



**Semaine 51 du 14 au 19 -12 - 2009**

**PATRONAT**

**- Gestion sociale des conséquences économiques de la crise sur l'emploi : « un nouveau droit à la mobilité professionnelle individuelle sécurisée »** 14 décembre 2009 MEDEF TV >

A l'issue d'une nouvelle séance de négociation sur la gestion sociale des conséquences économiques de la crise sur l'emploi, la délégation patronale a proposé un nouveau dispositif de mobilité individuelle.

Déclaration de Dominique Castéra, chef de file de la délégation patronale :

« Nous avons proposé aujourd'hui un dispositif de « mobilité individuelle professionnelle sécurisée », totalement nouveau.

Il permet à un salarié qui souhaite réaliser un projet professionnel dans une autre entreprise d'avoir un droit au retour dans son entreprise d'origine.

Tandis qu'hier un salarié qui voulait se lancer dans un nouveau projet professionnel devait démissionner, avec ce dispositif il peut bénéficier d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord et d'un droit à l'échec de sa mobilité, avec droit au retour ou indemnité.

Il s'agit donc bien d'un dispositif nouveau, dans l'esprit de la sécurisation des parcours professionnels et de la flexisécurité à la française ». Prochaine séance : 12 février 2010.

**Conférence de presse mensuelle de Laurence Parisot** – 15 décembre 2009 Medef TV

La conférence de presse mensuelle a été l'occasion pour Laurence Parisot de parler du budget du MEDEF approuvé le 14 décembre par le Conseil Exécutif, du sommet de Copenhague, du Grand Emprunt, de la taxe professionnelle et des négociations sociales en cours.

**Taxe professionnelle**

Le but que nous nous étions fixé n'est pas totalement atteint. Il y a un progrès global qu'il faut saluer et il faut vraiment dire à quel point nous mesurons l'effort, l'engagement, je dirais même le courage, du gouvernement dans la conduite de cette réforme difficile mais ô combien essentielle pour la compétitivité de notre pays. Toutefois il faut bien avoir à l'esprit qu'il ne s'agit pas d'une suppression de la taxe professionnelle. Je vous rappelle que celle-ci représente au total un prélèvement sur les entreprises de 24 milliards d'euros. A la fin des fins, la réforme ne va aboutir qu'à un allègement de 4,5 milliards. Nous sommes donc loin d'une suppression, il s'agit d'un simple allègement. Cet allègement va être très utile à beaucoup de secteurs de l'industrie. Mais ce qui est un progrès pour certains ne l'est pas pour tous. Aujourd'hui nous évaluons à 70 000 entreprises, le nombre de celles qui vont connaître une augmentation de l'impôt après la réforme. Donc nous demandons au gouvernement et au parlement de prendre en considération le risque que les choix qui ont été

faits font peser sur ces 70 000 entreprises. Il est encore temps, nous voulons le faire savoir, de faire voter un amendement qui permettrait un lissage des effets sur ces 70 000 entreprises. Aujourd'hui il y a un lissage sur 4 ans, à moins de 10 ans nous considérerions que ce n'est pas supportable. Dans le secteur du commerce, dans le secteur du bâtiment, dans le secteur des services, dans le secteur de l'intérim, certaines entreprises dans la configuration actuelle de la réforme vont connaître des augmentations d'impôts supérieurs à 500%. Donc un lissage à au moins 10 ans est absolument nécessaire.

**L'Ania claque la porte du Medef** Le 17 décembre 2009 Usine nouvelle

**L'Association nationale des industries agroalimentaires (Ania) a décidé de quitter la fédération patronale. Jean-Louis Buisson, son président, met en avant le coût élevé de la cotisation.**

Au terme d'un long et intense débat lors de son conseil d'administration, l'Ania a décidé aujourd'hui de claquer la porte du Medef, en raison du montant trop élevé de la cotisation versé à l'organisme patronal. C'est du moins la raison avancée par Jean-René Buisson, le patron de l'Ania, pourtant l'un des principaux partisans de Laurence Parisot lors de son élection à la tête du Medef.

« La raison essentielle de cette sortie est la question que l'on se pose depuis un certains temps sur le rapport entre les prestations et les cotisations, le rapport qualité-coût que l'on a », indique le président de l'Ania, qui revendique une cotisation de 633 000 euros à la fédération du patronat.

Il y a deux jours, Laurence Parisot avait annoncé une « remise exceptionnelle » de 6 % sur les cotisations 2010 de tous ses adhérents en signe de solidarité par rapport aux difficultés des entreprises. Elle n'aura pas convaincu les administrateurs de l'Ania, qui par 18 voix contre 12 (et trois abstentions) ont voté la sortie. A six mois du renouvellement de la présidence du Medef, la défection de l'Ania est un coup dur pour Laurence Parisot.

Reste à voir aussi quelles vont être les conséquences de cette décision au sein même de l'Ania, union de fédérations professionnelles par métier, qui rassemble à la fois quelques grosses multinationales et une multitude de PME.

**"Buisson dit tout haut que le Medef ne sert plus à rien"** 17/12/2009

Charles Platiau / Reuters



Jean-René Buisson, Président de l'ANIA

**C'est une première. Le président de l'Association des industries agroalimentaires (Ania), Jean-René Buisson, a décidé jeudi de quitter le Medef. Un coup dur pour la présidente Laurence Parisot.**

#### **L'ANIA quitte le MEDEF. Quelle portée a cette action ?**

C'est du jamais vu ! L'ANIA est une très grosse fédération, qui représente des groupes comme Danone. Au moment du grand scandale de l'UIMM il y a deux ans, Jean-René Buisson avait déjà menacé de partir, jugeant que Laurence Parisot réagissait trop mollement. Mais il n'avait jamais mis ses menaces à exécution.

#### **C'est étonnant de sa part ?**

Pas vraiment. Il a toujours été un "trouble fête". Déjà en 2005, il avait rompu la solidarité du Groupe des fédérations industrielles (GFI), en soutenant la candidature de Laurence Parisot, qui incarnait le monde des services, au lieu de celle des industriels Guillaume Sarkozy et Yvon Jacob ! Il est possible qu'en échange, Buisson ait reçu des postes importants au sein du Medef. De fait, il a été nommé au Conseil exécutif et à la tête de la commission Protection sociale.

#### **Les relations se sont dégradées entre Jean-René Buisson et Laurence Parisot...**

Il a rapidement trouvé qu'elle régnait de manière trop personnelle, ne lui parlait de rien et préférait consulter des conseillers non élus extérieurs, notamment de l'IFOP, qu'elle dirigeait auparavant.

## La position de l'ANIA reflète-t-elle une tendance de désaffection vis-à-vis du Medef ?

Certainement. Buisson dit tout haut ce que beaucoup pensent tout bas : que le Medef ne sert plus à rien. D'ailleurs, de plus en plus de jeunes entrepreneurs ne sont pas adhérents, d'autant plus que les cotisations sont chères.

## Et vis-à-vis de Laurence Parisot ?

Aussi. Laurence Parisot, poussée par sa conseillère personnelle Rosine Lapresle, s'est attachée à des débats qui étaient loin des préoccupations des entreprises, surtout en temps de crise : parité et diversité dans l'entreprise, passerelles avec le monde de l'université, des arts, de la magistrature... Alors que son prédécesseur, Ernest-Antoine Seillière, était très apprécié en tant qu'homme de terrain, Laurence Parisot est vue comme faisant avant tout de la com'.

A cela s'ajoute le fait que Laurence Parisot a perdu sa crédibilité auprès du "camp" des industriels. En 2005, elle avait hérité de Optimum, leader de la porte coulissante. Sauf qu'Optimum a fait d'énormes pertes et a été cédé en 2006.

## Quelle conséquence pour la prochaine élection de la présidence du MEDEF ?

C'est très mauvais pour Laurence Parisot, qui comptait se présenter pour un second mandat. Il risque d'y avoir un retour arrière, un effet boomerang : Laurence Parisot représentait un courant très moderne, les fédérations risquent donc de voter pour un président qui soit plus dans la tradition du MEDEF.

## Le patronat refuse de négocier sur le dialogue social dans les TPE L'Expansion.com - 18/12/2009

**Le Medef et la CGPME ont annoncé vendredi qu'il n'y aurait pas de négociation avec les syndicats sur l'instauration d'un dialogue social dans les très petites entreprises (TPE) qui emploient au total quelque quatre millions de personnes n'ayant aucun représentant du personnel.**

Des pourparlers préliminaires avaient été entamés en septembre dernier sous la forme d'une "délibération sociale", mais la présidente du Medef Laurence Parisot avait affirmé que ce dossier n'était pas "*une priorité*". Son homologue de la CGPME Jean-François Roubaud avait déclaré quant à lui qu'"*une représentation collective institutionnalisée du personnel dans les TPE ne se justifie pas*".

"*Les travaux de la délibération sociale ont fait apparaître que les partenaires sociaux ne sont pas en mesure d'ouvrir une négociation sur ce thème lors de la prochaine rencontre paritaire du 22 décembre 2009*", déclare un communiqué commun du Medef et de la CGPME.

Ce cycle de discussions avait pour objet de déterminer les modalités d'une représentation des salariés dans les entreprises de moins de 11 salariés (commissions paritaires inter-entreprises, de site, de branche...). Il devait aussi servir à fixer les critères de l'audience des organisations syndicales dans ce type d'entreprises. Les salariés de ces entreprises n'ont actuellement pas d'élu du personnel.

Dans un communiqué, la CFDT s'est déclarée "*mécontente et en colère*" et dénonce "*une attitude réactionnaire de défiance vis-à-vis de la représentation des salariés*". Patronat et syndicats ayant échoué à trouver un terrain d'entente, le gouvernement devrait reprendre la main. Il déposera "*dès le 1er trimestre 2010*" un projet de loi sur cette question, avait-on indiqué fin octobre au ministère du Travail. Le ministère considère qu'"*il y a urgence*" si l'on veut que des instances représentatives du personnel soient opérationnelles partout d'ici fin 2013, échéance fixée par la loi du 20 août 2008.

Cette loi réformant les règles de la représentativité syndicale a posé le principe d'une négociation sur l'organisation du dialogue social dans les TPE, qui aurait dû en théorie s'achever le 30 juin. Les premières discussions n'avaient démarré qu'en septembre et un groupe de travail avait commencé à se réunir le 13 octobre.

## Seniors: l'amende qui fait peur aux entreprises 19.12.2009 Le Parisien

**Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre pour signer un accord sur l'emploi des seniors. Après, elles devront payer une pénalité. Un casse-tête pour les PME.**

L'ultimatum tombe dans treize jours. Après le réveillon, les employeurs ne pourront plus se séparer des tempes grises comme bon leur semble. « C'est fini ! » assure le gouvernement, décidé à employer la manière forte afin de doper l'emploi des seniors. Un taux ridiculement bas : 38 % des 55-64 ans travaillent en France, contre 46 % de la même tranche d'âge chez nos voisins européens.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, plus de 30 000 entreprises d'au moins 50 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur du recrutement ou du maintien des salariés âgés. Sinon, elles devront verser une pénalité équivalant à 1 % de leur masse salariale à la Caisse d'assurance vieillesse, et ce pour chaque mois de retard. « Mais, techniquement, les entreprises ont jusqu'au 31 janvier pour déposer leur accord à la Direction départementale du travail, comme le prévoit la loi », précise-t-on au ministère du Travail.

Les [syndicats](#) perplexes

Une épée de Damoclès prise très au sérieux par les employeurs. « Ils ont peur de cette sanction en période de crise », peste un représentant patronal. L'amende représenterait 4 millions d'euros chez SFR ou 9 millions d'euros chez Vinci. « Mais nombre d'entreprises ont réalisé tardivement ce risque et s'y sont prises à la dernière minute, explique Anne Boileau, avocate spécialisée en droit social chez Jones Day. Pour les grands groupes, cela n'a pas posé trop de problèmes. En revanche, beaucoup d'entreprises de moins de 500 salariés sont désarmées. »

Dans les QG syndicaux, on reste perplexe. Les entreprises seront jugées non pas sur l'évolution de leur taux d'emploi des seniors, mais sur l'existence d'un accord ou d'un plan d'action. Bref, sur une obligation de moyens et non pas de résultats, laissée à l'appréciation des partenaires sociaux. Sans compter que, pendant des années, syndicats et directions ont préféré négocier le départ des salariés âgés... pour laisser la place aux jeunes ou éviter un plan social.

## GOUVERNEMENT

### Les 35 heures, "facteur de stress" selon Darcos le 14 décembre 2009

Les [35 heures](#) étaient volontiers présentées, lors de la mise en place de la mesure, comme la plus grande avancée sociale depuis les congés payés. Avant que la mesure phare de [Martine Aubry](#) ne soit chargée de tous les maux par la droite, accusée de peser trop lourdement sur les entreprises, et de nuire à la compétitivité de la France. "Détricotées" en juillet 2008 par le texte de [Xavier Bertrand](#) sur la rénovation de la démocratie sociale, les 35 heures existent toujours en tant que durée légale du temps de travail, mais chaque entreprise peut de fait négocier la durée du travail et ses contreparties.

Pourtant aujourd'hui, [Xavier Darcos](#) revient sur les 35 heures. Avec cette fois un angle d'attaque inédit : alors qu'on attend cette semaine un premier bilan sur les questionnaires sur le stress au travail remplis par les salariés de France Télécom, et que l'UMP présente les conclusions de son groupe de travail sur le même thème, le ministre du Travail assure que cette réforme "a généré du stress pour les salariés qui devaient faire en 35 heures ce qu'ils faisaient avant en 39".

#### "Ne pas toucher à la durée légale du travail"

"Cette réforme n'a pas créé d'emplois mais elle a apporté son lot de perversité", dénonce le ministre du Travail en commentant : "Même à gauche, plus grand monde n'ose s'en réclamer (...) Elle n'était pas non plus adaptée à la compétition internationale et donnait une vision archaïque, post-soixante-huitarde, de la société".

A contrario, il défend la réforme de 2008 : "Les lois Aubry, c'était 35 heures partout ; nous avons permis aux salariés et aux patrons d'en discuter directement entre eux", en renvoyant "autant que possible la négociation au sein des entreprises". Autres avantages, selon lui : "La défiscalisation et l'exonération des charges sur les heures supplémentaires de la loi Tepe ont donné aux salariés qui le souhaitent la possibilité de travailler plus. Avec succès : le nombre d'heures sup' a augmenté de 30 % entre 2006 et 2008 et devrait à peine baisser en 2009 malgré la crise. Nous avons aussi en 2008 décontingenté le nombre d'heures supplémentaires".

Pour autant, le ministre n'est pas favorable à la disparition de la référence légale aux 35 heures : "Nous avons décidé en 2007 de ne pas toucher à la durée légale du travail. Et nous avons bien fait car nous n'aurions pas pu obtenir ce que nous souhaitions : permettre aux salariés qui le désirent de travailler plus pour gagner plus".

## EMPLOI

### Bientôt une nouvelle forme de rupture pour les CDI ? Le 14 décembre 2009 Usine nouvelle

Pour promouvoir la mobilité des salariés, le Medef propose un nouveau contrat. Une proposition critiquée par les syndicats mécontents des conditions de retour proposées par le syndicat patronal.

Depuis le mois d'octobre, les syndicats représentant les salariés et ceux représentant les employeurs se rencontrent régulièrement pour négocier un accord sur « la gestion sociale des conséquences de la crise sur l'emploi ». Parmi les

textes en discussion, une réflexion est engagée sur les moyens pour améliorer la mobilité des salariés. D'après les informations de l'Agence France Presse, **les représentants du patronat ont proposé le 14 décembre une nouvelle forme de rupture du contrat à durée indéterminée**. Pour le moment, un CDI se termine en cas de licenciement quel qu'en soit le motif (économique, pour faute), à l'initiative du salarié, ou par consentement mutuel depuis un peu plus d'un an.

#### Les conditions du retour discutées

**La proposition du Medef – présentée comme expérimentale - prévoit qu'un salarié puisse quitter l'entreprise d'un commun accord, tout en ayant une possibilité de revenir si l'essai n'est pas concluant. Cet accord de mobilité professionnelle sécurisée serait limité aux salariés ayant 2 ans d'ancienneté.**

Les syndicats de salariés ont vivement critiqué cette nouvelle formule, notamment les conditions de retour dans l'entreprise. Ils auraient voulu qu'elle soit garantie. Or, **le texte du Medef prévoit de pouvoir retrouver son ancien emploi ou un emploi équivalent dans les 6 mois suivant la rupture dans la mesure du possible.**

En effet, le texte ne prévoit pas un retour automatique. **Quatre causes de non-réintégration ont été prévues (salarié remplacé entre-temps, suppression du poste, réduction d'effectifs, ou absence d'emplois effectifs). C'est là que le bât blesse : dans ce cas, le salarié aurait droit à une indemnité égale à moitié de celle qu'il aurait touchée au moment de son départ ; il pourrait cependant s'inscrire au chômage.**

#### **Le Pôle Emploi va recruter mille CDD en renfort** LEMONDE.FR avec AFP | 18.12.09

Pôle emploi va bénéficier du "renfort temporaire" de 1.000 personnes recrutées en CDD, a annoncé, vendredi 18 décembre, le secrétaire d'Etat à l'emploi **Laurent Wauquiez**. Cette mesure est censée désengorger les services du nouvel organisme chargé de l'accueil et de l'indemnisation des chômeurs. Les syndicats du Pôle emploi, organisme né en décembre 2008 de la fusion de l'ANPE et des Assédic, ont plusieurs fois dénoncé, après cette fusion, des conditions de travail difficile, dues notamment à la crise et à l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi.

Cette proposition de recrutement émane du conseil d'administration de Pôle emploi qui s'est réuni vendredi matin. Le secrétaire d'Etat à l'Emploi s'est montré *"favorable à des CDD d'une durée d'un an, avec peut-être un premier contrat de huit mois, prolongé ensuite jusqu'à un an"*. Il a dit son *"espoir que ces renforts soient opérationnels en février"*, précisant qu'*"on a tous les candidats"* parmi les personnes ayant déjà postulé pour de précédentes vagues de recrutements à Pôle emploi.

Pôle emploi compte environ 47 000 salariés. *"Ces forces supplémentaires seront affectées à tenir le front de l'indemnisation pour ne pas avoir de bug comme en 1993" et "à venir en renfort dans les régions les plus fragilisées"*, a expliqué M. Wauquiez, soulignant que *"ces renforts visent à nous aider à passer le cap de la crise" et que l'objectif est de n'engendrer "aucun déficit structurel"*.

En moyenne, chaque conseiller de Pôle emploi suit *"autour de 90-95 demandeurs d'emploi, mais il peut y avoir des différences par régions"*, a précisé le secrétaire d'Etat. Pour soulager Pôle emploi sont aussi prévus *"une mobilisation deux fois plus rapide des opérateurs privés de placement, avec la prise en charge de 320.000 demandeurs d'emploi supplémentaires sur un an au lieu des deux ans prévus"* ou encore un recours accru aux missions locales, selon lui.

## **ECONOMIE**

#### **Pourquoi le CAC 40 paye moins d'impôts que les PME** L'Expansion.com - 14/12/2009

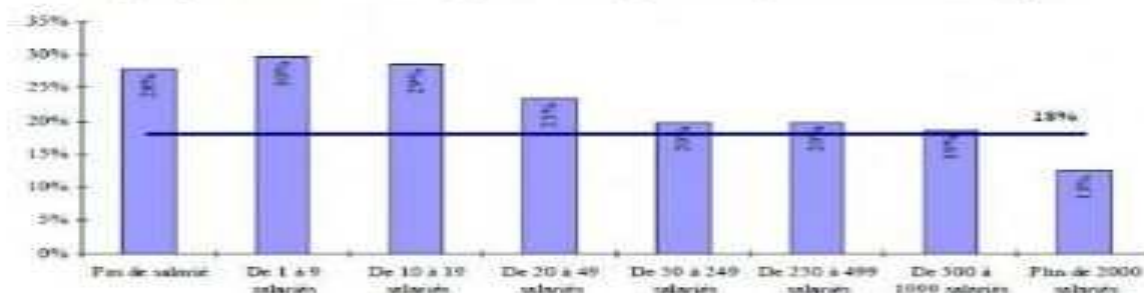
**Selon un rapport du Conseil des prélèvements obligatoires, les entreprises du CAC 40 paient 2,3 fois moins d'impôts sur les bénéfices que les PME. En cause, des mécanismes d'optimisation fiscale qui ne bénéficient qu'aux grandes entreprises...**

#### **Le constat... le CAC se débrouille mieux que les PME**

D'après le dernier [rapport du Conseil des prélèvements obligatoires](#) les entreprises du CAC40 payent, en proportion, 2,3 fois moins d'impôts sur les bénéfices que les PME. Quand une petite entreprise paye 100 euros d'impôts sur les bénéfices, un groupe du CAC 40 n'y consacre que 43 euros, pour des bénéfices identiques.

Pour calculer ce ratio, le CPO a pris en compte le taux d'imposition implicite des sociétés françaises, c'est-à-dire l'impôt sur les bénéfices effectivement payé, rapporté à l'excédent net d'exploitation (ENE). Alors que ce taux est en moyenne en France de près de 18% pour l'ensemble des entreprises, il varie néanmoins fortement en fonction de la taille de ces dernières. Les sociétés de moins de 20 salariés ont ainsi un taux implicite d'imposition de 30%, contre 20% pour celles de moins de 500 salariés, 13% pour les sociétés de plus de 2.000 employés... et 8% seulement pour les entreprises du CAC40. Ainsi, si ces dernières acquittaient l'impôt comme le font les PME, elles paieraient 15 milliards d'euros au lieu des 6,5 milliards qu'elles versent aujourd'hui. Un manque à gagner de 8 milliards d'euros pour les caisses de l'Etat.

Graphique n°28 : Taux implicite d'imposition par taille d'entreprises



Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires

### L'explication... Paradis fiscaux et optimisation fiscale

Par plusieurs raisons. La première, l'implantation des entreprises françaises dans les **paradis fiscaux**. Selon une enquête du périodique [Alternatives économiques](#), les sociétés du CAC 40 possèdent environ 1500 filiales dans ces pays dont les pratiques ont été officiellement condamnées par les pays du G20. Des Bermudes à la Suisse, en passant par Panama, Malte ou Hong Kong, les entreprises françaises - parmi lesquelles les plus connues - sont nombreuses à profiter de ces territoires à fiscalité plus ou moins douce, voire quasi nulle. Avec en première place la BNP qui compte quelques 189 antennes dans les paradis fiscaux.

#### LES ENTREPRISES FRANÇAISES DANS LES PARADIS FISCAUX

	Nombre de filiales dans les paradis fiscaux	En % du nombre total de sociétés dans le groupe
BNP Paribas	189	23
LVMH	140	24
Schneider	131	22
Crédit agricole	115	19
PPR	97	17
Banque populaire	90	9
France Télécom	63	24
Société générale	57	17
Lagardère	55	11
Danone	47	23

Alternatives économiques

Autre technique à succès, la **sous-capitalisation** permet de "faire porter les dettes d'acquisition financées sur emprunt par des sociétés dotées de très peu de capitaux propres", explique le rapport. En clair, il s'agit de faire financer les acquisitions par des filiales très peu capitalisées et logées dans des territoires à forte imposition. Dans la mesure où la rémunération des emprunts (intérêts) est déductible alors que la rémunération des apports en capital (dividendes) ne l'est généralement pas, il est donc très intéressant de faire apparaître ces acquisitions dans les comptes de la filiale sous-capitalisée.

Enfin, il y a les **niches fiscales**. Régimes du bénéfice mondial, provisions pour charges exceptionnelles, crédit d'impôt recherche, crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage... En 2007, la fiscalité dérogatoire en matière d'imposition des bénéficiaires des entreprises s'élève à près de 7 milliards d'euros, soit 11% du volume global des dépenses fiscales. Grâce par exemple au crédit d'impôt recherche (CIR), les entreprises peuvent déduire de l'impôt sur les sociétés une partie de leurs investissements de recherche et développement. En 2010, le CIR devrait ainsi coûter quelques 4 milliards d'euros à l'Etat. Mais là encore, la mesure apparaît injuste pour les PME très défavorisées. Dans un rapport rendu en juillet dernier, le député UMP Gilles Carrez notait déjà cette imperfection. "Le crédit d'impôt recherche bénéficie massivement aux grandes entreprises", écrit-il. En 2007, "718 grandes entreprises (soit 10,6 % des bénéficiaires) ont capté 57 % de l'avantage fiscal". Pire : le rapport estime que "a contrario, les PME n'obtiendront qu'environ 20 % des gains de la réforme". Ainsi et en résumé, plus il y aura de CIR et plus la part des plus grandes entreprises sera importante. D'où le mécontentement des PME qui se sentent de plus en plus délaissées par le législateur. A suivre sur [LExpansion.com](http://LExpansion.com), la réaction de Jean-Eudes Dumesnil, le secrétaire général de la CGPME.

**Tableau n°11 : Dépenses fiscales des dispositifs IR-IS, IS et IF**  
**Zoom sur les six principales mesures**

*En M€*

Libellé	2005	2006	2007	2008*	Date de création
Provisions pour charges exceptionnelles ou pour risques afférents aux opérations d'assurance crédit	NC	NC	1 500	NC	1974
Crédit d'impôt en faveur de la recherche	700	800	1 000	1 390	1982
Taxation au taux réduit des plus-values de cessions et de concessions de brevets	-	-	730	NC	1991
Exonération des organismes d'HLM et des offices publics d'aménagement et de construction (OPAC)	300	370	650	650	2003
Régime du bénéfice mondial ou consolidé	750	620	489	489	1965
Crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage	130	270	370	330	2005

Source : CPO, données voies et moyens tome II- PLF 2009

\* Prévisions

Rapport du Conseil des prélèvements obligatoires

### Banques : Lagarde va taxer les bonus des traders

16.12.2009 Le Parisien

A partir de 27 500 euros, les bonus versés en France par les banques aux traders au titre de l'année 2009 seront taxés à 50%, suivant le modèle que annoncé la semaine dernière par le gouvernement britannique, a annoncé mercredi la ministre de l'Economie, [Christine Lagarde](#). Elle concernera quelque 2 000 à 3 000 opérateurs de marché travaillant en France mais sera perçue directement auprès des banques.

Le produit attendu de la taxe n'a pas été précisé, le chiffre de 200 millions est avancé par la presse.

«C'est une proposition qu'avait faite le président de la République le 25 août dernier, on a beaucoup milité pour qu'elle soit admise au niveau international. C'est maintenant une proposition britannique et française et je la défendrai au Parlement au mois de janvier», a déclaré Christine Lagarde à l'issue du conseil des ministres où elle présentait son projet de loi de régulation bancaire et financière.

Incluse dans un projet de loi de finances rectificative, cette fiscalité pourra ainsi être mise en place «dans le courant de l'année 2010». Le produit de la taxe servira à abonder le fonds de garantie des dépôts bancaires, «afin que les banques contribuent à la sécurité des déposants».

#### Le mécontentement de la Fédération bancaire française

«Cette taxe exceptionnelle sur les banques est pleinement justifiée à nos yeux au moment où on va avoir les résultats des banques qui ont pu bénéficier du soutien des Etats», a commenté le porte-parole du gouvernement Luc Chatel. «Elle incitera donc les banques à plus de modération dans le versement des bonus en 2010 et à privilégier les fonds propres», a-t-il ajouté. Nicolas Sarkozy et le Premier ministre britannique Gordon Brown ont affiché leur ambition de «montrer le

chemin» aux autres pays européens, vendredi dernier en marge du Conseil européen réuni à Bruxelles. [Ils avaient proposé, dans une tribune conjointe dans le Wall Street Journal, un «pacte mondial à long terme» de régulation bancaire.](#)

Dans un communiqué publié en milieu d'après-midi, la Fédération bancaire française a regretté «l'instauration unilatérale d'une taxe exceptionnelle sur les bonus». Craignant pour la productivité des banques françaises, la FBF défend que les règles «n'ont de sens que si elles existent au niveau international et sont appliquées de la même manière sur l'ensemble des grandes places financières».

## INTERNATIONAL

**Etats-Unis :** [l'agence OSHA impose une amende 87,4 millions de dollars à BP](#) — 14-12-2009

OSHA, l'agence gouvernementale américaine responsable de la santé et de la sécurité au travail réclame une amende de 87,4 millions de dollars au groupe pétrolier BP, pour non respect des règles de sécurité dans sa raffinerie du Texas. Cette amende, au montant inédit, marque la volonté du nouveau gouvernement démocrate de rompre avec les pratiques de son prédécesseur qui prônait l'auto-régulation de l'industrie plutôt que l'interventionnisme de l'État.

**CHINE :** [Entreprendre en Chine: le côté social](#) (2) 15 Décembre 2009 *Métis*

- [La partie \(1\) a été publié de la revue de presse N° 49 à la rubrique industrie : Délocaliser en Chine un leurre.](#)

**Michel Lemaire, ancien Directeur Asie-Pacifique chez Nexans, aujourd'hui consultant international revient sur l'expérience chinoise de Nexans, fabricant de câbles pour l'aéronautique, le maritime, les transports et le nucléaire.**

**Quels problèmes sociaux avez-vous rencontré en arrivant en Chine et comment y avez-vous fait face ?**

Lorsque nous nous sommes établis à Tianjin en 1998, nous devions faire affaire avec un partenaire chinois, une entreprise d'Etat agonisante. Le débat a porté sur le nombre de personnes à reprendre. Nous avons calculé, selon nos standards, que nous pouvions faire tourner l'usine avec 150 personnes environ. Ils nous ont asséné qu'à moins de 400 personnes ça n'allait pas passer. Or, pour nous, employer des gens qui allaient être en partie désœuvrés portait gravement atteinte à leur motivation. Finalement, nous nous sommes mis d'accord sur un chiffre de 200 personnes.

Quelques mois plus tard, je reviens à Tianjin et le représentant de la municipalité me dit qu'il comptait sur une reprise de 400 personnes, et qu'on risquait de provoquer un problème politique et donc un blocage. Nous nous lançons alors dans une discussion sur les mesures possibles : préretraites, indemnités d'attente pour certains, mesures d'aide à la création d'entreprises, etc. La municipalité trouvent l'idée bonne. Je me suis retrouvé en leur compagnie et celle des dirigeants locaux pour l'expliquer face à 200 salariés que nous ne pouvions pas reprendre. Nous leur avons expliqué pourquoi, mais aussi ce que nous pouvions faire en termes de mesures alternatives. Et ça c'est vraiment très bien passé. La municipalité nous a alors aidé à mettre tout cela en œuvre, y compris en détachant trois- quatre personnes absolument remarquables.

**L'existence d'un syndicat officiel empêche-t-il le dialogue social ?**

Sur ce point soyons clairs : [les syndicats sont toujours sous le contrôle du parti communiste local. Parfois le patron d'une usine est, en tant que membre du parti, le patron du syndicat. Une partie de la négociation pour s'installer c'est l'acceptation du syndicat, en contrepartie de quoi nous ne sommes pas embêtés ! Il y a des syndicats non officiels, perçus et donc traités comme des dissidents... Nous avons développé des politiques de dialogue social direct : nous réunissons le personnel régulièrement en assemblées générales, ce qui est tout à fait possible dans nos usines somme toute de taille encore modeste \(100 à 300 personnes\). Ces AG sont tenues par les managers locaux qui en sont très satisfaits.](#)

J'étais le patron des équipes chinoises, mais c'est eux qui dirigeaient. Je viens de rencontrer le patron d'un fournisseur de faisceaux de câbles électriques et lui ai demandé comment il réussissait à « gommer » le désavantage de coûts logistiques. Il m'a répondu que son avantage compétitif était la qualité de sa main-d'œuvre : c'est la première fois que



j'entendais cela en Chine ! Parmi les réformes introduites par Deng au début des années 80, il y eut un vaste mouvement de transfert de la propriété de beaucoup d'entreprises publiques vers « les salariés ». Dans la plupart des cas, cela s'est déroulé comme plus tard en Russie : des oligarques ont mis la main sur l'essentiel des actions avec des complicités actives au niveau local (provinces, municipalités, banques, Parti).

Sauf que dans ce cas précis, le dirigeant en question les a distribuées aux 2000 employés ; il est le plus gros actionnaire avec 1,86 % des actions ! La constitution du Conseil d'Administration fut épique : comme il est exclu d'avoir recours à l'élection - principe tabou en Chine - il a désigné des « leaders » dans les principales catégories socio professionnelles de son entreprise, qui ne savaient pas quel rôle jouer et qui furent très critiqués par leur « base ». Avec le temps le système s'est rôdé et le résultat fait l'objet chaque année d'âpres discussions sur le partage entre investissements, dividendes et réserves. Ce dirigeant attribue donc la performance de sa société à ce qu'il appelle « la propriété collective des moyens de production ». Il est le seul vrai marxiste que j'ai rencontré en Chine ! Le gouvernement fait désormais de la propagande sur son expérience pour « encourager » les dirigeants à aller dans cette direction. Il a donné des interviews sur son mode de management. Mais il est très désabusé. Selon lui, il est bien tard pour inverser le courant.

### **Avez-vous connu des conflits collectifs ou individuels ?**

Nous sommes allés deux fois devant les nouveaux tribunaux du travail. La première, c'était pour un commercial dont nous avons découvert qu'il avait créé des sociétés-écrans pour y détourner une partie des revenus de l'entreprise. Nous l'avons viré du jour au lendemain. Mais il a porté l'affaire en justice, et tout en reconnaissant sa faute nous a critiqué pour ne pas avoir respecté les procédures, ni versé un petit quelque chose. La deuxième fois, c'était pour une personne en absences répétées et injustifiées. Nous l'avons mise en garde plusieurs reprises mais les justificatifs ne venaient jamais. Là nous avons respecté la procédure et le tribunal s'est borné à le reconnaître sans aller au fond. Mon impression est que ces nouveaux tribunaux (un juge unique instruit, réquiert et décide) sont très portés sur le respect des procédures et peu sur le fond. C'est un progrès, même si on est encore loin des prud'hommes, mais ce qui est important c'est qu'il y ait des règles, que les personnes puissent saisir des juridictions !

Quant à l'administration du travail, je sais par nos managers locaux qu'elle vient régulièrement mais qu'elle se comporte de manière très soumise aux industriels, qui usent de bien des voies pour l'amadouer.....

### **Croyez-vous au calme chinois, notamment en matière sociale ?**

La crise a coïncidé avec le Nouvel An chinois. Des millions de gens bloqués dans les gares ont appris du jour au lendemain que ce n'était pas la peine de revenir après leur congés. Le mécontentement était très fort et les dirigeants ont eu peur. Mais ils ont vite proposé trois choses. Des incitations au retour à la terre puisque une très grande partie de ces ouvriers étaient des paysans qui avaient migré vers les côtes - et que la Chine perd des terres agricoles. Il s'agit d'augmenter la production d'autant que le pays est de moins en moins auto suffisant. Des cycles de formation pour ceux qui refusaient de revenir à la terre et qui, majoritairement originaires des provinces de l'intérieur aspirent à rejoindre les côtes. On leur a promis un apprentissage pour des métiers de demain, et donc un éventuel retour vers les provinces côtières. Enfin, le gouvernement a lancé un plan de soutien à l'économie via de nombreux travaux d'infrastructures : autoroutes, ports, expo universelle de Shanghai.

Toutes ces propositions avaient à la clé, une menace: s'ils refusaient ces mesures on allait s'occuper d'eux... à la chinoise ! Après les émeutes du début, le calme est revenu. Il semble donc que les dirigeants aient réglé le problème, au moins temporairement.

La Chine est rentrée très vite dans le capitalisme sauvage et peine à en sortir. Bien des choses peuvent expliquer la lenteur avec laquelle la « modernisation » des rapports sociaux progresse dans le pays. Reste à savoir si cela constituera un jour un frein à sa croissance.

## **International : les syndicats mobilisés à Copenhague réclament la prise en compte des travailleurs dans la réponse au défi du changement climatique**

Planet Labor 16 décembre 2009

Plus de 300 délégués syndicaux du monde entier sont réunis à Copenhague du 14 au 16 décembre dans le forum World of Work afin de promouvoir les exigences syndicales au sein du COP15, le sommet onusien qui s'achève ce vendredi dans la capitale danoise. (Réf. 091147)

Du 14 au 16 décembre, la centrale syndicale LO accueille dans son siège de Copenhague plus de 300 délégués du monde entier au sein du forum *World of Work Pavilion – Unions have solutions*, organisé en partenariat avec Global Unions (l'organisation qui coordonne les 11 fédérations syndicales internationales) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Le but ? Mettre en avant les propositions syndicales pour répondre au défi du changement climatique en discussion dans le cadre de COP15, le sommet de l'ONU sur le climat, en cours dans la capitale danoise jusqu'à vendredi 18 décembre. Les mesures prises lors de ce sommet pour réduire les émissions de gaz à effet de serre demanderont, en effet, des transformations importantes dans l'univers du travail mondial. Si l'accord final accueille la recommandation d'une réduction de 80% de ces gaz d'ici 2050, cela signifiera la disparition de millions d'emplois dans le monde (où près de 13 millions de travailleurs sont employés dans les secteurs minier et pétrolier), mais aussi la création de millions de nouveaux emplois (les 2 millions d'emplois actuels dans les énergies renouvelables pourraient devenir 20 millions en 2030).

**Une transition « juste » avec les travailleurs.** Les syndicats demandent que cette « transition » vers une société « plus verte » prenne en compte les intérêts des travailleurs concernés. Ils exigent notamment que dans le nouvel accord climatique qui devrait sortir de COP15, soit contenue une phrase assurant la prise en compte de l'emploi, la requalification des travailleurs, et l'implication des partenaires sociaux dans tout changement productif nécessaire pour « créer un travail décent et des métiers de qualité, tout en impliquant la participation active des personnes concernées (stakeholders) ». Marie-Louise Knuppert, la secrétaire internationale de LO, a souligné qu'« une telle phrase pourra contribuer à renforcer les syndicats du monde entier, et leur permettre de jouer un rôle important dans ce changement ». Les syndicats demandent des programmes et des efforts particuliers pour la requalification et le développement des compétences de salariés, ainsi que le développement de nouvelles économies « vertes » dans les sociétés touchées par la disparition des emplois. Ils proposent que le financement de ces programmes soit issu de la taxation des transactions financières.

**L'exemple danois.** Rappelant qu'au Danemark, de 1994 à 2005, l'emploi dans l'industrie verte a augmenté de 21% tandis que l'emploi dans l'ensemble du secteur industriel est tombé de 16%, Marie-Louise Knuppert a expliqué que le développement de l'industrie éolienne est intervenu au moment où le pays réduisait ses chantiers de construction navale, et que cette transition a été possible grâce à « un niveau d'organisation très important et un dialogue social fort ».

## EUROPE

### **Pays-Bas : les juges accordent moins facilement la résiliation judiciaire des contrats de travail** Planet Labor 14 décembre 2009

Les licenciements par voie judiciaire sont plus souvent refusés cette année. Selon le quotidien *Het Financieele Dagblad*, les tribunaux ont refusé 18 % des demandes de licenciement en 2009, contre 12 % en 2008 et 10 % en 2007. Seulement 9,3 % des licenciements ont été refusés par l'assurance-chômage (UWV) - l'autre voie pour les licenciements - cette année.

Cette tendance, liée à la crise et à la forte montée du chômage cette année aux Pays-Bas, pourrait remettre en question une pratique courante chez les employeurs. Ces derniers, en effet, préfèrent aller devant la justice pour avoir des procédures de licenciement plus rapides et effectives. L'autre voie, administrative, s'avère moins coûteuse mais prend plus de temps, six mois en moyenne, et comporte un plus grand risque de refus du licenciement par l'assurance-chômage (UWV), réputée favorable aux salariés. Ces tendances sont désormais inversées, avec seulement 9,3 % de refus des licenciements soumis à l'UWV cette année et 36 110 licenciements autorisés depuis janvier. Jan Meijer, responsable du département juridique de l'UWV, met en garde contre les conclusions hâtives que l'on pourrait tirer de ces pourcentages. L'essentiel des licenciements économiques est traité par l'UWV, tandis que les licenciements pour motifs personnels sont plutôt portés en justice.

Les juges seraient plus enclins à refuser des licenciements à cause de la récession, qui pousse les employés à contester leur licenciement. Les refus plus nombreux sont aussi un effet indirect de la nouvelle « formule des magistrats », qui sert à calculer les indemnités à verser, selon le juge Sjef de Laat. Les juges devant mieux motiver le montant des indemnités, ils se penchent plus en détail sur les procédures de licenciement, et portent un regard plus critique sur les motifs avancés par les employeurs.

### **UE : Plus d'un million d'emplois détruits en Europe au 3e trimestre** L'Expansion.com - 14/12/2009

**Au total, le nombre de personnes ayant un emploi a diminué de 0,5% au troisième trimestre 2009, tant dans l'UE que dans la zone euro.**

Plus d'un million d'emplois ont été supprimés dans l'Union européenne au troisième trimestre, dont plus de 700.000 dans la zone euro, et ce malgré la reprise économique, selon des données publiées lundi par l'office européen des statistiques Eurostat. Au total, le nombre de personnes ayant un emploi a diminué de 0,5% tant dans l'UE que dans la zone euro, soit respectivement 1,019 million et 712.000 personnes en moins.

C'est le cinquième trimestre consécutif de baisse de l'emploi en Europe, bien que la zone euro et l'UE soient sorties au troisième trimestre de leur pire récession économique depuis la Deuxième guerre mondiale. La zone euro a enregistré une croissance de 0,4% du Produit intérieur brut (PIB) comparé au trimestre précédent.

Mais le chômage, lui, continue à augmenter car il réagit traditionnellement avec retard sur le redémarrage de l'activité. La Commission européenne prévoit qu'il atteigne un taux moyen de 9,5% cette année, puis 10,7% l'an prochain et 10,9% en 2011 en zone euro.

Tous les secteurs de l'économie (agriculture, industrie, construction, commerce et transports, activités financières et services aux entreprises) ont enregistré une réduction de l'emploi au troisième trimestre, à l'exception du secteur regroupant l'administration publique, la santé et l'éducation, précise Eurostat.

Au troisième trimestre, 221,6 millions de personnes avaient un emploi dans l'UE, dont 144,8 millions en zone euro.

### **Danemark : de moins en moins d'entreprises sont poursuivies pour la violation de la loi sur l'environnement du travail** Planet Labor 18 décembre 2009

La chute drastique du nombre d'entreprises sanctionnées pour violation de la loi sur l'environnement du travail (Arbejdsmiljøloven) serait due aux modifications de la loi de 2006 qui complique la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur.

Alors qu'en 2005 l'inspection du travail (Arbejdstilsyn) avait infligé des sanctions administratives à 94 entreprises pour la violation de la loi sur l'environnement du travail (Arbejdsmiljøloven), en 2008 elle en a sanctionné que quatre. Les jugements dans ce domaine ont, eux, chuté de 100 en 2005 à 28 en 2008. Selon la centrale syndicale LO, cet effondrement n'est pas le signe d'une amélioration vertigineuse de l'environnement du travail, vu les plus de 48000 accidents annuels enregistrés par l'inspection du travail depuis 2006 (en 2005 ils étaient 47106), mais d'un effet de la modification de la loi entrée en vigueur en avril 2006. Ces propos sont confirmés par le Professeur de droit pénal de l'école de commerce de Copenhague (CBS), Vagn Greve, qui a déclaré à l'hebdomadaire de LO, Ugebrevet A4: « La majorité parlementaire voulait baisser la criminalisation du domaine de l'environnement du travail, il semble qu'elle y soit parvenue ».

**Avant et après la modification de la loi.** Avant le changement de la loi, lorsque l'Inspection du travail constatait des violations importantes de la loi sur l'environnement du travail dans une entreprise, elle pouvait directement la sanctionner, indépendamment de l'auteur matériel de la violation. Suite au changement de loi, l'Inspection du travail, ou la police, doivent documenter la responsabilité de l'employeur ou des salariés dans la violation de la loi, ce qui peut demander des investigations importantes pour lesquelles ces deux corps manqueraient de ressources. L'inspection du travail a déclaré à l'hebdomadaire de LO que l'archivage de 10 à 20% des affaires chaque année (en 2008 de 70 à 140 affaires) est une conséquence directe de ces nouvelles obligations. D'autre part, sur plus de 800 affaires transmises à la police de 2006 à 2008, elle affirme ne pas connaître encore le résultat. La police avait d'ailleurs alerté le ministre avant l'approbation de la loi sur le fait qu'elle n'avait pas assez de connaissances ni de ressources dans ce domaine.

**Une modification controversée.** Rappelant que dans tous les autres domaines au Danemark les entreprises sont responsables de la violation de la loi, indépendamment du responsable matériel, le professeur en droit pénal de l'université de Aarhus, Gorm Toftegaard-Nielsen, appelle à l'abolition de cette réforme. Tout en reconnaissant qu'il y a encore « trop » d'accidents graves sur les lieux de travail, la ministre du travail, Inger Støjberg a récemment défendu celle-ci devant le parlement, soulignant qu'avant cette modification les employeurs se plaignaient d'être condamnés pour des violations commises par leurs salariés.

### **Allemagne : les partenaires sociaux de la métallurgie signent un « accord de crise » sur l'échange de travailleurs en Rhénanie du Nord - Westphalie** — 18-12-2009 Planet Labor

La fédération régionale de Rhénanie du Nord - Westphalie de l'IG Metall a signé cette semaine un accord avec les cinq organisations patronales régionales du secteur afin d'autoriser le prêt de salariés entre entreprises. Cette mesure de crise doit permettre de protéger les emplois réguliers, tant en limitant le recours à l'intérim qu'aux licenciements. Le prêt ne peut avoir lieu contre l'avis du salarié et du CE de l'entreprise. Contrairement à d'autres branches industrielles, les perspectives de reprise du secteur de la métallurgie et de l'électrotechnique restent extrêmement maussades.

### **UE : publication au JOUE de la directive qui codifie les règles sur la protection des travailleurs face aux risques liés à l'amiante** Planet Labor 17 décembre 2009

La directive du 30 novembre dernier sur la protection des travailleurs exposés à l'amiante a été publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 16 décembre. La nouvelle législation reprend dans un même texte les nombreuses modifications survenues depuis la première directive 83/477 suite à l'évolution des connaissances scientifiques. Cette nouvelle directive ne procède qu'à une codification de la directive de 1983 « dans un souci de clarté et de rationalité ».

**Simple codification du droit existant.** Etant donné l'évolution des connaissances scientifiques, la directive sur la protection des travailleurs face aux risques liés à l'amiante a fait l'objet de plusieurs modifications depuis son adoption en 1983. La directive 2009/148, publiée au JOUE ce mercredi, intègre dans un même corps de texte ces changements substantiels, relatifs en particulier aux techniques d'évaluation du risque. Elle ne modifie donc en rien les règles communautaires applicables en matière de protection des travailleurs exposés à l'amiante, rappelées ci-après. Toutes les directives fondues dans ce nouveau texte, et qui sont en conséquence abrogées, sont arrivées à échéance de transposition, excepté la directive 2007/30 qui doit être mise en oeuvre par les Etats membres avant le 21 décembre 2012. Cette dernière directive se borne à imposer aux Etats de faire rapport tous les cinq ans des mesures adoptées pour satisfaire aux obligations communautaires.

**Evaluation du risque et seuil limite d'exposition.** Dans ses premiers considérants, la législation codifiée rappelle la dangerosité de l'amiante pour les travailleurs et en particulier de la crocidolite, un type particulier d'amiante. Or, indique la directive, «les connaissances scientifiques actuellement disponibles ne permettent pas d'établir un niveau au-dessous duquel les risques pour la santé n'existent plus, mais en réduisant l'exposition à l'amiante, on diminuera le risque de produire des maladies liées à l'amiante». La législation prévoit donc un certain nombre de prescriptions minimales destinées à protéger les travailleurs. Elles pourront être revues sur la base de l'expérience acquise et de l'évolution des techniques, prévient le texte.

Certaines activités liées à l'amiante sont totalement interdites : projection d'amiante par flochage, activités exposant les travailleurs aux fibres d'amiante lors de son extraction, de la fabrication et de la transformation de produits d'amiante et de la transformation de produits contenant des fibres d'amiante délibérément ajoutées. Pour les autres, l'exposition au risque « doit être réduite au minimum ». Dès lors, lorsque des travailleurs sont «exposés ou susceptibles d'être exposés pendant leur travail à la poussière provenant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante», la directive prévoit l'obligation pour l'employeur de notifier à l'autorité nationale responsable leurs conditions de travail (lieu du chantier, type d'activité, quantité d'amiante utilisée ou manipulée, mesures prises pour limiter l'exposition des travailleurs etc.). Le document notifié est porté à la connaissance des travailleurs et de leurs représentants, et doit faire l'objet d'une mise à jour en cas d'augmentation de l'exposition à l'amiante.

La directive impose également à l'employeur une évaluation du risque d'exposition. Dans ce cadre, elle fixe, dans son article 8, un seuil limite d'exposition de 0,1 fibre par cm<sup>3</sup> présent dans l'air mesurée par rapport à une moyenne pondérée sur 8 heures. Au vu de l'évaluation initiale du risque, l'employeur est tenu de mesurer régulièrement la concentration d'amiante présente dans l'air. Pour ce faire, le dispositif européen prévoit précisément les conditions d'établissement des échantillonnages utilisés. Ces derniers doivent être notamment représentatifs du degré d'exposition de chaque travailleur et faire l'objet d'une consultation auprès des salariés ou de leurs représentants.

**Dépassement du seuil limite d'exposition.** En cas de dépassement du seuil d'exposition autorisé à l'article 8, l'employeur doit en chercher les causes et cesser toute activité dans la zone visée. A défaut, la directive impose le port de masques respiratoires. Ces derniers sont également requis pour les travaux de démolition ou de désamiantage pour lesquels le dépassement de la valeur limite est prévisible. Pour ce type de travaux, les articles 12 et 13 prévoient des mesures spécifiques de protection, dont l'élaboration d'un plan de travail détaillé par l'employeur. «Avant de réaliser des travaux de démolition ou de désamiantage, les entreprises doivent fournir des preuves de leurs capacités dans ce domaine», indique l'article 15.

**Protection des travailleurs.** L'article 6 de la directive prévoit des mesures de protection des travailleurs exposés qui incombent à l'employeur: limitation du nombre de travailleurs exposés et des activités dégageant des poussières d'amiante, conditions de stockage des matériaux contenant de l'amiante, gestion des déchets présent sur le lieu de travail, etc. Son article 16 ajoute notamment des mesures visant clairement à délimiter l'espace de travail concerné et à prévoir pour les travailleurs des vêtements et des installations sanitaires appropriées. L'entreprise est également tenue d'organiser une formation adéquate du personnel exposé à l'amiante (article 14) et d'assurer le suivi médical de ces travailleurs (article 18).

La directive codifiée indique enfin que les Etats membres doivent s'assurer du respect de ces règles et prévoir le cas échéant des sanctions. Ils doivent aussi tenir un registre des cas de maladie liés à l'exposition à l'amiante (asbestose, mésothéliome).

## SOCIAL

### **Stress au travail : l'enquête sur France Télécom est accablante** 14.12.2009 le Parisien



Seuls 39 % des salariés de [France Télécom](#) se disent fiers d'appartenir à leur entreprise, deux employés sur trois estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées, avec une fragilisation de la santé physique et mentale. Les premières conclusions de l'[enquête](#) lancée par l'opérateur de téléphonie ne plaident guère en faveur de la politique de management employée par la direction.

Mutations forcées, objectifs irréalisables, changement de métiers... autant de raisons, pour les syndicats, qui ont provoqué stress ou dépressions, au point que 32 salariés se sont suicidés depuis début 2008, de l'aveu même de la direction du groupe. Le ministre du Travail, [Xavier Darcos](#), avait annoncé son intention de désigner les grandes entreprises qui ne mettent pas en place des négociations avant février 2010. [Sans exclusion de prendre des sanctions plus sévères dans un deuxième temps.](#)

#### **80 000 personnes ont répondu**

Le 19 septembre, un questionnaire a été envoyé par le cabinet Technologia à chaque employé ou cadre de la société de téléphonie : sur 105 000 personnes, 80 000, [soit plus de trois salariés sur quatre, y ont répondu.](#) Syndicats et directions ont reçu lundi matin un condensé de 75 pages, issu de ces consultations. Ni Technologia, ni la direction de France Télécom ne s'étaient exprimés publiquement en fin d'après-midi sur ce rapport.

C'est par les syndicats que les premières enseignements de l'étude ont été rendus publics. La fierté d'appartenance est «un indicateur fort, dont Technologia nous a dit que c'est le dernier qui se dégrade. Cela en dit long sur le ressenti du système de management», a souligné un représentant de Force ouvrière Nabyl Beldjoudi.

#### **«Une photographie très noire»**

Les salariés se disent aussi à 55% «plutôt pas satisfaits» sur le plan professionnel, et à 45% «plutôt satisfaits», a indiqué Pierre Morville ([CFE-CGC](#)), évoquant «une photographie très noire» du groupe. De même, 65% des salariés affirment que leurs conditions de travail se sont dégradées, contre 30% qui disent qu'elles sont restées inchangées et 5% qui les ont vu s'améliorer. Le sentiment de dégradation est très fort chez les non cadres (75%) et chez les salariés ayant le statut de fonctionnaires (72%).

Quelque 52% disent aussi qu'il leur est arrivé de se sentir «très fatigués ou stressés dans les douze derniers mois», 40% que cela leur arrive «souvent» et 8% que cela ne leur est pas arrivé. Ils sont par ailleurs 39% à dire que leur santé s'est dégradée ces cinq dernières années, 60% qu'elle s'est maintenue et 1% qu'elle s'est améliorée.

### **Pas de coup de pouce pour le Smic** 15.12.2009 Le Parisien

Le Smic sera revalorisé de 0,5% au 1er janvier, passant de 8,82 euros par heure à 8,86 euros, en l'absence de coup de pouce supplémentaire décidé par le [gouvernement](#) et «en application du minimum légal et des règles d'arrondi», a indiqué mardi l'entourage du ministre du Travail.

La revalorisation annuelle du Smic pour 2010, applicable quels que soient l'âge, le secteur ou le lieu d'activité, prendra effet pour la première fois au 1er janvier, alors que le Smic était jusqu'à présent revalorisé en juillet.

Cette annonce a été faite mardi matin, rue de Grenelle, alors que la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), où siègent syndicats, patronat et gouvernement entamait sa réunion.

Depuis le 1er juillet 2009, le salaire minimum s'élève à 8,82 euros/heure, soit 1.337,10 euros bruts mensuels (ou 1.051 euros net environ) pour 35 heures hebdomadaires. Au 1er janvier, il passera donc à 1.343,77 euros bruts par mois pour 35 heures hebdomadaires, selon l'entourage de [Xavier Darcos](#).

Le Smic concerne un salarié sur dix en [France](#) et a un effet structurant sur les grilles salariales. 2,6 millions de salariés sont rémunérés sur la base du Smic horaire en incluant le monde agricole, les administrations publiques, les intérimaires, les associations et les salariés des particuliers employeurs, dont 1,6 million dans le privé. Plus de 640.000 travaillent à temps partiel.

La plus forte proportion de salariés concernés par le Smic ou un niveau de salaire avoisinant se trouve dans l'hôtellerie-restauration et le nettoyage, et plutôt dans les très petites entreprises que dans les grandes. 2010 est la quatrième année consécutive sans « coup de pouce ».

## **Chimistes et métallos veulent être associés au débat industriel** Le 16 décembre 2009

**Les organisations patronales et syndicales de la chimie et de la métallurgie, à l'exception de la CGT et de FO, ont écrit mercredi à Nicolas Sarkozy. Objectif : demander une plus grande implication du monde industriel dans la définition d'une nouvelle politique industrielle.**

Le succès des états généraux de l'industrie, organisé par le gouvernement jusqu'en février, "requiert une articulation cohérente avec les autres actions (grand emprunt, Grenelle de l'environnement, fiscalité, formation professionnelle, stratégie nationale de recherche et d'innovation...) impliquant le monde industriel", selon la lettre envoyée au président de la République.

Ce courrier a été signé par l'Union des industries chimiques (UIC), l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) et plusieurs fédérations syndicales, exception faite de la CGT et de FO. "Notre conviction est que, pour éviter certains errements et gaspillages du passé, une nouvelle forme de politique pour l'industrie est à inventer, reposant sur un juste équilibre entre l'intervention directe de l'Etat, là où elle est nécessaire et efficace, (...) et la responsabilité sociale des entreprises", ajoute la lettre.

Les signataires estiment que la politique industrielle a quatre objectifs: "soutenir l'investissement industriel de long terme", "accompagner et encourager la transition vers un modèle industriel durable", "améliorer les performances de nos industries sur les marchés exports mais aussi domestiques" et enfin "consolider et valoriser les compétences et les savoir-faire dans les métiers industriels".

Les secteurs de la métallurgie et de la chimie prévoient de lancer "dans les prochaines semaines des groupes de travail", ce qui "débouchera au printemps 2010 sur une série de recommandations" sur "les mutations réglementaires et socio-économiques nécessaires", indiquent parallèlement l'UIMM et l'UIC dans un communiqué.

## **Patrons et syndicats de concert** Le 16 décembre 2009 Usine nouvelle

**Dans la chimie et la métallurgie, un texte commun a été élaboré sur la politique industrielle. Une première.**

Cinq syndicats autour de la table au côté d'industriels de la métallurgie (UIMM) et de la chimie (UIC). A la sortie: un consensus exposé dans une lettre au président de la République, cosigné par les partenaires sociaux, détaillant « leurs priorités et le contenu d'une politique pour l'industrie ». Cette initiative inédite, lancée avant les états généraux, a permis d'aborder les sujets de fonds en marge du cadre habituel de la négociation sociale ou des revendications sectorielles.

« C'était depuis longtemps un souhait des syndicats », rappelle Jean-François Pilliard, le délégué général de l'UIMM. Objectif: imiter le dialogue social à l'allemande et son fameux consensus. De fait, le diagnostic a fait l'unanimité pour les quatre syndicats (CFECCG, CFDT, CFTC et FOMétallurgie) ayant signé le texte, avec l'UIMM et l'UIC, la CGT se contentant de participer aux débats. Patrons et syndicats ont identifié quatre chantiers prioritaires: la refonte du système d'aide aux entreprises, la gestion des emplois et des compétences, la mesure de la productivité et le développement de politique de filières.

Ils devraient se réunir pour présenter leurs propositions concrètes ces prochains mois. Au-delà, c'est surtout de la cohérence que les partenaires sociaux réclament. Ils appellent à clarifier les rôles de différents acteurs dans la politique

industrielle et à éviter les gaspillages. Pour l'UIC et l'UIMM, cette nouvelle forme de dialogue social pourrait «constituer un exemple pour d'autres délibérations». Au Medef et à sa présidente d'apprécier l'opportunité de leur emboîter le pas.

## DIVERS

### La médecine du travail peut-elle devenir efficace? 18/12/2009 l'Express

**Pas assez nombreux, manquant d'indépendance et s'interrogeant sur leurs missions, les médecins du travail ne peuvent pas jouer leur rôle face à la montée des risques psycho-sociaux en entreprises. Une réforme a pourtant été lancée en 2008. Reste à savoir si elle est possible.**

Moins de praticiens, plus de risques, une réforme au point mort... la médecine du travail est malade. A l'heure où les [risques psychosociaux](#) augmentent, où les [suicides en entreprises](#) défrayent la chronique, ceux qui sont aux premières loges pour entendre la souffrance physique et mentale des salariés sont mal en point. Dans les services de santé au travail ils sont environ 6500 aujourd'hui pour couvrir 15 millions de salariés du secteur privé. En moyenne, ils doivent suivre 3000 salariés par an...

#### Manque de médecins

Certains n'hésitent pas à dénoncer une action délibérée des pouvoirs publics. *"Depuis des années il existe une connivence entre les entreprises et le gouvernement pour faire disparaître les médecins du travail"*, affirme Bernard Salengro médecin du travail et membre de la CFE CGC. Et le constat ne risque pas de s'améliorer. Si rien n'est fait en terme de recrutement, la situation pourrait devenir catastrophique. Dans les cinq ans à venir 1700 médecins partiront à la retraite, quand moins de 300 seront formés chaque année. *"Parce que les pouvoirs publics l'ont voulu, cette formation a été totalement dévalorisée. Les médecins du travail qui n'ont pas le pouvoir de faire des actes de prescriptions sont mal considérés par leurs pairs et l'attractivité de la profession est aujourd'hui quasiment nulle"*, explique François Desriaux, rédacteur en chef de Santé et Travail.

L'inefficacité du système aussi est souvent remise en cause. *"Les médecins sont inondés par les visites médicales obligatoires et n'ont pas le temps d'être les observateurs de ce qui se passe réellement dans l'entreprise. Les employeurs emploient beaucoup de mi-temps pour ne pas être confronté à la question de la santé au travail"*, renchérit Bernard Salengro.

Or la [souffrance au travail](#), elle, est en constante augmentation. Qu'elle soit physique - comme le rappellent les drames de l'amiante ou psychologique- comme le démontre [l'exemple France Télécom](#). Dans le rapport rendu mercredi par la commission de réflexion sur la souffrance au travail, réunie par [François Copé](#), le constat est sans appel. L'organisation du travail telle qu'elle est conçue actuellement peut-être à l'origine de souffrance entraînant parfois des actes graves. Comme des suicides. Même la justice l'a accepté. Ce jeudi, le tribunal des affaires de sécurité sociale de Nanterre [a condamné Renault](#) pour *"faute grave"* dans le suicide d'un de ses salariés.

#### L'indépendance du médecin

Mais la réforme lancée en 2008 peine à se concrétiser. De fait, l'indépendance du médecin par rapport à l'employeur, demandée depuis longtemps, a du mal à être acceptée par un patronat soucieux de préserver sa main mise sur cette activité. Pourtant, de l'avis général, l'indépendance serait "LA" solution pour rendre cette médecine efficace. Conseiller à la fois de la direction, des salariés et de leurs représentants, le médecin du travail est en effet confronté à des fonctions contradictoires qui l'empêchent de mener à bien ses missions. Il doit faire face aux pressions de directions peu enclines à accepter le mal-être des salariés et dompter la confiance des employés. *"Tant que la médecine du travail continue d'être gérée par les employeurs, elle ne subira aucune évolution"*, diagnostique ainsi François Desriaux. En atteste l'exemple France Télécom qui a vu plusieurs de ses médecins démissionner pour cause de pressions inconciliables.

Mais les propositions du Medef présentée en septembre dernier en conclusion de 8 mois de négociation n'envisagent pas cette piste. Bien au contraire. Le médecin du travail, serait selon ce texte, mis sous la tutelle d'un directeur de santé au travail chargé de chapeauter l'ensemble du Service de Santé au Travail (SST) de l'entreprise. Par ailleurs, pour renforcer les effectifs, il serait assisté d'équipes pluridisciplinaires, composées d'infirmières, d'ergonomes de psychothérapeutes... qui viendrait en complément de l'action médicale pour plus d'efficacité."

*Les propositions du Medef, reprises par Xavier Darcos début décembre devant le COCT (Conseil d'orientation sur les conditions de travail), visent à démedicaliser la prévention au travail, et à confier aux employeurs, par le biais des*

directeur de santé au travail, le soin de concevoir, d'organiser et de mettre en oeuvre la prévention des risques professionnels", estime François Guillon, médecin du travail. Avant d'ajouter « Avec la pluridisciplinarité, selon la réforme Medef-Darcos, les tâches des médecins seront déléguées à des personnes non protégées ». Car à la différence des médecins du travail une infirmière ou un psychiatre n'est pas un salarié protégé. Pour les contestataires, ils sont nombreux, l'ensemble des syndicats a refusé de signer la convention, cette réforme vise à créer des médecins assistants de la direction dans la mise en place de la gestion des risques.

### Redéfinir les missions des médecins du travail

Par ailleurs, le projet du Medef prévoit de faire passer de deux à trois ans l'écart entre chaque visite médicale obligatoire. Une ineptie selon les défenseurs d'une médecine préventive. "Si les consultations deviennent facultatives alors le médecin du travail n'aura plus aucun moyen de déceler les problèmes physiques ou psychologiques des salariés", ne décolère pas François Guillon. De fait, à l'inverse de la médecine généraliste, la médecine du travail a pour objectif de déceler les impacts des conditions de travail sur la santé des salariés, avant même que le moindre symptôme ne se déclenche. Ce, afin notamment d'éviter les drames que l'on connaît...

Au final ce débat, qui semble sans issue, cristallise les difficultés des uns et des autres à s'accorder sur les missions mêmes du médecin du travail. Aujourd'hui trop souvent cantonné à délivrer des certificats d'aptitude des salariés, le médecin du travail n'a pas les moyens financiers, ni la latitude nécessaire pour répondre à la mission de prévention qui lui est conférée par la loi. "C'est seulement avec plus de pouvoir et par une meilleure définition de ses rôles, par exemple avec l'obligation de remettre des rapports publics, ou de répondre à des alertes, que la médecine du travail pourra être sauvée", conclut François Desriaux. Des pistes que le patronat ne semble pas prêt d'envisager.

### L'indépendance financière, un gage d'efficacité ?

C'est un autre cheval de bataille des syndicats. Car depuis quelques années, plusieurs affaires sont venues jeter le discrédit sur les modes de financement de la médecine du travail. Cette dernière servirait en effet à subventionner les caisses régionales du Medef. Pour remédier à cette opacité, la [Commission Copé, qui a rendu mercredi son rapport](#), suggère de couper le lien financier existant entre l'entreprise et le médecin du travail. Les médecins ne seraient alors plus rémunérés par l'entreprise mais par un fond de cotisation alimenté par les entreprises. Si cette avancée est souhaitable, résoud-elle la question de l'indépendance réelle des médecins du travailleurs vis à vis des employeurs ? Rien n'est moins sûr pour François Guillon, pour qui une telle piste n'est "que de la poudre yeux". Selon le médecin du travail, "ce rapport vise seulement à faire accepter par les partenaires sociaux les propositions du Medef de septembre dernier".

## Industrie

### Atome

**Areva sonne l'alerte sur les commandes d'EDF au Tricastin** Le 14 décembre 2009

**Tous les coups sont permis ? Alors que l'arrivée du nouveau patron d'EDF Henri Proglio marque un regain de tension au sein de la filière nucléaire, Areva agit l'urgence économique et sociale dans laquelle la pousse une position dure d'EDF sur les commandes d'enrichissement d'uranium.**

Pour sûr, le directeur d'Areva-Tricastin est inquiet. Il tient à le faire savoir. Les dégâts causés par une rupture de commande pour 2011-2012 d'uranium enrichi de la part de son plus gros client, EDF, seront socialement et économiquement considérables. Jeudi, Areva expliquait à l'Usine Nouvelle.com qu'EDF pourrait préférer se fournir en uranium enrichi auprès de l'usine russe de Seversk, dont les prix sont plus compétitifs. Un choix qui précipiterait la fermeture de l'usine George Besse I d'Areva, et nécessiterait le reclassement de 500 salariés.

« Si l'on arrête les installations d'Eurodif fin 2010, nous ne savons pas quand nous pourrions obtenir des autorisations de démantèlement », déplore Frédéric d'Agostini, le directeur d'Areva-Tricastin. « Les 500 personnes disponibles ne seront pas occupées au ringage et à la déconstruction faute d'autorisations réglementaires » Le calendrier de la transition sociale et industrielle n'avait en effet pas prévu ce trou de plan de charge. « Au-delà du Tricastin, c'est tout le bassin d'emploi qui est touché : nous avons quelques centaines de sous-traitants qui travaillent de manière régulière pour le site », comptabilise-t-il. Plaque-tournante de l'uranium, le site du Tricastin représente en tout 3000 salariés, 2000 sous-traitants, et 1500 ouvriers sur les chantiers. Reclassement 500 personnes n'est aux dires du directeur « pas évident ».

Du point de vue économique, l'impact est également sérieux. Un an d'approvisionnement représente « plusieurs centaines de millions d'euros », indique le directeur d'Areva-Tricastin. « Le cours de l'UTS étant à 110 euros, et les besoins d'EDF se situant entre 5 et 6 millions d'euros d'UTS par an, l'impact de la commande est de 550 millions d'euros », indique-t-on au ministère de l'énergie : « le sujet est très lourd financièrement ».



## **500 emplois menacés chez Areva au Tricastin** 16.12.2009 AFP

Cinq cents emplois sont menacés dans l'usine d'enrichissement d'uranium d'[Areva](#) au Tricastin (entre Drôme et Vaucluse), faute d'un contrat de fourniture avec [EDF](#) pour la période 2011-2012, a annoncé Frédéric de Agostini, directeur du site d'Areva au Tricastin, confirmant des informations du [Dauphiné Libéré](#) et de [l'Usine Nouvelle](#).

Le contrat d'approvisionnement d'EDF auprès de l'usine d'enrichissement Eurodif du Tricastin s'achève en effet fin 2010.

Or la fermeture de l'usine est prévue pour fin 2012. Elle sera remplacée par la nouvelle usine Georges Besse II.

Au cours des années 2011 et 2012, Eurodif risque donc de se retrouver sans client, ce qui obligerait Areva à la fermer avec deux ans d'avance. «En 2010, EDF est l'unique client d'Eurodif», déclare M. de Agostini.

EDF a conclu un contrat d'approvisionnement avec la nouvelle usine Georges Besse II, mais seulement à partir de 2012. Pendant la période de transition, le groupe d'électricité affirme qu'il n'a pas besoin de l'uranium enrichi d'Eurodif.

«Nous avons des contrats avec d'autres opérateurs et nous avons complètement sécurisé nos approvisionnements en combustible jusqu'en 2020», a déclaré un porte-parole du groupe d'électricité.

Areva était en négociations avec EDF pour assurer la période de transition. «Ces négociations se sont bloquées sur le fait qu'EDF préfère faire enrichir son uranium en Russie sur cette période 2011-2012», avance M. de Agostini.

EDF cherche depuis 2006 à diversifier ses approvisionnements en combustible nucléaire auprès d'autres industriels comme la société anglo-germano-néerlandaise Urenco, le russe Tenex ou l'américain Usec.

«Ce que nous souhaitons, c'est qu'EDF revienne sur sa décision et qu'on puisse trouver une solution pour que tout se passe de la manière la plus douce possible en matière industrielle et sociale», dit Frédéric de Agostini.

«Si EDF et Areva (deux groupes publics, ndlr) n'arrivent pas à se mettre d'accord, il faudra qu'un arbitre intervienne», ajoute-t-il

## **Nouvelle étape lundi pour les EPR français en Chine** Le 20 décembre 2009 Reuters

**La coopération nucléaire entre la France et la Chine sera renforcée lundi par la signature de plusieurs contrats entre François Fillon et les autorités chinoises, apprend-on de source proche du Premier ministre.**

Après le début en novembre de la construction de deux EPR dans la province du Guangdong, "cela nous permet de passer à l'étape opérationnelle", indique-t-on à Maignon.

François Fillon sera accompagné en Chine d'Anne Lauvergeon, présidente d'Areva, d'Henri Proglio, nouveau P-DG d'EDF, ainsi que de cadres d'Alstom.

Selon Les Echos, les autorités françaises et chinoises signeront le crédit acheteur de 1,7 milliard d'euros couvrant les prochaines livraisons de matériel français et valideront plusieurs contrats d'exécution.

Maignon a précisé qu'EDF recevrait formellement la licence d'exploitation de TNPC, sa coentreprise entre le chinois CGNPC, pour gérer la construction et l'exploitation des EPR chinois.

La durée de l'exploitation sera de 50 ans, selon Les Echos, qui écrivent que le groupe français détiendra 30% de la société commune pour un investissement de 600 millions d'euros.

Areva entérinera de son côté la création de sa coentreprise chargée de l'ingénierie et des achats pour les réacteurs de deuxième et troisième génération (CPR 1000, EPR).

Le groupe nucléaire et son partenaire Dongfang devraient également valider la vente pour 160 millions d'euros de pompes primaires pour des CPR 1000, précisent Les Echos.

"Il faudra plus tard un accord intergouvernemental qui finalise l'ensemble", précisent les services du Premier ministre.

# Caoutchouc

## Les Américains pourraient racheter Mapa-Spontex [ 16/12/2009 Le Parisien ]

Des négociations sont en cours entre le groupe américain Jarden Corporation et Total pour le rachat de la filiale Mapa Spontex. Des tractations qui pourraient se concrétiser au début de l'année 2010. Dans l'Oise, Mapa, à Liancourt, et Spontex, à Beauvais (271 salariés) sont concernés. "

Le groupe pétrolier français Total va vendre sa filiale Mapa Spontex, située en Picardie et spécialisée dans la fabrication d'éponges et de gants de cuisine, à l'américain Jarden Corporation pour près de 344 millions d'euros, ont indiqué jeudi les deux groupes. " Nous avons reçu une offre ferme.

Rappelons que le groupe Total, propriétaire de Spontex et Mapa, avait annoncé son intention de se séparer de ses activités grand public, dont la fabrication d'éponges, à la fin de l'été 2008.

Mapa Spontex, qui réalise des ventes d'environ 500 millions d'euros, soit 0,3 % du chiffre d'affaires de Total, concentre les éponges Spontex, les gants Mapa, les marques de tétines et de biberons Nuk et Tigex, les préservatifs Billy Boy et Fromms ou encore des pneus de vélos...

## Total vend à Jarden les gants Mapa et les éponges Spontex [ 17/12/09 - AFP ]

Le groupe pétrolier français Total va vendre sa filiale Mapa-Spontex, située en Picardie et spécialisée dans la fabrication d'éponges et de gants de cuisine, à l'américain Jarden Corporation pour près de 344 millions d'euros, ont indiqué jeudi les deux groupes.

"Nous avons reçu une offre ferme de Jarden Corporation", a déclaré à l'AFP un porte-parole du groupe pétrolier. Dans un communiqué publié sur son site internet, Jarden Corporation, spécialiste des produits pour la maison, affirme qu'il va verser "près de 500 millions de dollars (343,7 millions d'euros) en cash, dette comprise" pour l'acquisition de Mapa-Spontex.

L'opération devrait être finalisée au deuxième trimestre 2010, ajoute le groupe américain. Total a annoncé de son côté que le projet de cession serait présenté au début du mois de janvier aux instances représentatives, avant d'être soumis aux autorités de la concurrence.

## Mapa-Spontex : la vente se confirme [ 18 Décembre 2009 Courrier Picard ]

Pour 344 millions d'euros, l'Américain Jarden Corporation prendra le contrôle du fabricant d'éponges Spontex à Beauvais et des gants Mapa à Liancourt.

Le groupe pétrolier français Total va vendre sa filiale Mapa-Spontex, située en Picardie et spécialisée dans la fabrication d'éponges et de gants de cuisine, à l'Américain Jarden Corporation pour près de 344 millions d'euros, a indiqué hier le groupe américain.

Dans un communiqué publié sur son site internet, Jarden Corporation, spécialiste des produits pour la maison, affirme qu'il va verser « près de 500 millions de dollars (343,7 millions d'euros) en cash, dette comprise » pour l'acquisition de Mapa-Spontex.

L'opération devrait être finalisée au second trimestre 2010, ajoute le groupe américain.

« Nous avons reçu une offre ferme de Jarden Corporation », a déclaré un porte-parole du groupe pétrolier.

### Mapa-Spontex : 500 millions d'euros de ventes

Total a annoncé de son côté que le projet de cession serait présenté au début du mois de janvier aux instances représentatives, avant d'être soumis aux autorités de la concurrence.

« Nous pensons que l'acquisition de Mapa-Spontex, une fois finalisée, représente une excellente opportunité à long terme pour Jarden de croître, d'innover et de continuer à se développer », se réjouit Martin E. Franklin, PDG de Jarden, cité dans le communiqué.

Mapa-Spontex, qui réalise des ventes d'environ 500 millions d'euros, soit 0,3 % du chiffre d'affaires de Total, concentre les éponges Spontex, les gants Mapa, les marques de tétines et de biberons Nuk et Tigex, les préservatifs Billy Boy et Fromms ou encore des pneus de vélos.

Total avait retiré en 2009 Mapa et Spontex du giron de sa filiale de chimie Hutchinson pour constituer une entité Mapa-Spontex. Selon la CGT, l'objectif de cette décision était de les vendre.

Créé en 1932 à Beauvais (Oise), Spontex (contraction de « sponges » -éponges en anglais- et « textiles ») a fusionné avec Mapa en 1997. Aujourd'hui, Mapa-Spontex revendique le titre de leader mondial des gants de cuisine.

La société commercialise ses produits dans 80 pays et emploie 4 000 personnes dans le monde, dont 700 en France.

### **AMIENS Rapport accablant sur le moral des Goodyear** 18 Décembre 2009 Le courrier Picard

On savait le conflit social usant depuis trois ans pour les « Goodyear ». Un pré-rapport (confidentiel) sur « les facteurs de tensions générateurs de risques psycho-sociaux », présenté jeudi au CHSCT, l'a confirmé. L'incertitude sur l'avenir liée au projet de suppression de 817 postes mine.

Basée sur 106 entretiens individuels, cette expertise, « *terrassante pour la direction* » selon SUD-Chimie, pose des mots lourds sur les maux des « Goodyear ». Ce mal-être se traduit par une « *accidentologie élevée* », du « *stress* », de la « *dépression* », des « *insomnies* » ou encore un « *absentéisme passé de 10,3 % en 2006 à 15,7 % en 2008.* »

Au quotidien, « *les insultes, bagarres, bousculades sont en augmentation.* » Pire, écrit l'expert, « *cette situation pourrait rapidement se dégrader, quel que soit le scénario à venir.* » Les raisons du mal sont diverses. Si le management reste « *peu enclin à la reconnaissance* », « *l'absence d'investissement structurant depuis 2004* » joue aussi, comme « *les échecs de la direction en justice face à l'action syndicale déstabilisent les cadres.* »

#### **« Une usine délaissée »**

La production journalière réduite à 6 000 pneus (contre 23 000 par le passé) favorise par ailleurs « *l'image d'une usine délaissée, occupant un personnel désœuvré.* » En miroir, la rencontre avec des salariés de Continental a décontenancé, sur le mode : « *Si cette usine moderne ferme, on n'a aucune chance.* »

Le manque de perspective frustre en tout cas. « *Beaucoup disent de ne pas savoir s'il faut ou non prendre un prêt, faire un bébé.* » Mais la capacité à rebondir varie : « *Les plus jeunes sont plus confiants* », tandis que « *les 40-55 ans sont moralement abattus* » (30 % ont plus de 25 ans d'usine).

En guise de conclusion, le rapport préconise de profiter « *de la sous-charge actuelle pour mener des mises à niveau et des préparations à la reconversion.* »

« *Sans préjuger de la suite, nous travaillons justement sur un plan de formation pour 2010 et des bilans de compétence* », commentait hier la direction. Qui rappelle aussi avoir instauré en juillet des permanences de psychologues. D'autres d'assistantes sociales interviendront début janvier. Mais l'expert le constate : pour l'instant, les salariés, « *puddiques* », peinent encore à pousser ces différentes portes.

### **Les Conti en « congé de mobilité » pendant deux ans** Le 18 décembre 2009 Usine nouvelle

A partir du 1er janvier 2010, les 1 120 salariés de l'usine Continental de Clairoix (Oise) se verront notifier la rupture de leur contrat de travail avec le fabricant de pneumatiques allemand Continental. Ils ne seront pas licenciés à ce stade mais signeront avec Continental une convention en vue d'un « congé de mobilité » pendant 24 mois, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2011. Rien ne changera cependant dans leur « quotidien » car ils ne se rendent plus au travail depuis le 11 mars 2009, date de l'annonce de la fermeture de leur usine par la direction de Continental.

Ce « congé de mobilité » leur permet de continuer à percevoir 65 % de leur salaire brut sur la période et de bénéficier des services de « l'Antenne emploi » mise en place en juillet 2009 (720 salariés inscrits à ce jour). Ils pourront enfin recevoir le soutien financier de Continental pour un « projet professionnel » : aide à la création ou reprise d'entreprise (plafond : 10 000 euros), aide individuelle à la formation (budget global de 3 millions d'euros) ou encore aide à la mobilité géographique de 1 500 euros brut si le nouvel emploi se situe à plus de 80 km du lieu de résidence.

Outre la possibilité d'un « congé de mobilité » pendant deux ans, l'accord signé en juin 2009 entre la direction de Continental, les partenaires sociaux et l'Etat, prévoyait une indemnité supra légale de 50 000 euros et la rémunération de tous les salariés d'avril à décembre (2009) par Continental, en vertu d'une « dispense d'activité » à compter de l'annonce de la fermeture de l'usine. Au cours de ces 9 derniers mois, les salariés ont été mis en chômage partiel pendant une durée cumulée de 15 semaines. Cette autorisation de chômage partiel a surpris certains observateurs dans la mesure où l'industriel avait clairement annoncé son intention de fermer le site.

Pour atténuer l'effet de ces mesures de chômage partiel sur le plan salarial (l'indemnisation de l'employeur est de 60 % du salaire brut), Continental a « décidé d'indemniser ses salariés à hauteur de 75 % du salaire brut », a expliqué la direction de Continental à Usinenouvelle.com.

Concernant le site de Clairoix, une « convention de revitalisation » est en cours de discussion avec le Préfet et le Commissaire à la ré-industrialisation de Picardie Claude Trink. La fermeture de l'usine de Clairoix dont les capacités annuelles de production étaient d'environ 8 millions de pneus, figurait parmi les mesures jugées nécessaires pour réduire la surcapacité annoncée par Continental.

## Chimie

### Une dépollution à 10 millions d'euros pour Dow à Lauterbourg

Le 15 décembre 2009 Usine nouvelle

Le site chimique Dow de Lauterbourg (Bas-Rhin), anciennement Rohm and Haas, va investir 10 millions d'euros sur les deux prochaines années afin de procéder à une opération de dépollution de l'ancienne décharge interne, exploitée entre 1960 et 1997.

« Le projet concerne uniquement la partie ancienne de la décharge, qui contient des déchets de production et des loupés de fabrication », explique Jean-Louis Pfennig, chef de projet Remédiation. « La décharge est confinée depuis 1985, mais il y a des traces de contaminants dans la nappe phréatique. Elles sont stables depuis plusieurs années, mais nous voulons réduire le risque à la source », poursuit-il.

Les opérations, validées par la Drire Alsace, prévoient l'excavation de 20 000 mètres cubes de terre dans l'ancienne partie de la décharge et leur traitement physico-chimique au sein d'une unité spécialement construite, qui devrait être opérationnelle à la fin du premier trimestre 2010. La terre dépolluée et stabilisée avec du ciment sera remise en place et les eaux résiduelles seront renvoyées vers la station d'épuration biologique du site.

Le site Dow de Lauterbourg fabrique des additifs pour peintures et revêtements et des additifs pour peintures. Il emploie 260 salariés. Il appartient au groupe américain Dow Chemical, qui a acquis Rohm and Haas en 2009.

### Sanofi Aventis double ses capacités au Trait

Le 15 décembre 2009 Usine nouvelle

Joli cadeau pour les quarante ans de l'usine Sanofi-Aventis du Trait (Seine-Maritime), spécialisée dans les produits stériles et injectables de très haute technicité, destinés principalement à l'exportation.

Le groupe pharmaceutique français Sanofi-Aventis y a en effet inauguré le 11 décembre un investissement de 87 millions d'euros réalisé sur 3 ans.

Ce programme, qui intègre trois nouvelles lignes de remplissage, inspection et conditionnement, permet au laboratoire pharmaceutique de doubler ses capacités de production de seringues pré-remplies, notamment de Lovenox, un anti-thrombotique et médicament phare du site normand. En parallèle, Le Trait produit de nouveaux vaccins en partenariat avec Sanofi-Pasteur, avec la prise en charge du conditionnement du vaccin méningite du nourrisson pour le marché japonais et, début 2010, la production du nouveau vaccin intradermique contre la grippe saisonnière (Intanza).

La montée en puissance des nouveaux équipements, opérationnels à 100 %, a permis la création de plus d'une centaine d'emplois, sur ce site dont l'effectif atteint aujourd'hui les 700 salariés.

### Pourquoi Serge Weinberg débarque chez Sanofi-Aventis

15/12/2009... L'Express

#### L'ancien dirigeant de PPR et d'Accor vient d'être nommé président non exécutif du groupe pharmaceutique Sanofi-Aventis. Décryptage d'une décision politique.

Serge Weinberg avait été nommé à la présidence d'Accor pour rassurer les actionnaires, inquiets de l'arrivée du jeune Gilles Pélisson, le voilà débarquant chez Sanofi-Aventis sur les « conseils » de l'Elysée. C'est, en effet, avec l'assentiment de Claude Guéant, le secrétaire général de l'Elysée, que le comité des nominations a choisi Serge Weinberg, l'ancien dirigeant de PPR et d'Accor pour succéder à Jean-François Dehecq comme président non exécutif du quatrième laboratoire pharmaceutique mondial. Une décision « politique » qui s'explique par l'attention particulière que porte le président Sarkozy au secteur de la recherche et de la santé.

Depuis la nomination du l'allemand Chris Viehbacher à la direction général, les syndicats de l'entreprise et les élus redoutent les massives restructurations industrielles en France. Du haut de sa présidence non exécutive, Serge Weinberg est donc chargé de « veiller au grain ». L'ancien chef de cabinet de Fabius a du caractère. Il s'est d'ailleurs souvent opposé à Gilles Pélisson chez Accor, avant de démissionner en début d'année, en désaccord avec la stratégie du groupe hôtelier

### Zolpan accélère dans les systèmes d'isolation thermique

Le 18 décembre 2009 usine nouvelle

L'entreprise lyonnaise Zolpan, spécialisée dans les peintures et revêtements de sols et murs pour professionnels, va investir 2 millions d'euros, en 2010, afin de doubler la capacité de production de ses systèmes d'isolation thermique extérieur. L'entreprise veut anticiper la demande car ces nouveaux systèmes respectueux de l'environnement connaissent un important succès auprès des professionnels du bâtiment.

L'entreprise investit fortement puisqu'elle a consacré près de 10 millions d'euros, en l'espace de trois ans, à la modernisation de son site lyonnais. En début d'année, elle a inauguré une nouvelle plate-forme de stockage d'une surface

de 4 500 m<sup>2</sup>. Grâce à son service R&D qui regroupe 20 personnes, le fabricant réalise près de 20 % de ses ventes avec des produits créés depuis moins de trois ans.

Zolpan qui réalise près de 200 millions d'euros de chiffre d'affaires avec 1200 salariés est une filiale du groupe Materis (1,9 milliard d'euros de chiffre d'affaires, 9 300 salariés).

### **Unilever LE MEUX (50) les salariés marquent un point** 18 Décembre 2009 Courrier Picard

Hier, 14 heures. Les salariés du centre de recherche et développement attendent la décision du tribunal de Nanterre.

La justice vient de suspendre le plan social qui frappe les 32 salariés du centre de recherche. Le comité central d'entreprise s'apprête maintenant à attaquer sur le fond.

Les salariés du centre de recherche et de développement d'Unilever viennent d'obtenir un sursis. Le tribunal de grande instance de Nanterre vient de suspendre le plan social lancé au Meux, où le groupe anglo-néerlandais produit des dentifrices et des shampoings. Les juges fixent une astreinte de 10 000 € par infraction constatée. Ils ont rendu leur décision, vendredi.

Le comité central d'entreprise (CCE) avait saisi la justice en référé. Une procédure d'urgence pour déjà freiner la direction, décidée à regrouper ses centres de recherche sur un seul site, Vlaardingen, en Hollande. Et du même coup, fermer celui du Meux, à côté de Compiègne, où travaillent 32 salariés.

#### **« La juge était étonnée »**

« *Nous allons maintenant attaquer le Plan de sauvegarde de l'emploi sur le fond* », souligne Frédéric Briesmalien, secrétaire CGT du CCE, fort de ce sursis. Et d'ajouter : « *C'est une première victoire pour les salariés. Mais je me réjouirai seulement quand la recherche-développement restera à Compiègne définitivement et qu'Unilever développera le capillaire sur le site du Meux.* »

Les arguments du CCE ont donc fait mouche une première fois. Le tribunal épingle ainsi la direction sur les catégories professionnelles, mal définies. Autre point relevé : les postes proposées en Hollande pour le reclassement sont pour la plupart sans rapport avec les fonctions exercées. Mais surtout, le groupe ne donne pas suffisamment de justifications économiques : « *Il n'y a aucun chiffre (...) aucune étude préalable des coûts et des performances comparés des sites, absence d'état des lieux du site de Compiègne...* », déplore le tribunal.

« *Dans une de ses rares interventions, la juge s'est étonnée que la direction ne puisse pas accepter la visite de l'expert mandaté par le CCE à Vlaardingen, pourtant un site Unilever* », relate Bruno Dauguet, délégué syndical FO en première ligne, puisqu'il fait partie des 32 salariés du centre de développement.

La direction défend, elle, son projet en évoquant les synergies qui peuvent être dégagées en regroupant tous les petits centres sur un seul lieu. « *Nous prenons acte de la décision du tribunal. En conséquence, le comité central d'entreprise du 21 décembre et le comité d'établissement du Meux du 23 ne se tiendront pas* », indique le directeur des ressources humaines, Olivier Devillers. La bataille juridique ne fait que commencer : le groupe a chargé son avocat de faire appel.

### **Fin de grève chez Rhodia à Chalampé** [ 18/12/09 - AFP ]

La grève à l'usine chimique Rhodia de Chalampé (Haut-Rhin, 840 salariés) s'est achevée vendredi après-midi au bout de trois jours suite à un accord sur les augmentations salariales, a-t-on appris de source syndicale. Les négociations avec la direction du groupe et celle du site aboutissent à une augmentation générale de 1% assortie d'une revalorisation spécifique pour les bas salaires et d'une série de nouvelles primes et hausses de primes existantes. Ceci procure jusqu'à 81 euros de revenu supplémentaire par mois pour un employé touchant un salaire de 1.500 euros, a indiqué Jean-Paul Haby, responsable CGT du site. Une majorité des salariés a accepté les termes de l'accord, si bien que le travail a repris vendredi après-midi, a annoncé la CGT.

La grève paralysait l'activité de l'usine alsacienne depuis son déclenchement mardi soir dernier.

## **Pétrole**

### **Exxon Mobil rachète XTO Energy pour 41 milliards de dollars** Le 14 décembre 2009 Reuters

**Exxon Mobil a conclu le rachat de XTO Energy, l'un des plus gros producteurs américains de gaz naturel, pour 41 milliards de dollars (28 milliards d'euros), dettes comprises, un montant payable intégralement en actions, annoncent les deux sociétés.**

Le montant de l'accord inclut 10 milliards de dollars de dettes de XTO et ses modalités ont été établies sur la base des cours de clôture des deux entreprises le 11 décembre.

Exxon émettra 0,7098 action nouvelle par titre XTO. Cette parité représente une prime de 25% environ par rapport au cours de clôture de XTO vendredi.

XTO est l'un des principaux acteurs du marché de l'exploration-production de gisements de gaz non conventionnels, considérés comme une nouvelle ressource offrant un potentiel considérable pour les Etats-Unis.

Quelques minutes après l'annonce de son rachat, l'action XTO gagnait plus de 20% dans les transactions en avant-Bourse; Exxon cédait près de 1% au même moment.

### **Reprise chez Total Petrochemicals au Havre après six jours de grève** [ 17/12/09 - AFP ]

Les salariés de l'usine pétrochimique Total Petrochemicals de Gonfreville l'Orcher, près du Havre, en grève depuis six jours pour réclamer une augmentation des salaires, ont repris le travail, a-t-on appris jeudi de source syndicale. Les grévistes, qui étaient soutenus par la CGT, la CFDT et la CFE/CGC, ont voté la reprise du travail, quart par quart, entre mercredi après-midi et jeudi matin. Le conflit concernait les négociations salariales 2009 à l'échelle de cette filiale à 100% du groupe Total. La direction --qu'il n'a pas été possible de joindre-- a accepté mercredi de porter l'augmentation générale des salaires à 1,3%, alors qu'elle s'en tenait à 1,1% dans sa proposition initiale. Cette hausse sera complétée par des augmentations individuelles qui représenteront 1,1% de la masse salariale. Les syndicats réclamaient une augmentation générale des salaires de 3,5% ainsi qu'une prime de 1.500 euros. "Le résultat est modeste même si nous avons obtenu que l'augmentation générale des salaires soit supérieure à l'augmentation individualisée", a commenté Jacques Laviec, délégué CGT.

### **Total regroupe Pétronaphte et Pétrole & Synthèse à Saint-Mandée-Morrey** Le 16 décembre 2009

Double actualité pour Pétrole et Synthèse, filiale du pétrolier Total, à Saint-Mandée-Morrey (Calvados) : l'entreprise, spécialisée avec 50 salariés dans la fabrication et le conditionnement de lubrifiants pour l'industrie, le travail des métaux et le textile, vient d'inaugurer un nouveau magasin logistique d'une capacité de 20 000 tonnes par an.

Elle vient également de construire sur son site un laboratoire de R&D pour l'intégration de nouvelles activités liées à la lubrification des fibres textiles, dans lequel s'est installée une autre filiale de la division de Total Lubrifiants, Pétronaphte. Implantée à Marseille (Bouches-du-Rhône), cette dernière est spécialisée dans le traitement de surface de fils textiles.

« Pétronaphte assurera désormais sa R&D et sa production en Normandie, mais son siège social et commercial reste à Marseille », commente Lionel Fallourd, le directeur de l'usine normande. « Pétronaphte élabore des composants spécifiques pour les fils utilisés dans l'industrie de l'habillement, tels des collants, pour l'automobile où ils sont intégrés à des tableaux de bord par exemple, la fibre de verre, le gazon synthétique. L'enjeu est d'assurer à ces fibres une meilleure résistance et une longévité accrue ».

Au total, Pétrole et Synthèse a investi 3 millions d'euros pour accompagner ces deux projets et adapter son appareil productif aux besoins de Pétronaphte. La mise en service de ce laboratoire s'est accompagnée de la création de 8 postes d'ingénieurs, techniciens et opérateurs.

### **La Raffinerie de Total pourrait fermer à Dunkerque** Le 18 décembre 2009 Usinenouvelle

La direction de Total étudie quatre scénarios pour sa raffinerie de Dunkerque où le groupe pétrolier emploie 350 personnes.

En raison de stocks élevés et de la baisse de la demande mondiale d'essence, la raffinerie des Flandres est l'arrêt depuis mi septembre 2009. Depuis, la situation ne s'est pas arrangée et le site pourrait ne jamais redémarrer ses activités industrielles de raffinage. Mais il ne s'agit là qu'une des trois hypothèses envisagées. La raffinerie pourrait aussi être mise « sous cocon ». Les installations seraient alors refroidies en attendant une reprise ultérieure qui pourrait avoir lieu après une année d'arrêt ou plus. Dans ce cas de figure, elle ne redémarrerait pas avant fin avril 2010, après le grand arrêt programmé pour son entretien en mars 2010. Sa production pourrait également être définitivement stoppée. Total Dunkerque pourrait alors être transformé en site de dépôt.

Le quatrième scénario consisterait à vendre le site. Impossible de savoir quand la décision tombera. « Quand elle sera

prise, elle sera irréversible. D'où l'importance d'étudier avec soin ces différents scénarios », indique le porte parole de Total.

La Raffinerie des Flandres approvisionne les marchés du Nord – Pas-de-Calais, de la Picardie et d'une partie de l'est de la France. Elle se situe entre trois autres raffineries Total : celle du Havre en Normandie, d'Anvers en Belgique et de Vlissingen aux Pays-Bas. En cas de fermeture du site de Dunkerque, d'autres raffineries pourront prendre la relève sur tout le littoral.

## Plasturgie

**L'usine Prodhag en liquidation judiciaire à PASSEL (60)** 18 Décembre 2009 courrier Picard



Un cimetière a été aménagé à l'extérieur de l'usine. Sur les croix : le nom de chacun des salariés a été inscrit pour dénoncer la perte de son emploi.

Stupeur et incompréhension à l'usine Prodhag, spécialisée dans le broyage et le recyclage de résidus en plastique, où les 17 salariés et le directeur du site ont appris lundi la mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. La décision du tribunal de commerce fait suite à une demande de plan de sauvegarde de l'emploi émise par la maison mère, le groupe Prodhag, qui entend ainsi pérenniser ses deux autres sites français.

Implantée en mars 2003 dans la zone d'activités de Noyon-Passel, l'entreprise employait encore 42 salariés en octobre 2008 et traitait 8 500 tonnes de plastique, provenant essentiellement de l'industrie automobile, transformées ensuite en granulés. « En septembre 2008, nous étions bénéficiaires ; un mois après, l'activité était en baisse, le coût des matières premières avait chuté et les ventes ont cessé », explique Pascal Bastien, le directeur du site.

### Déjà plusieurs plans de départs de salariés

A l'époque, un premier plan social est mis en place : dix personnes sont licenciées, outre les départs volontaires non remplacés. En janvier 2009, malgré l'arrivée du gros broyeur qui permet de retraiter les gros blocs rejetés par les usines, l'activité ne redémarre pas. Un deuxième plan social est engagé en mars 2009 : six personnes sont licenciées.

Les dix-sept salariés restant s'accrochent jusqu'à réussir à traverser la période de turbulences. Depuis novembre dernier, l'activité a repris. « Nous avons de bonnes perspectives et dégagé ce mois-là une marge bénéficiaire. On a un bon outil de travail, neuf qui plus est, des salariés compétents qui ne demandent qu'à travailler. Ce serait quand même dommage de tout arrêter maintenant », insiste le directeur.

Le temps presse : la date de cessation d'activité est déjà fixée au 8 janvier. Même si le délai est court, les salariés veulent encore croire à l'arrivée d'un repreneur d'ici là. [ITAL]« Notre activité n'est pas morte : si nous ne sommes plus là, ce sont 5 000 tonnes de plastique qui seront envoyées en centre d'enfouissement ! »

En attendant, les salariés poursuivent le travail. Ils ont installé des pancartes à la sortie de la zone d'activités pour alerter les Noyonnais sur leur situation : « Prodhag liquidé sans motif », « Aidez-nous ! ».

## Verre

**Verrerie : une filière en profonde mutation** mardi 15.12.2009

**L'avenir de la filière se joue désormais dans sa capacité à développer des technologies innovantes.**

Comment résister à des chutes de production de 30 à 50 % ? Les difficultés du leader mondial des arts de la table, Arc International, sont à l'image d'une filière qui subit de plein fouet la chute des marchés internationaux. La première région verrière de France (10 820 salariés, 27 % de l'effectif national) ne peut échapper à ces turbulences.

« Les trois quarts de l'industrie régionale du verre dépendent des arts de la table », explique Thomas Pillot, chef du service développement industriel et technologique à la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement.

« De 2002 à 2007, les volumes de production de ce marché ont été divisés par deux au niveau mondial. La faute à des changements dans les habitudes de consommation et au développement d'autres matériaux. Nous sommes également passés d'une industrie du volume à une industrie de petites séries. » Mais l'industrie du verre en région, ce n'est pas seulement l'art de la table. C'est également le verre produit pour le bâtiment (vitrages) ou l'automobile (pare-brise). Deux secteurs qui ont également subi des chutes de 30 % de leur activité, en lien avec les baisses de production, tant dans la construction que dans l'automobile. « Mais il s'agit surtout de trous d'air conjoncturels dont on peut espérer qu'ils se stabiliseront », estime Thomas Pillot.

### Innover

La présence de grands groupes internationaux dans notre région (Arc, Saint-Gobain, Glaverbel) est à la fois une force et une faiblesse, dans une économie mondialisée, confrontée à la concurrence des pays à faible coût de main-d'oeuvre et à la dépréciation du dollar.

« L'avenir de la filière se joue désormais dans sa capacité à développer des technologies innovantes. » Le mouvement est en marche : Arc International est très impliqué dans le pôle de compétitivité MAUD (matériaux et application pour une utilisation durable), AGC Aniche travaille sur les pare-brise complexes. Des opportunités sont également à saisir dans la fabrication de verre plus technique pour le bâtiment dans le cadre d'économies d'énergie. La filière est loin d'être brisée.

### Arc International pourrait procéder à des licenciements en 2010

Le 15 décembre 2009

Entre 2004 et 2010, Arc International aura réussi à faire passer les effectifs de son usine d'Arques (Pas-de-Calais) de 12 000 à 7 000 salariés sans avoir eu recours aux licenciements secs, mais juste aux départs volontaires et aux mises en préretraites.

En avril 2009, le spécialiste des arts de la table avait mis au chômage partiel plus de 2 000 de ses collaborateurs pendant plusieurs mois alors que ses commandes avaient chuté d'environ 30 % en quelques mois seulement du fait de la crise.

Aujourd'hui, il apparaît que le deuxième plan de réduction qui court de 2008 à fin 2010 ne suffira pas à réduire les effectifs comme attendu. En 2011, le site sera encore en sureffectif. Il y aurait plus de 400 personnes de trop. Aussi, le groupe pourrait-il procéder cette fois-ci à des licenciements économiques forcés dans le courant de l'année prochaine afin d'accroître sa productivité. Cette éventualité a été annoncée aux partenaires sociaux lors d'un comité d'entreprise. Mais pour l'instant la direction n'avance aucun chiffre sur le nombre de personnes qui seront touchées par cette mesure.

Arc International emploie 13 000 collaborateurs dans le monde dont environ 8 500 en France. Il a réalisé un chiffre d'affaires de 1,2 milliard d'euros en 2008. Le groupe possède des sites de production en France, Espagne, Chine, aux Etats-Unis et dans les Emirats Arabes Unis.

### Arc International : de mal en pis depuis octobre 2004

15 décembre 2009 La voix du Nord

**6 octobre 2004.** La direction révèle au comité d'entreprise son « plan de rééquilibrage des moyens de production ». Il s'agit de « produire là où on vend ». Dans le même temps, la direction affirme sa volonté de maintenir le site d'Arques en y investissant 150 millions d'euros d'ici à 2010. En contrepartie, des gains de productivité d'au moins 26 % doivent être réalisés en quatre ans maximum. Ce plan inclut la montée en puissance des sites de Nanjing (Chine) et de Ras al Khaima (Émirats Arabes Unis).

> **12 octobre 2004.** Coup de tonnerre. La direction annonce la suppression de 2 659 emplois. Ces départs, sans licenciements secs, s'étaleront de 2006 à décembre 2008.

> **14 janvier 2005.** Deux cent quatre-vingt-dix élus manifestent devant la préfecture d'Arras et exigent l'engagement de l'État.

> **26 avril 2005.** Le comité d'entreprise valide l'accord de méthode par neuf voix (CFDT et syndicat autonome) contre six (CGT et FO). Cet accord permet la négociation du plan de sauvegarde de l'emploi. Il comprenait sept points dont le maintien des rémunérations jusqu'au 31 décembre 2008 des départs en préretraite des aides à la création d'entreprise.



> **1er mai 2005.** Début du premier plan de sauvegarde de l'emploi.

> **10 octobre 2005.** L'État et l'entreprise signent une convention de revitalisation du bassin d'emploi d'un coût de 4,874 millions d'euros pour l'entreprise. Sept cent cinquante emplois sont espérés.

> **Avril 2008.** Quatre syndicats (CFTC, CFDT, CFE-CGC et syndicat autonome) contre deux (CGT et FO) signent le deuxième accord de méthode qui repose sur les mutations internes, la formation, l'essaimage, les départs volontaires, l'accord de préretraite et les congés sans solde.

> **Octobre 2008.** L'État et l'entreprise signent une deuxième convention de revitalisation pour un montant de 3 064 720 euros. Cinq cent quatre-vingt-un emplois sont espérés.

> **Novembre 2008.** Pour la première fois de son histoire, l'entreprise décide d'arrêter deux jours temporairement.

Résultat, les huit mille salariés sont concernés par des prises de congés obligatoires en janvier, février et mars 2009.

> **26 mars 2009.** La direction annonce que deux services (carton-plastique et la taille) seront au chômage partiel dès le 15 avril.

> **Juin 2009.** Le chômage partiel est prolongé jusqu'en décembre

### **Pour la Direction : Non-événement »**

Le directeur des ressources humaines, Dominique Bouquet ne cache pas son étonnement : « J'ai du mal à comprendre ce qui se produit. Pour moi, on est en face d'un non-événement. » L'entreprise sait effectivement depuis 2008 qu'elle comptera près de 500 salariés en trop à la fin 2010, malgré les différentes mesures du « plan de sauvegarde de l'emploi ». [Malheureusement, la crise économique est passée par là.](#) Et le sureffectif a grimpé en flèche. De combien ? « C'est impossible à dire, ça varie tous les mois », affirme le DRH. Aucun chiffre ne sera annoncé avant mi-2010 et le début des négociations avec les partenaires sociaux.

Les six mois qui arrivent s'annoncent longs. D'autant que depuis le printemps, tous les salariés, ou presque, sont touchés par du chômage partiel. « Il faut faire très attention à la façon dont nous allons communiquer, avant de se lancer dans des actions, il faut du grain à moudre », estime le secrétaire CGT du comité d'entreprise, Frédéric Specque. Mais déjà les esprits se tourmentent : « [Ce n'est pas dans un an qu'il faudra réagir, les gens ont trop longtemps cru qu'ils étaient fonctionnaires](#) », trépigne Joël Deremetz, délégué FO.

L'annonce de l'arrêt du four K en mars et du départ jusqu'en 2012 de sa production à Châteauroux n'est pas pour rassurer. « Ils augmentent la production aux Émirats Arabes Unis, en Chine ou en Russie, ce n'est pas comme ça qu'on peut conserver du tonnage ici », estime Joël Deremetz. La hausse de l'activité dans les pays émergents est en effet une des recettes qui ont permis au groupe Arc International de conforter son résultat d'exploitation 2008 à 39 millions d'euros.

**[Arc : la fin du cristal](#)** 15.12.2009, *La voix du Nord*

**Joël Deremetz, FORCE OUVRIERE Arc : «On paye une erreur stratégique monumentale»**

La menace de licenciements secs à Arc International en 2011 ne surprend pas Joël Deremetz. Pour le délégué FO de la verrerie d'Arques, la direction de l'entreprise n'a pas fait les meilleurs choix ces dernières années.

« [L'attitude de la direction d'Arc International est irresponsable. On sait que fin 2010, on sera toujours en sureffectif, et de là, qu'il y aura des salariés licenciables.](#) Vouloir retenir l'information pour avoir la paix sociale, ce n'est pas normal. On doit informer ! » [Joël Deremetz, délégué FO, s'agaçait toujours.](#)

La direction aussi. Et pas qu'un peu. Interrogé après une cérémonie de remise de diplômes à des salariés, Guillaume de Fougères, président du directoire, jugeait que le chiffre de 1 500 licenciements avancés par certaines sources était « extravagant et irresponsable. Notre pire ennemi est la visibilité, on espère que le second semestre 2010 sera meilleur. On en saura davantage en juin, et on saura communiquer en temps et en heure ». Pour le géant verrier, l'avenir est brouillé. « On est une entreprise qui se bat », insistait hier Guillaume de Fougères. Mais Philippe Maes disait lundi soir : « À Arques, tout a été fait à dose homéopathique. On a perdu 6 000 emplois en six ans. Et Ils ont réussi à faire passer cela. » •

**[Le verre en assises Le Tréport\(76\)](#)** 18 Décembre 2009 *Courrier Picard*

Les salariés, sont très inquiets sur leur avenir.

Pour la première fois, tous les acteurs de la filière verre vont se retrouver aujourd'hui pour réfléchir sur leur avenir dans la vallée.

*« Nous attendons près de 400 personnes, notamment de la vallée de la Bresle, mais cela sera peut être plus car devraient s'ajouter les participants du côté de la Somme et du Vimeu ».* Le maire communiste du Tréport qui accueille durant toute cette matinée les assises du verre est confiant. Il y aura une forte participation d'élus, de syndicalistes, de salariés, de représentants des collectivités territoriales, pour cette manifestation qui est une première : tous les acteurs de la filière verre, dont les responsables d'entreprises et des salariés, se retrouveront ensemble pour débattre et réfléchir sur le devenir de la filière.

*« C'est le prolongement de la rencontre que nous avons eue au ministère de l'Industrie le 27 octobre dernier »,* note Alain Longuent. Ce jour-là, en réponse à une demande formulée par le Comité de maintien et de développement de la filière verre, (qui regroupe élus, salariés et syndicalistes, mais aussi - côté Somme - le maire communiste de Gamaches Jacques Pecquery), les élus principalement communistes et UMP avaient été reçus par le directeur du cabinet du ministre de l'Industrie Christian Estrosi. Ils étaient accompagnés par les sous-préfets d'Abbeville et de Dieppe. Durant cette visite, le ministère de l'Industrie avait proposé, entre autres pistes, l'organisation de telles « assises du verre ».

### **Convention signée en janvier**

Sera organisé avec Claude Gewerc, président du conseil régional de Picardie - en session plénière aujourd'hui - la signature de la convention de la filière verre au début janvier 2010.

Le préfet de région de Haute-Normandie, Rémi Caron, présentera l'état des lieux et les mesures de soutien à la filière verre. Son homologue pour la région Picardie, Michel Delpuech, tracera quant à lui les conclusions des assises pour l'État.