venues de l'étranger. Les délais d'instruction réglementaires des grands projets d'investissement seront réduits.

Décision n° 18 : *Lancer une “Marque France”, référence fédératrice visant à promouvoir ce qui est fabriqué en France et l'excellence française. La “Marque France” sera à la fois un outil de soutien à l'export et un atout pour l'attractivité économique et touristique de la France.*

Décision n° 19 : *Maintenir les atouts de nos infrastructures et déployer le très haut débit numérique sur l'ensemble du territoire avec un schéma équilibré et financé qui sera précisé début février 2013. La France doit maintenir l'avantage historique lié à la qualité et à la performance de ses infrastructures (transport, énergie) en intégrant cet objectif dans les réformes structurelles à engager.*

_ Levier 6 : Offrir aux jeunes et aux salariés des formations tournées vers l'emploi et l'avenir

Une inadéquation se creuse au fil du temps entre les compétences disponibles sur le marché du travail et les besoins des entreprises : notre système éducatif forme trop de jeunes peu qualifiés et pas assez de jeunes qualifiés pour les besoins de notre économie à horizon 10 ans. La formation professionnelle, qui mobilise pourtant des ressources importantes, n'aide pas suffisamment les salariés à affronter les mutations économiques. Il en résulte un taux de chômage élevé et le risque que l'économie française ne soit pas suffisamment armée pour rester une des économies les plus développées et les plus productives au monde. Ces réformes pourront s'appuyer sur les chantiers lancés dans le cadre de la Grande Conférence Sociale.

Décision n° 20 : *Assurer une évaluation permanente de l'adaptation de l'offre des formations aux besoins de compétences des employeurs et amorcer dès 2013 la mise en place d'un nouveau service public de l'orientation, du secondaire au supérieur, fondé sur une approche “Métiers-Qualifications”, pour éviter qu'au sein d'une même classe de qualifications, les taux de chômage varient de plus de 10 points.*

Décision n° 21 : *Créer dès 2013 10 plateformes territoriales d'appui aux mutations. Ces plateformes auront vocation à mobiliser les principaux acteurs dans des bassins où les enjeux pour l'emploi et le développement économique sont particulièrement prégnants, afin de répondre aux besoins en ressources humaines des TPE et PME. Ces plateformes seront des guichets uniques pour les PME qui veulent faire évoluer leurs ressources humaines, rassemblant sur un même territoire l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi.*

Décision n° 22 : *Renforcer la place des entreprises au sein de l'enseignement technique et professionnel, en systématisant leur présence au sein des instances de gouvernance de ces structures.*

Décision n° 23 : *Favoriser l'embauche de jeunes en apprentissage dans les PME avec l'objectif de 500 000 apprentis en 2017.*

Décision n° 24 : *Proposer aux partenaires sociaux de discuter des modalités de mise en place d'un compte individuel de formation attaché à la personne et non au statut, dans la poursuite des travaux du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.*

Décision n° 25 : *Engager la “Mobilité internationale 2020” (doubler le nombre d'étudiants français à l'étranger en ciblant les filières professionnelles et technologiques).*

_ Levier 7 : Faciliter la vie des entreprises en simplifiant et stabilisant leur environnement réglementaire et fiscal

La complexité et l'instabilité des normes qui s'appliquent aux entreprises génèrent des coûts, des délais et de l'incertitude préjudiciables à l'investissement, à la croissance et à l'emploi.

Le Gouvernement a décidé d'engager une action ambitieuse en la matière, autour de 3 principes clés : simplifier, stabiliser, consulter.

Décision n° 26 : *Stabiliser sur la durée du quinquennat 5 dispositifs fiscaux importants pour l'investissement et la vie des entreprises : crédit d'impôt recherche (CIR), dispositifs favorisant la détention et la transmission d'entreprises ("pactes d'actionnaires"), jeunes entreprises innovantes (JEI), incitations aux investissements dans les PME, contribution économique territoriale (CET) dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales et dans le cadre du pacte de confiance et de solidarité entre l'État et les collectivités.*

Décision n° 27 : *Engager à court terme cinq chantiers de simplification des démarches des entreprises :*

_ "Dites-le-nous une seule fois", pour permettre d'ici à la fin du quinquennat aux entreprises de ne plus avoir à fournir plusieurs fois les mêmes informations à l'administration (en commençant dès 2013 sur un certain nombre de procédures) ;

_ mettre en œuvre la déclaration sociale nominative unique, d'ici à 2016 au plus tard ;

_ simplifier et accélérer les procédures applicables à l'immobilier d'entreprises ;

_ améliorer l'information sur l'offre de services en matière d'aides, de financement et de démarches à l'export ;

_ lutter contre la "sur-transposition" des directives européennes.

Décision n° 28 : *Mettre en place une démarche durable de simplification, sous l'autorité du Premier ministre, associant étroitement les représentants de l'entreprise pour identifier, mettre en œuvre et assurer le suivi de nouveaux chantiers de simplification. Dans ce cadre, le Gouvernement instaurera un "test PME" sur les nouveaux projets de textes présentant le plus fort impact potentiel sur les PME, y compris en matière fiscale. Le principe d'une consultation des principaux acteurs concernés préalable à tout changement de norme significatif est posé.*

Décision n° 29 : *Lancer d'ici à la fin de l'année un exercice de rationalisation des taxes affectées. Le Gouvernement transmettra au Parlement avant fin juin 2013 une évaluation du rendement et de l'efficacité de l'ensemble de ces taxes affectées. Comme le prévoit le projet de loi de programmation des finances publiques, les affectations de taxes devront être significativement réduites chaque année, toutes les administrations publiques devant contribuer à l'effort de redressement des comptes publics. Désormais, aucune taxe affectée ne pourra être créée sans parallèlement en supprimer une de montant au moins équivalent.*

_ Levier 8 : Assurer une action publique exemplaire et des réformes structurelles au service de la compétitivité

Décision n° 30 : *Redresser nos finances publiques pour assurer un environnement financier stable pour nos entreprises. La crise des dettes souveraines en zone euro a montré combien les difficultés financières des États pouvaient mettre en difficulté l'ensemble de l'économie d'un pays par les incertitudes qu'elles génèrent. Le premier service que l'État doit rendre à la compétitivité du pays dans un contexte de forte volatilité des marchés est de garantir la stabilité financière sur la base de laquelle l'activité économique peut s'épanouir.*

Décision n°31 : *Poursuivre et engager des réformes de structure, par exemple dans les transports, le logement, l'énergie, le fonctionnement des marchés de biens et services, et moderniser l'action publique (État, collectivités locales et sécurité sociale) pour accroître la qualité de l'environnement dans lequel évoluent nos entreprises et leurs salariés, libérer du pouvoir d'achat et renforcer la compétitivité de notre économie. Notamment, tout en engageant notre société dans une nécessaire transition de son modèle énergétique, le*

Gouvernement veillera à préserver l'avantage compétitif qu'il procure aujourd'hui à notre tissu productif.

Décision n° 32 : *Accompagner le développement des PME de croissance innovantes en mobilisant l'achat public. Une Conférence de "l'achat public innovant" sera instituée pour mobiliser les acteurs de l'achat public (60Md€ par an pour l'État et ses opérateurs, 20Md€ pour les collectivités territoriales) et favoriser la rencontre entre les besoins des acheteurs publics et l'offre des PME et ETI innovantes. L'objectif est d'atteindre en 2020 un volume de 2% de la commande publique de l'État, de ses opérateurs et des hôpitaux effectués auprès de telles entreprises, y compris celles qui développent des processus et des produits et services socialement innovants.*

Décision n° 33 : *Rénover le fonctionnement de la justice commerciale pour la rendre plus efficace. Des décisions seront prises avant la fin de l'année (formation des juges, recours à des expertises indépendantes, spécialisation des parquets, possibilité pour les représentants de l'administration de s'exprimer à l'audience, etc.) et une réforme ambitieuse sera proposée au printemps 2013 (spécialisation de quelques juridictions commerciales, recours éventuel à l'échevinage pour les juridictions principales, etc.). Cette modernisation de la procédure commerciale et du fonctionnement des tribunaux de commerce sera organisée en concertation avec les professions concernées.*

Décision n° 34 : *Doter la France d'une nouvelle instance de dialogue, de réflexion prospective et d'expertise. La mission ad hoc présidée par Yannick Moreau, chargée de faire des propositions au Premier ministre pour la mise en place d'une telle instance, rendra ses conclusions d'ici à la fin de l'année 2012. Les données publiques seront rendues accessibles gratuitement depuis le site data.gouv.fr, afin de renforcer la transparence de l'action publique et permettre le développement, notamment par les entreprises, de produits et services reposant sur l'exploitation de ces données.*

Décision n°35 : *Demander l'introduction d'avis publics d'experts indépendants dans l'élaboration des décisions européennes en matière de concurrence. La Commission européenne sera encouragée à intensifier ses efforts en vue de simplifier l'environnement réglementaire des entreprises et à mettre en œuvre une vraie stratégie normative au service de la compétitivité de l'industrie européenne. »*

* * * * *

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

1) IRP, comité d'entreprise...

- **L'employeur a accès aux documents comptables et financiers du comité d'entreprise et peut procéder à leur copie à ses propres frais (Cass. soc. 26 septembre 2012, n°11-15.384):**

Dans les faits, un employeur avait demandé au secrétaire et au trésorier du comité d'entreprise de lui communiquer l'ensemble des documents comptables et financiers, demande à laquelle les intéressés ont répondu défavorablement. Pour eux, les comptes ayant été approuvés et affichés, aucune autre obligation ne pesait sur eux. L'employeur agit donc en référé devant le tribunal de grande instance et l'affaire finit devant la Cour de cassation questions. Deux points sont à retenir de la décision de la haute juridiction :

- Le refus du secrétaire et du trésorier d'autoriser l'accès des documents comptables et financiers à l'employeur, président du comité d'entreprise, constitue un trouble manifestement illicite justifiant l'action en référé de l'employeur devant le tribunal de grande instance. L'employeur, comme les autres membres du comité d'entreprise, a le droit d'accéder aux archives et documents comptables et financiers du comité. Par conséquent, le refus de leur transmettre lesdits documents constitue un trouble manifestement illicite. Ils sont alors recevables dans leur action en justice pour en demander communication.
- Outre l'accès aux documents, l'employeur, ainsi que tous les autres membres du comité d'entreprise, sont en droit d'effectuer une copie de ces documents, à leurs frais ! Ils ne peuvent exiger une copie de ces documents mais peuvent procéder eux-mêmes à la copie sur leurs deniers personnels : oui.

Petite précision supplémentaire : a priori les représentants syndicaux peuvent également être considérés comme des membres du comité d'entreprise et donc bénéficier de cette décision.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu, d'abord, que le président du comité d'entreprise qui a accès, comme les autres membres, aux archives et aux documents comptables et financiers dudit comité est recevable à en demander en justice la communication par ceux qui, au sein du comité, les détiennent effectivement ;

Et attendu, ensuite, que le refus opposé au président du comité d'entreprise de lui communiquer ces documents constitue un trouble manifestement illicite, peu important que les comptes aient fait l'objet d'un vote d'approbation du comité d'entreprise ; ».

- **Les heures de délégation prises en dehors du temps de travail peuvent être rémunérées sous forme de repos (cass. soc., 9 octobre 2012, n°11-23.167) :**

Un avenant relatif à l'aménagement du temps de travail d'une convention collective prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations salariales afférentes par un repos compensateur de remplacement :

- 110% pour les 4 premières heures,
- 120% pour les quatre suivantes,
- 150% pour les autres.

Ce dispositif est totalement légal au regard de l'article L 3121-24 du code du travail, article qui dispose que :

« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent. (...) »

La question est ici de savoir si l'on pouvait faire application de cette même solution aux heures de délégation prises en dehors du temps de travail.

En pratique, un salarié, titulaire de différents mandats, refusait qu'on lui applique ces dispositions. Même s'il est de jurisprudence constante que les heures de délégations prises en dehors des horaires de travail pour les nécessités du mandat peuvent constituer des heures supplémentaires (Cass. soc. 21 novembre 2000, n° 98-40.730), le salarié prétendait qu'elles devaient lui être payées et non remplacées par du repos. Ce qu'avait confirmé une ordonnance de référé du Conseil de Prud'hommes de Nice, en s'appuyant sur l'article L 2315-3 du code du travail qui dispose que *« Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale »*.

La Cour ne suit pas le même raisonnement et juge que l'avenant relatif à l'aménagement du temps de travail doit être appliqué. Il doit donc être fait application aux heures de délégation prises en dehors des horaires de travail pour les nécessités du mandat du régime des heures supplémentaires dans **son intégralité**. Ainsi, si l'entreprise est couverte par un accord collectif prévoyant la récupération des heures supplémentaires en repos compensateur de remplacement, les heures de délégation répondant à la qualification d'heures supplémentaires doivent suivre le même régime. En aucun cas un salarié ne pourra exiger que ces heures lui soient payées.

Extrait de l'arrêt :

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que l'employeur avait fait application dans l'entreprise à compter du 1er janvier 2011 à tous les salariés de l'avenant n°2 du 2 février 2007 à la convention collective des hôtels, cafés et restaurants prévoyant la possibilité de mettre en œuvre un repos compensateur de remplacement en compensation des heures supplémentaires, ce dont il résultait que les heures de délégation accomplies par le salarié en dehors de ses horaires de travail pour les nécessités du mandat donnaient lieu à un repos compensateur de remplacement, le juge des référés, qui ne pouvait allouer de provision en présence d'une contestation sérieuse, a violé les textes susvisés ; ».

- **La condition d'avoir deux élus au comité d'entreprise pour pouvoir désigner un représentant syndical (dans les entreprises de plus de 300 salariés) n'est pas contraire au droit européen (Cass. soc., 24 octobre 2012, n°11-25.530) :**

La Cour de cassation vient de juger, encore une fois, que les dispositions de la loi du 20 août 2008 sont conformes au droit européen. Cette fois-ci était mis en cause l'article L 2324-2 du code du travail :

« Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15. »

FO jugeait cette disposition contraire au droit européen, notamment aux articles 11 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. En février 2012 (Cons. constit. 3 février 2012, n°2011-216), cet article avait déjà passé le contrôle de constitutionnalité. L'exigence des deux élus ne méconnaissait « *ni le principe d'égalité entre les organisations syndicales, ni la liberté syndicale, ni aucune autre exigence constitutionnelle* ».

Le dernier recours restait le droit européen. Certains tribunaux d'instance avaient suivi le raisonnement de FO et jugé la disposition contraire aux articles 11 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, autrement dit à la liberté syndicale et l'égalité de traitement entre les syndicats (TI Tours, TI Orléans, etc). Malheureusement, le contrôle de conventionalité a lui aussi été validé. La nécessité d'avoir deux élus au comité d'entreprise pour pouvoir désigner un représentant syndical n'a pas été jugée contraire à la liberté syndicale ni discriminatoire.

Extrait de l'arrêt :

« Qu'en statuant ainsi, alors que les articles 11 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales laissent les Etats libres d'organiser leur système de manière à reconnaître, le cas échéant, un statut spécial à certains syndicats en fonction de la nature des prérogatives qui leur sont reconnues et qu'il en résulte que le choix du législateur de réserver aux seules organisations syndicales ayant des élus la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ne méconnaît pas les articles susvisés de la Convention, le tribunal a violé les textes susvisés ; ».

2) Elections professionnelles :

- **En cas de blocage des élections, l'employeur doit saisir l'administration ou organiser les élections dans le périmètre déterminé lors des précédentes élections (Cass. soc., 26 septembre 2012, n°11-26.659) :**

Lors de la négociation du renouvellement des institutions représentatives du personnel, un désaccord survient entre les organisations syndicales de l'entreprise et l'employeur sur le maintien d'un établissement distinct. L'entreprise vient de subir de nombreuses réorganisations (restructurations, suppressions de postes, etc), les mandats en cours arrivent à

échéance et la situation n'évolue toujours pas. L'employeur prend finalement l'initiative de convoquer les organisations syndicales à une réunion de négociation portant sur le constat de la perte d'établissement distinct. Les syndicats ne se présentent pas à la réunion : aucun accord préélectoral n'est négocié, les élections ne sont pas organisées.

La Cour de cassation ne va pas valider le choix de l'employeur. A son sens, dans pareil cas, l'employeur doit soit saisir l'administration (la Direccte) qui se chargera de fixer le périmètre de l'élection à venir, soit organiser les élections dans le périmètre déterminé à l'occasion du précédent scrutin, peu importe qu'il l'ait été par un protocole d'accord électoral ou par l'administration. L'employeur ne peut rester dans une situation passive, il doit faire un choix !

Extrait de l'arrêt :

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que les mandats des représentants du personnel avaient expiré depuis plusieurs mois, que l'employeur avait attendu la saisine du tribunal d'instance pour convier les organisations syndicales à une négociation ne portant que sur le constat de la perte de qualité d'établissement distinct, et que face au refus des organisations syndicales de participer à cette négociation, il n'avait ni saisi l'autorité administrative ni organisé le processus électoral sur la base du périmètre de l'établissement distinct déterminé à l'occasion d'un précédent scrutin, se contentant de reporter la réunion, le tribunal d'instance, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ; ».

- **Le retrait ultérieur d'un salarié sur une liste de candidats n'a aucune incidence sur sa protection (Cass. soc. 26 septembre 2012, n°11-14.339) :**

Rappelons que les candidats aux élections professionnelles sont protégés au même titre que les titulaires d'un mandat. La durée de la protection est cependant variable. Selon les articles L 2411-7 et -11 du code du travail :

« L'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de délégué du personnel, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur (...) ».

« L'autorisation de licenciement est requise pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, au premier ou au deuxième tour, pendant les six mois suivant l'envoi des listes de candidatures à l'employeur (...) ».

Comme précisé dans les deux articles, la protection court à compter de l'envoi, par lettre recommandée, de la candidature du salarié.

Dans notre arrêt, suite au report des élections professionnelles, une liste avait légèrement été modifiée par le syndicat qui l'avait déposée. Que se passe-t-il pour les candidats présents sur la première liste mais non sur la seconde qui, finalement, ne seront pas candidats à ces élections ? Pour la Cour, le retrait ultérieur d'une candidature n'a aucune influence sur la protection : celle-ci court toujours à compter de l'envoi de la lettre recommandée initiale pendant six mois, même si la candidature du salarié est retirée ultérieurement.

Extrait de l'arrêt :

« Qu'en statuant ainsi, alors que l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat au premier ou au second tour des élections aux fonctions de délégué du personnel à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre du syndicat lui notifiant cette candidature, sans que son retrait ultérieur de la liste à l'occasion du report des élections n'ait d'incidence sur cette protection, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; ».

- **L'employeur ne peut demander l'annulation des élections au motif que le délégué syndical n'avait pas expressément reçu mandat pour ce faire de la part de son syndicat, s'il ne lui en a pas fait la demande lors du dépôt de la liste ou s'il ne l'a pas contestée (cass. soc. 26 septembre 2012, n°11-25.544) :**

Nous vous le rappelons à maintes reprises (voir le Guide des élections FO Métaux, p40), la personne qui dépose les listes de candidats, tout comme celui qui négocie le protocole d'accord préélectoral, doit avoir reçu un mandat spécial du syndicat pour le faire. La Cour de cassation avait opéré un revirement de jurisprudence en 2011 en décidant que **même le délégué syndical** devait dorénavant présenter un mandat exprès de son organisation pour déposer les listes aux élections (Cass. soc. 15 juin 2011, n°10-25282).

Dans cette affaire, un délégué syndical dépose sa liste de candidats en vue de l'organisation des élections. Sur le moment, l'employeur ne lui demande pas le mandat qu'il détient de son syndicat pour pouvoir déposer la liste. Par la suite, il ne conteste pas non plus cette liste. Les élections se déroulent normalement et ce n'est qu'après la proclamation des résultats que l'employeur décide de demander l'annulation des élections au motif que le salarié ne détenait pas de mandat exprès de la part de son syndicat. L'employeur demande que l'élection des candidats présents sur cette liste soit annulée.

La Cour de cassation rejette le raisonnement de l'employeur et rappelle, tout d'abord, que le délégué syndical qui dépose les listes doit avoir reçu un mandat exprès de son syndicat **à cette fin**, autrement dit pour cette seule finalité. Un mandat général ne semble pas suffisant. Il faut que ce dernier vise expressément le pouvoir donné au délégué syndical de déposer la liste des candidats. Ensuite, la Cour précise que si l'employeur n'a pas réclamé ce mandat au moment où le délégué dépose sa liste et qu'il n'a pas contesté le dépôt de la liste par la suite, il ne peut réclamer a posteriori l'annulation des élections. La charge de l'organisation des élections pèse sur l'employeur, à eux de prendre leurs précautions lors de toutes les étapes, notamment celle du dépôt des listes. S'ils ne réagissent pas au bon moment, toute contestation ultérieure est vaine.

Pour un modèle de pourvoir spécial voir l'annexe 1 du Guide des élections (p82).

Extrait de l'arrêt :

« Attendu, cependant, que si un délégué syndical ne peut présenter de liste de candidats au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin, l'employeur qui, chargé de l'organisation des élections, n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de la liste de candidatures, ni contesté le dépôt de cette liste, ne peut remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin ».

- **Répartition des suffrages en cas de liste commune : tous les coups (ou presque) sont permis (cass. soc. 24.10.2012, n° 11-61.166) !**

Petite cure de rappel : en cas de liste commune de candidats aux élections, à défaut de précision, les bulletins obtenus sont répartis à parts égales entre les organisations. Si ces dernières décident d'une répartition inégalitaire, elles doivent l'indiquer dans leur dépôt de liste. Mais cela ne suffit pas. La Cour de cassation a décidé, en 2010, que l'employeur et les salariés devaient être avertis de cette clé de répartition avant le scrutin pour qu'elle s'applique effectivement. A défaut d'information des électeurs (sur les tracts ou les professions de foi, par exemple), c'est le retour à la case départ : les voix seront réparties à parts égales.

C'est cet argument qu'a utilisé un syndicat dans l'affaire commentée (Cass. Soc. 24.10.2012, n° 11-61.166). Ce qui est étonnant en l'espèce, c'est que c'est un des syndicats de la liste commune qui s'est prévalu, à son avantage, du défaut d'information aux électeurs, de la clé de répartition choisie par les syndicats de la liste commune ! Faisant les comptes après les élections, il s'est rendu compte que la répartition égalitaire lui faisait passer la barre des 10%, contrairement à la répartition initialement choisie qui le privait du fameux sésame, avec 9,56%. Le calcul était vite fait et l'argument rapidement trouvé : à défaut de prouver que les électeurs ont bien eu connaissance de la clé de répartition choisie par les syndicats, les bulletins devaient être répartis à parts égales. Le syndicat en question devenait donc représentatif et pouvait désigner un délégué syndical.

Ce raisonnement a été validé par la Cour de cassation, qui balaie les arguments adverses tenant notamment à l'exigence de bonne foi de la part du syndicat. La solution peut surprendre car c'est aux syndicats de la liste commune de procéder normalement à cette information aux électeurs... La Cour semble admettre que l'on puisse se prévaloir de sa propre défaillance... Une fois de plus, on voit que les équipes syndicales doivent la jouer très serré avant pendant et après les élections !

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu que la répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à parts égales, doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections et qu'à défaut, la répartition s'opère à parts égales ;

Que le tribunal d'instance, qui a constaté, hors toute dénaturation des attestations produites aux débats, qu'il n'était pas rapporté la preuve de ce que la répartition des suffrages adoptés par les syndicats ayant établi une liste commune pour les élections du comité d'établissement du pôle Nord-Est, pour les 2ème et 3ème collèges, avait été portée à la connaissance des électeurs, a, par ces seuls motifs, exactement décidé que seule pouvait être mise en œuvre une répartition à parts égales des suffrages obtenus par ces syndicats ».

3) Période d'essai :

- **Le renouvellement de la période d'essai est possible à la seule condition qu'il soit prévu par un accord de branche étendu (cass. soc. 26 septembre 2012, n°11-11.444) :**

Pour que le renouvellement de la période d'essai soit possible, deux conditions doivent être remplies :

- la période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit,
- la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas : elles doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail (L 1221-23 du code du travail).

La Cour vient préciser que si aucun accord de branche étendu ne prévoit la possibilité du renouvellement, le contrat de travail seul ne peut le prévoir. Une telle clause prévue dans un contrat de travail serait jugée nulle et la rupture du contrat intervenant pendant la période de renouvellement devrait être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A noter tout de même qu'un accord de branche étendu seul ne suffit pas non plus. L'accord exprès et non équivoque du salarié est également nécessaire.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu que la cour d'appel qui a relevé que la possibilité de renouvellement de la période d'essai n'est pas prévue par l'article 24 de l'annexe 1 de la Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, dans sa version en vigueur à la date de souscription du contrat de travail, a exactement décidé que la clause contractuelle prévoyant un tel renouvellement est nulle, d'où il résulte que la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai de trois mois s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ; ».

4) Libertés individuelles :

- **L'employeur doit demander une autorisation à la CNIL pour recourir aux badgeuses biométriques, si celles-ci sont destinées à la gestion des horaires des salariés (Délibération de la CNIL n°2012-322 du 20 septembre 2012) :**

La CNIL (commission nationale de l'informatique et des libertés) vient de publier une délibération dans laquelle elle restreint l'utilisation des badgeuses biométriques. Cette délibération vient d'être publiée au Journal Officiel du 12 octobre 2012 et abroge celle du 27 avril 2006.

Rappelons qu'une badgeuse biométrique utilise le contour de la main de chaque salarié pour le reconnaître. Auparavant, le recours à un tel système se faisait sur un simple engagement de conformité à la décision d'autorisation unique n°AU-007 (instaurée par la délibération du 27 avril 2006). Dorénavant, quand une entreprise souhaite mettre en place un tel système dans un but de gestion des horaires des salariés, elle doit en demander l'autorisation préalable à la CNIL. Les badgeuses biométriques servant à la gestion des horaires sont donc exclues du champ de la décision d'autorisation unique n°AU-007.

Pourquoi la CNIL a-t-elle pris cette position ? Suite à de multiples échanges avec les organisations syndicales et patronales, ainsi que la Direction Générale du Travail et certains professionnels du secteur, la CNIL a constaté que le recours au système des badgeuses biométriques, qui implique d'utiliser une partie de son corps, est un moyen disproportionné pour contrôler les horaires des salariés. Il ne s'agit pas ici de questions de sécurité. Pour les systèmes utilisés aux fins de présumer la sécurité des lieux, la solution reste la même qu'auparavant : un simple engagement de conformité à la demande d'autorisation. C'est pourquoi l'employeur qui souhaite recourir à un tel système doit demander l'autorisation à la CNIL au préalable.

A compter de la réception de la demande, la CNIL dispose d'un délai de deux mois pour y répondre. L'absence de réponse vaut rejet de la demande. Les entreprises qui avaient de tels systèmes mis en place avant la délibération disposent de cinq ans à compter du 12 octobre 2012 pour se mettre en conformité avec cette nouvelle obligation.

5) Temps de travail :

- **Sauf engagement de l'employeur, les astreintes ne sont pas des droits acquis pour les salariés (Cass. soc., 10 octobre 2012, n°11-10.454) :**

La Cour de cassation vient de trancher un problème épineux concernant les astreintes. Elle affirme pour la première fois que les salariés n'ont pas de droit acquis aux astreintes. La Cour en vient à ce raisonnement en transposant la solution qu'elle avait déjà donnée pour les heures supplémentaires. Selon elle, sauf engagement de l'employeur, les salariés n'ont pas de droit acquis à l'exécution d'heures supplémentaires (Cass. soc. 2 novembre 2005, n°03-47.679). La même solution doit donc être appliquée aux astreintes : sauf engagement de l'employeur vis-à-vis du salarié à en assurer l'exécution d'un certain nombre, il n'existe pas de droit acquis aux astreintes. Elle vient en plus préciser que, sans engagement de l'employeur, seul un abus de l'employeur dans son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation.

En l'espèce, les salariés d'une entreprise effectuaient des astreintes lors des périodes hivernales. Rien n'était précisé dans leur contrat sur le nombre d'astreintes à effectuer. Certains salariés ne bénéficiant pas de ces astreintes se sont plaints à l'employeur en prétextant une rupture d'égalité entre les salariés. La Cour ne suit pas leur raisonnement et précise donc qu'en l'absence d'engagement de l'employeur, c'est-à-dire d'engagement exprès de l'employeur dans ce sens et vis-à-vis de chaque salarié pris individuellement, à en exécuter un certain nombre, il n'existe aucun droit acquis aux astreintes ! Cependant s'il y a abus du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié pourra réclamer des dommages et intérêts.

Extrait de l'arrêt :

« Vu les articles L. 3121-5 du code du travail et 1134 du code civil ;

Attendu qu'il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf engagement de l'employeur vis à vis du salarié à en assurer l'exécution d'un certain nombre ; qu'à défaut d'un tel engagement, seul un abus de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction peut ouvrir droit à indemnisation (...)

Qu'en statuant ainsi en ne caractérisant, ni l'existence d'un engagement de l'employeur sur le nombre d'astreintes garanti au salarié, ni l'abus dans l'exercice de son pouvoir de direction, la cour d'appel a violé les textes susvisés ». ■