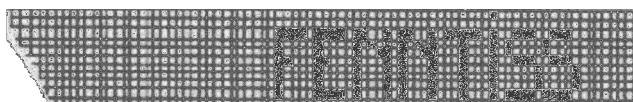


# TABLE DES MATIERES

ENVOI DU 25 OCTOBRE 2011

	<b>Pages</b>
<b>REUNIONS</b>	
Medef Assemblée Permanente.....	2
CGI Conseil des Fédérations.....	3
<b>ECO</b>	
Le B to B.....	5
Prospective Lyon – Paris.....	5
Projet de réforme du SPG – Position de l’UIT.....	6
<b>SOCIAL</b>	
Pénibilité (Rappel) .....	7
Egalité Hommes – Femmes.....	8
Contrat de sécurisation professionnelle.....	9



# REUNIONS



## ASSEMBLEE PERMANENTE

18 octobre 2011

Dès l'ouverture de la séance, la Présidente indique que le **Conseil Exécutif** de la veille a beaucoup échangé sur la situation économique réelle pas encore affaiblie par la situation, mais il faut éviter que les marchés financiers ne viennent toucher cet environnement fragile . Les positions adoptées et unanimement données comme bases d'action au Medef sont :

- 1) Il faut tenir les engagements budgétaires et même aller plus loin . Il faut prévoir un équilibre des comptes après 2013 .
- 2) A l'échelle européenne il faut convaincre le monde de notre volonté de garder l'Euro . Il faudra, pour ce faire, un gouvernement économique de l'Europe avec une révision des traités . Un communiqué dans ce sens a été préparé par les patronats allemand, français et italien .
- 3) Cela est possible si l'on favorise la croissance en se concentrant sur la compétitivité des prix et la richesse de l'innovation .

Charles Beigbeder parle ensuite de l'**entrepreneuriat** et du nouveau livre blanc qui se réfère à tous les entrepreneurs : il y a, par an, 550 000 déclarations d'ouverture d'entreprises ou de micro entreprises : toutes les propositions dans ce sens sont prioritaires .

Une association d'assistance aux créateurs d'entreprises a été signée hier .

Il faut continuer à, développer la formation des enseignants et des élèves à l'entrepreneuriat et favoriser la création de mini entreprises par les élèves de 3<sup>ème</sup> et de seconde . Les essais réalisés se sont montrés très efficaces et même certaines de ces mini entreprises ont survécu dans la suite des études de leurs créateurs et sont devenues des entreprises réelles . Le réseau "Entreprendre" qui a pour objet d'aider les nouveaux entrepreneurs à créer et développer une entreprise à ses débuts par un accompagnement sur le terrain est composé actuellement de 100 000 entreprises .

Concernant le **financement de la protection sociale** le président de la commission, Jean François Pillard, présente un diagnostic de la situation actuelle et de ses difficultés .

Dans le commerce mondial des marchandises la France est passée, malgré les exportations d'Airbus, du 4<sup>ème</sup> au 6<sup>ème</sup> rang mondial en 10 ans avec un déficit de 75 Mds au lieu de 52 alors que l'Allemagne, dépassée par la Chine est passée de 2<sup>ème</sup> à 3<sup>ème</sup> en conservant le même volume de + 155 Mds .

Le coût horaire du travail qui, lui, était en 2000 inférieur de 8% est en 2010 supérieur de 10% à celui de l'Allemagne .

Les prélèvements sociaux assis sur le travail pénalisent la compétitivité et grèvent la croissance des salaires nets en passant d'un taux total de 46% en 1970 à 63% en 1990 et

69% en 2010 . Les dépenses de protection sociale représentent en France 31% du PIB contre 29, 5% au Danemark et en Suède, moins de 28% en Allemagne, 26,5% en moyenne dans l'Union européenne et moins de 24% au Royaume Uni . Le déficit des comptes sociaux non maîtrisés conduit à une évolution de la dette sociale passée de 20 Mds à 90 Mds en 2010 pour atteindre 120 Mds en septembre 2011 .

Il faut procéder à un transfert d'assiette de l'entreprise vers la collectivité nationale pour obtenir une baisse des cotisations employeurs avec une hausse de la TVA permettant une augmentation des salaires nets en contre partie de la baisse des cotisations .

Concernant l'orientation, Laurence Parisot déclare qu'il faut articuler avec une diminution du rythme des dépenses sociales . Il faut agir simultanément sur les cotisations et la TVA et la CSG, intégrer une logique des cotisations en fixant un taux de cotisation maximum à long terme et un taux minimum de protection . Mais il faut un minimum de compréhension pour l'acceptabilité et la politique déforme tout et le rend incompréhensible .

La fin de la réunion a été perturbée par l'annonce de la décision de Moody's de s'accorder trois mois pour voir si l'on peut maintenir la note française à Aaa ce qui a été considéré comme le début de la turbulence .



#### **CONSEIL DES FEDERATIONS**

En ouvrant la séance, le Président Bernard Manhès a rendu compte de l'Assemblée permanente du Medef (voir ci-dessus) faisant remarquer que tous les tableaux statistiques présentés correspondent à des choses connues pour lesquelles on n'a jamais rien fait . Rien que pour couvrir les charges sociales il faut 70 milliards d'euros ce qui correspondrait en contre partie à une TVA à 25% . On discute des charges des PME mais on n'y tient pas compte des accroissements de charges que représentent les charges administratives en perpétuelle croissance surtout à partir de 50 salariés ne seraient-ce que récemment les obligations de négociations sur l'égalité hommes-femmes, la pénibilité ... l'obligation de remplir le tableau administratif de l'embauche d'apprentis etc ...

Notre OPCA INTERGROS a fait partie des 9 premiers agréments du décret du 21 septembre mais on constate immédiatement une prise en main par l'Etat au titre de la « gouvernance » consistant à orienter la formation dans le sens des intérêts généraux de la nation : chômeurs, jeunes, et non des besoins des entreprises .

Hugues Pouzin, Directeur Général, aborde les questions économiques avec la directive européenne sur les délais de paiement à transcrire en droit français avant février 2013 qui prévoit 60 jours à partir de l'envoi des marchandises mais accorde un délai plus long en cas

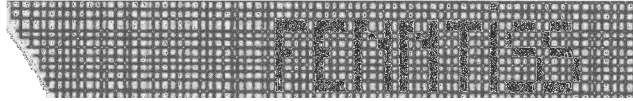
d'accord entre les cocontractants. En France l'amendement proposé par Mme Vautrin permettrait aussi beaucoup de choses.

Concernant les chèques cadeaux, le décret paraîtra fin 2011 donc applicable en 2012 mais les contrôles URSSAF porteront sur 2011 . En cas de problème on peut consulter le service juridique de la CGI .

Après quelques précisions apportées par Isabelle Bernet-Denin Responsable des affaires sociales sur la pénibilité et l'égalité hommes-femmes, un invité, Gérard de Lavernée, directeur aux affaires sociales du Medef est venu faire un tour d'horizon de l'actualité :

A la veille des congés on constate déjà un léger ralentissement des affaires mais on constate encore des réinvestissements dans les entreprises . Activité se ralentit depuis l'été mais reste au dessus de la barre des 50 signal de l'entrée dans la récession . L'activité mondiale reste d'ailleurs soutenue . aux USA les profits se portent bien et les investissements repartent doucement . Dans la zone Euro il y a une reprise de l'industrie mais encore à 6 points en dessous de la situation d'avant la crise. On constate une forte dégradation générale de l'économie . Si l'euro saute on se trouvera avec un euromark en explosion et l'Allemagne avec ce nouveau change est "fichue" !

On constate aussi une chute du cours de l'or en septembre avec une baisse de 1850 à 1650.



# ECO

**LE BTOB**

---

Depuis plus de quatre années la Confédération du Commerce de gros dit interentreprises se cherchait un nom abrégé et elle a adopté une expression

## Le **BtoB** pour **Business to business**

Il est important que les entreprises adhérentes en aient bien connaissance car, par exemple, le site internet de la CGI va être remodelé en novembre sous l'intitulé [MyBtoB.fr](http://MyBtoB.fr) .

Une campagne d'affichage dans toutes les grandes villes de France (plus de 300 000 habitants) va être lancée le 30 janvier et le 3 ou le 10 juillet 2011 avec un message très

court sur des affiches 300x400 :

***Le B to B***

***Recrute***

Le commerce interentreprises, autrement dit le B to B recrute en effet annuellement environ 120 000 salariés, soit autant que le bâtiment, seulement les candidats potentiels n'y pensent pas parcequ'ils ne le connaissent pas . En accord depuis deux ans avec l'éducation nationale des opérations de formation ont été entreprises avec des visites d'entreprises et une forte participation au salon de l'entreprise Nous allons entreprendre cette année et en 2012 un renforcement du partenariat Ecole-entreprise, lancer l'image du B to B dans le grand public avec les campagnes d'affichage et développer les contacts au-delà des 21 établissements d'enseignement déjà partenaires .

Il faut également que les entreprises soient informées pour qu'elles puissent faire savoir, à travers nous, si elles peuvent accueillir pendant une demie journée ou une journée un groupe d'élèves de 3<sup>ème</sup>/seconde ou de BTS ou si leurs responsables sont disposés à venir au salon de Lyon faire des exposés sur leur métier .

---

**PROSPECTIVE LYON PARIS**

L'Espace Textile en étroite collaboration avec le Centre Technique du Cuir propose aux acteurs cosmétique, cuir, habillement, plasturgie et textile, le 6 décembre à Lyon et le 15 à Paris, des outils stratégiques en 3 temps :

- observatoire tendances prospectives,
- ateliers d'approfondissement thématiques,
- formules d'application(s) marché(s).

Ce laboratoire d'idées et de prospective baptisé IDIL est soutenu par la DGCIS et s'inscrit en bonne phase avec les projections sur l'immatériel du Réseau.

Contact : [martine-rollin@espacetextile.com](mailto:martine-rollin@espacetextile.com)

## **PROJET DE REFORME DU SPG-POSITION DE L'UIT**

Le système actuel de préférences généralisé (SPG) vise principalement à offrir à 176 pays et territoires en voie de développement et pays les moins avancés un accès préférentiel au marché de l'UE via une réduction ou une suppression des droits de douane sur les marchandises qu'ils exportent vers le marché de l'UE.

Les préférences tarifaires sur le marché de l'UE doivent permettre à ces pays de mieux participer au commerce international. Aucune disposition ne prévoit, ou ne requiert, la réciprocité de cet accès.

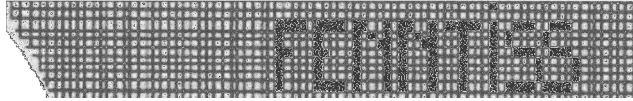
La Commission a fait une proposition de révision du schéma des préférences. Les Principales caractéristiques de la proposition :

- Concentrer le SPG sur 86 pays
- Réviser les critères d'éligibilités
- Renforcer les incitations pour le respect des normes fondamentales de gouvernance en matière de droits de l'homme et de droits du travail et de respect de l'environnement

La position de l'UIT

> L'UIT est favorable à la réduction de la liste des pays bénéficiaires afin de diminuer la pression concurrentielle et rendre le bénéfice des préférences plus significatif pour les pays les moins avancés

> Toutefois, l'UIT est opposée à la révision du mécanisme de graduation qui rendrait éligibles certains fournisseurs dominants tels que le Pakistan pour le linge de maison.



# SOCIAL

## PENIBILITE

### **Rappel pour terme au 31 décembre 2011**

Les entreprises sont tenues à s'occuper de la pénibilité de leurs emplois salariés pour parvenir à un accord avec le Comité d'Entreprise pour les entreprises de 50 salariés et plus. Néanmoins les entreprises de moins de 50 salariés sont tenues par le recensement des postes exposés à des facteurs de pénibilité afin de mettre en place la « fiche d'exposition », d'inscrire les nouveaux risques dans le Document Unique et d'adopter des mesures circonstanciées de prévention . Les entreprises de moins de 50 salariés appartenant à un groupe d'entreprises totalisant plus de 50 salariés sont tenues de passer un accord, comme les entreprises de plus de 50 salariés dès lors que plus de 50% des salariés sont exposés à des travaux pénibles .

Les facteurs de pénibilité en cause sont les suivants :

- Au titre des contraintes physiques marquées :
  - les manutentions manuelles de charges (55 kg avec autorisation médecin du travail sinon souvent 25 kg pour un homme))
  - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
  - les vibrations mécaniques
- Au titre de l'environnement physique agressif :
  - les agents chimiques dangereux y compris poussières et fumées
  - les activités exercées en milieu hyperbare
  - les températures extrêmes
  - le bruit
- Au titre de certains rythmes de travail
  - le travail de nuit
  - le travail en équipes successives alternantes
  - le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce avec un temps de cycle défini

L'accord ou le plan d'action doit traiter :

- D'au moins l'un des thèmes suivants
  - la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité (difficile à prouver)
  - l'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- En outre d'au moins deux des thèmes suivants
  - l'amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel
  - le développement des compétences et des qualifications
  - l'aménagement des fins de carrières
  - le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité

Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs . Ces indicateurs sont communiqués au moins annuellement aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel

Une compensation n'est pas prévue par la loi mais on peut prévoir quelques jours d'arrêt de plus par an avec l'accord du CHSCT s'il en existe un

Si l'analyse des facteurs aboutit à un seuil inférieur à 50% il vaut quand même mieux informer la Direction du travail .

## EGALITE HOMMES-FEMMES

L'accord de branche du 15 janvier 2009 étendu ne dispense pas les entreprises de négocier ou d'établir un plan d'action pour l'entreprise .La mise en œuvre des obligations des entreprises de moins de 300 salariés pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se traduit dans un plan d'action dont le contenu s'établit comme suit :

- 1) Analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise la situation respective des femmes et des hommes en matière :
  - d'embauche
  - de formation
  - de promotion professionnelle
  - de qualification
  - de classification
  - de conditions de travail
  - de rémunération effective
  - d'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale
  
- 2) Mesures prises au cours de l'année écoulée pour assurer l'égalité professionnelle
  - bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'action a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale
  - évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
  - explications sur les actions prévues non réalisées
  
- 3) Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés
  - sur au moins deux des domaines d'action suivants :
    - o embauche
    - o formation
    - o promotion professionnelle
    - o qualification
    - o classification
    - o conditions de travail
    - o rémunération effective
    - o articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
  - définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre
  - évaluation de leur coût
  - échéance des mesures prévues

La synthèse du plan d'action est mise à la disposition des salariés par tout moyen adapté à l'entreprise, de toute personne qui la demande et sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un . Cette synthèse comprend au moins des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, à la durée moyenne entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles .

La CGI a édité un **“Guide pratique d'aide à la prévention de la pénibilité”** que nos adhérents peuvent demander à notre service social : Violaine Magnier 01 44 55 35 09 ou [vmagnier@cgi-cf.com](mailto:vmagnier@cgi-cf.com)

---

### **CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE**

Un arrêté du 1er septembre 2011 relatif à la mise en oeuvre du contrat de sécurisation professionnelle a été publié au JO du 23 septembre 2011.

Cet arrêté instaure l'obligation pour une entreprise de moins de 1 000 salariés de proposer, à chaque salarié qu'elle s'apprête à licencier pour motif économique, le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, dispositif de reclassement entré en vigueur le 1er septembre 2011.

Pour rappel, le CSP a été créé par la loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Il remplace les deux dispositifs de reclassement des licenciés économiques des entreprises de moins de 1 000 salariés : le CTP (contrat de transition professionnelle) et la CRP (convention de reclassement personnalisé).

Ce contrat est conclu avec Pôle emploi ou un opérateur de placement mentionné à l'article L.5321-1 du CT ou avec la filiale de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes dénommée SG-CTP dans les régions où elle existe .

Cette disposition cesse de plein droit dès la mise en œuvre des marchés relatifs au contrat de sécurisation professionnelle conclus par Pôle emploi avec certains opérateurs de placement .