



RAPSE

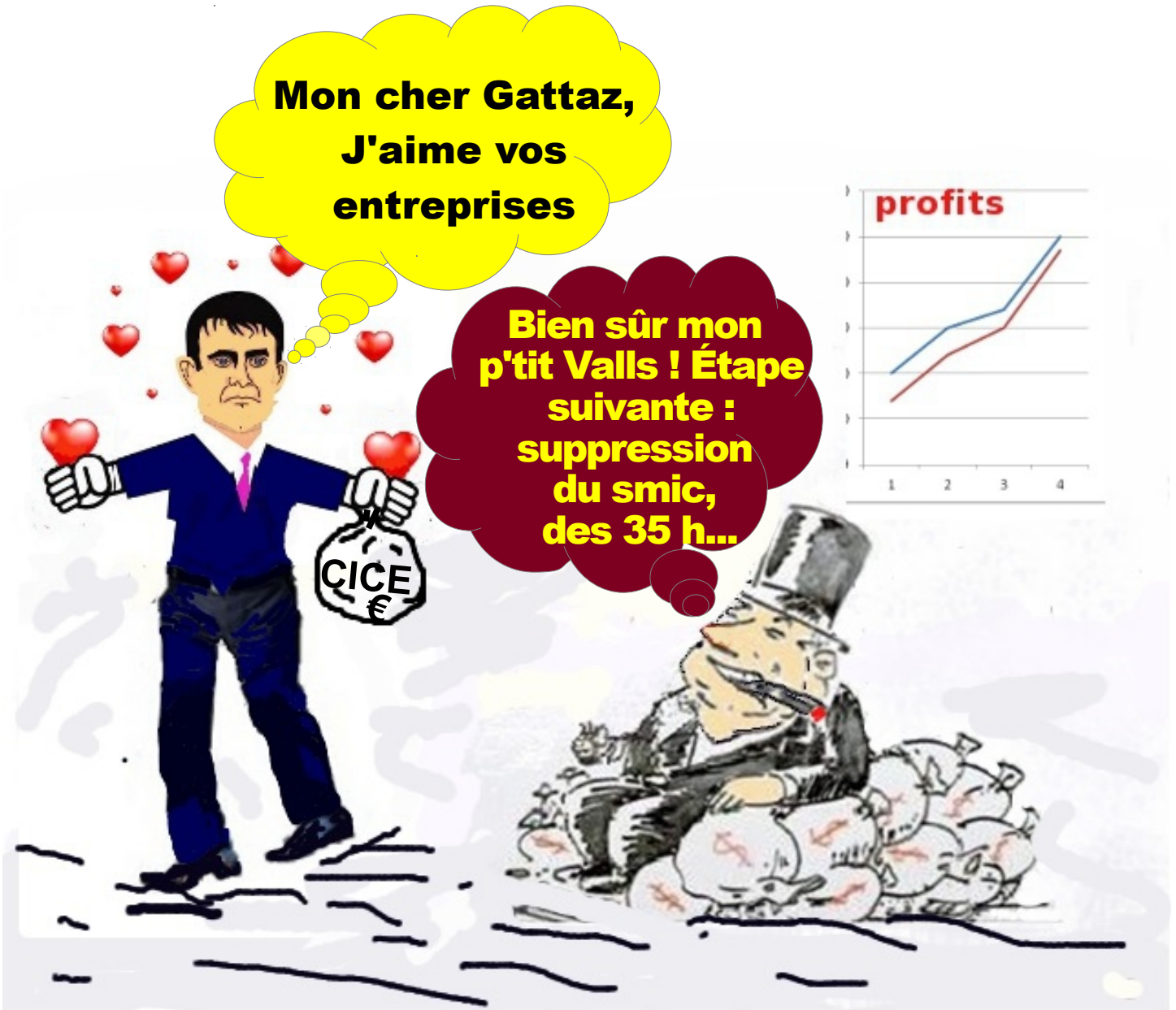
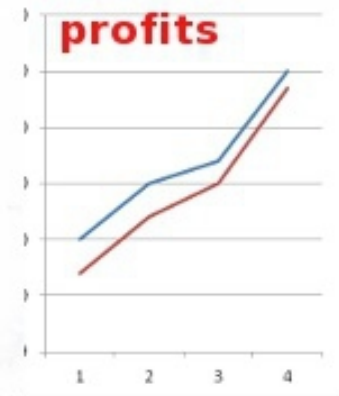
La Lettre

N° 121
18 sept
2014

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi

Mon cher Gattaz,
J'aime vos
entreprises

Bien sûr mon
p'tit Valls ! Étape
suivante :
suppression
du smic,
des 35 h...



Sommaire

- ✓ 1) François Rebsamen, ministre du travail ou ministre des patrons ?.....pages 2/4
- ✓ 2) Représentation des salariés : modification des seuils, quelles conséquences ?..... pages 5/7
- ✓ 3) Impact des seuils pour les entreprises françaises.....page 8



François Rebsamen, ministre du travail ou ministre des patrons ?

Après la grande déclaration d'amour du premier ministre aux entreprises (telles que les conçoivent les patrons) à l'université d'été du Medef, le ministre du travail, F. Rebsamen a fait le buzz avec ses déclarations sur les chômeurs. Le gouvernement, en échec sur ses engagements d'inverser la courbe du chômage, s'en prend aux chômeurs : il va « *renforcer les contrôles pour vérifier que les gens cherchent bien un emploi.* » Une façon de dire que la cause du chômage est la mauvaise volonté des chômeurs qui se satisferaient de toucher des indemnités à ne rien faire. Mais M. Rebsamen veille : il exige « *un état d'esprit différent, des convocations, des vérifications... Sinon, on est radié* ». Suspicion de triche, culpabilisation...les vieilles recettes de la droite sont en œuvre.

Pour rappel : les chômeurs de catégories A, B, C sont tenus de faire des actes positifs et répétitifs de recherche d'emploi.

Il font l'objet d'une « *radiation administrative notamment quand il y a non respect des obligations essentielles de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi et de son intention de recherche d'emploi expressément déclarée. La radiation administrative correspond à une sanction dont les motifs de radiation sont définies précisément par le législateur. Il s'agit notamment : du non respect de l'obligation de recherche d'emploi...* »(source Dares).

S'agissant des derniers chiffres du chômage, **les radiations administratives représentent 10,8 % des sorties de pôle emploi. S'y ajoutent 43,1 % de cessation d'inscription pour défaut d'actualisation.**

Sur l'ensemble de l'année dernière, le montant total des fraudes aux allocations chômage est estimé 39,3M€ en 2012, sur 33 milliards d'euros d'allocations chômage versés en tout. A titre de comparaison, une autre fraude, celle à la fiscalité, représente **60 à 80 milliards d'euros.**

Cette fraude fiscale est essentiellement le fait des entreprises.

A cela s'ajoute 220 milliards d'aide aux entreprises chaque année sans exigences de résultats pour l'emploi.

A la lumière de la réalité des chiffres, les propos de François Rebsamen, ministre du travail, prennent, toute leur dimension de mépris pour les chômeurs, pour les salariés, pour le monde du travail, celui qui fait les entreprises.

En appui à ses propos, le ministre triche avec les chiffres quand il affirme que 350.000 emplois ne seraient pas pourvus.

Les chiffres donnés par la Dares éclairent ces propos.

En juillet 2014, les offres d'emplois collectés par Pôle Emploi s'élèvent au total à 217.300, chiffre ridicule en regard des plus de 5 millions de chômeurs. Encore faut-il regarder de quelles offres il s'agit ? Moins de la moitié d'entre-elles concernent des emplois de plus de 6 mois (103.700). Six mois est devenu la référence d'un emploi qualifié de durable !

82.900 sont des emplois de 1 à 6 mois et 25.800 sont des emplois de moins d'un mois.

Offres d'emploi collectées par Pôle emploi				En milliers et %	
Données CVS-CJO France métropolitaine	Juil 2013	Juin 2014	Juillet 2014	Variation sur 1 mois	Variation sur 1 an
Emplois durables(+ de 6 mois)	107,3	103	103,7	+ 0,7	- 3,4 ▲
Emplois temporaires (1 à 6 mois)	78,8	81,5	82,9	+ 1,7	+ 5,2 ▲
Emplois occasionnels (- de 1 mois)	23,2	26,1	25,8	- 1,1	+ 11,2 ▲
Ensemble	209,3	210,6	212,4	+ 1,1	+1,7
Rappel chômage catégories A,B,C	4843,2	5043,2	5083,8	+ 0,8	+ 5

**Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, Catégories A, B, C (actes positifs de recherche d'emploi)**

Unités : milliers et Données CVS-CJO

Données CVS-CJO	Juil 2013	Juin 2014	Juillet 2014	Variation sur 1 mois	Variation sur 1 an
France métropolitaine					
hommes	2406	2524,6	2545	+ 0,8	+ 5,8
femmes	2437,2	2518,6	2538,8	+ 0,8	+ 4,2
Ensemble	4843,2	5043,2	5083,8	+ 08	+ 5

Demandeurs d'emploi, catégories A, B, C seniors

Unités : En milliers et %

Données CVS-CJO	Juil 2013	Juin 2014	Juillet 2014	Variation sur 1 mois	Variation sur 1 an
Femmes de 50 ans et plus	524,8	576,2	580,1	+ 0,7	+ 10,5
Hommes de 50 ans et plus	486,2	539,8	543,8	+ 0,7	+ 11,8
Ensemble, 50 ans et plus	1011	1116	1123,9	+ 07	+ 11,2
Durée moy du chômage des plus de 50 ans en jours	457 j	478 j	496 j	+ 18 j	+ 39 j

Quelques nouvelles brèves.....**• Ruptures conventionnelles**

Le nombre de ruptures conventionnelles entre employeurs et salariés a atteint son plus haut niveau historique en juillet, battant son précédent record établi en juin.

En juillet, **33 603** ruptures de contrats par consentement mutuel ont été enregistrées, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), dépendant du ministère du travail. Les ruptures conventionnelles avaient déjà battu un record en juin, avec 32 481 demandes relevées.

Fin 2013, 13 % des demandeurs d'emploi indemnisés l'étaient après une rupture conventionnelle, contre 11,4 % en 2011, selon l'Unédic.

• CAC 40

Selon une étude de Henderson Global Investors rapportée par les Echos en février, pour la première fois, en 2013, les dividendes versés dans le monde ont dépassé 1000 milliards de dollars (1030). Cette étude situe la France au 3ème rang derrière les grandes places financières de Wall street et de la City (Londres).

Le CAC 40 a versé 43 milliards de dollars (+4%) de dividendes en 2013 (le double du CICE).

Les dividendes ont progressé de 43 % depuis 2009...

Bien que les profits soient en baisse de 8 % (48mde\$) les dividendes distribués augmentent de 6 %. Les dividendes représentent maintenant 85 % des profits. Ce qui ne laisse pas grand chose pour les investissements !

L'ensemble des dividendes versés en France représentait 3 % de la richesse nationale en 1980 mais 9 % en 2013 !

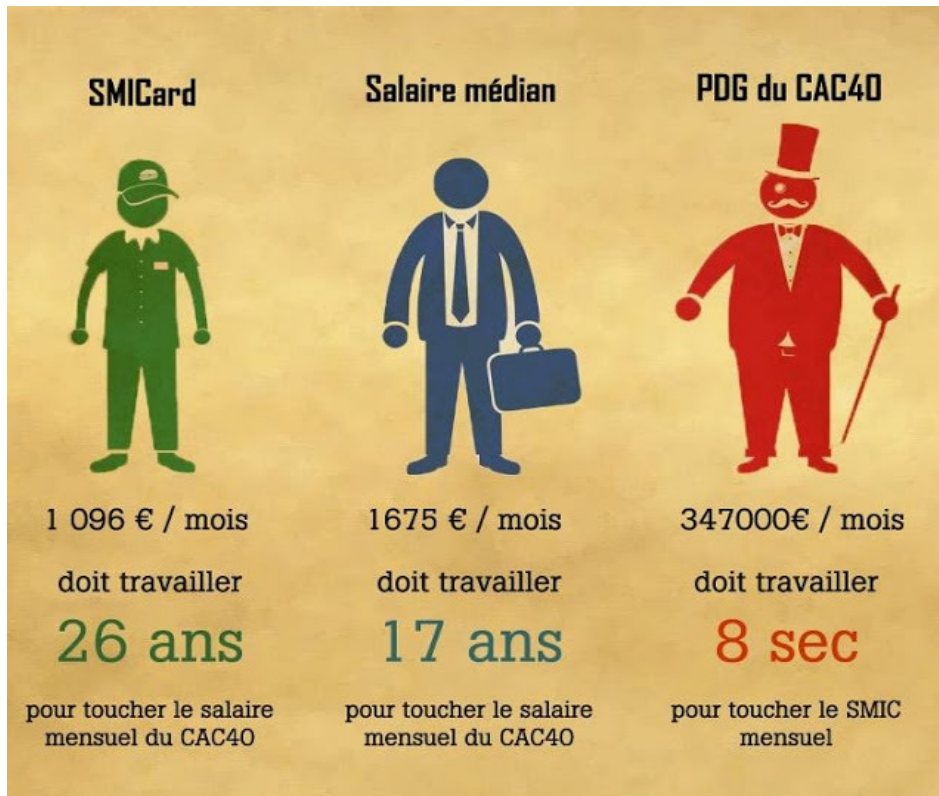
2014 devrait être encore un bon cru. Henderson annonce une augmentation des dividendes versés dans le monde de 31 % soit + 228,4 milliards de \$. Comme le dit le Figaro : « 2014 s'annonce d'ores et déjà comme une année record en matière de rémunération des actionnaires ». Nous ajoutons : et d'augmentation du chômage !!!



Salariat

Entre 2006 et 2011, les salaires de l'ensemble des entreprises du CAC 40 ont augmenté de 13 % (10 % pour les prix), les effectifs de 10 % pour une croissance de 25 % de la masse salariale. Cependant, plus d'un tiers sont des emplois précaires : contrats à durée déterminée et stages, temps partiels subis, emplois en dessous du niveau de qualification. En 2006, les entreprises du CAC 40 emploient 4,1 millions de salariés. **Seulement 41 % d'entre eux travaillent en France.**

Revenus des dirigeants



En 2010, les dirigeants des entreprises du CAC 40 ont touché en moyenne 4,11 millions d'euros, en augmentation de 34 % par rapport à 2009.

En 2013, le salaire moyen pour un patron du CAC 40 s'élève à 2,25 millions d'euros.

Cumul des dirigeants

Les sociétés du CAC 40 sont dirigées par un nombre réduit d'administrateurs. En effet, 39 de ces sociétés ont au moins un dirigeant commun. En 2010, Total, GDF-Suez et BNP Paribas sont les plus connectées avec chacune 19 liens avec d'autres entreprises du CAC 40 puis viennent Saint Gobain avec

18 liens, et AXA avec 17 tandis que Lafarge et Sanofis-Aventis ont chacune 15 liens avec d'autres sociétés.

Précarité

En 2012 on comptabilisait 13 % des salariés du secteur concurrentiel en contrat temporaire (CDD + intérim). Et désormais, plus de 90 % des embauches sont des CDD ou des missions d'intérim. (Source Dares).

Entre le 1^{er} trimestre 2000 et le 4^e trimestre 2012, la part des CDD de moins de 1 mois a progressé de 15 % passant de 24,1 à 39,1 %.

Dans le secteur concurrentiel, la moitié des jeunes salariés de 15-24 ans et le tiers des ouvriers non qualifiés ont un contrat temporaire.

70 % des embauches d'ouvriers sont des missions d'intérim et 69 % des embauches pour les autres professions sont en CDD.

Les emplois temporaires sont aussi fréquents dans la fonction publique que dans le secteur concurrentiel (près de 15 % des salariés de la fonction publique sont en CDD).



Représentation des salariés :

Premiers éléments sur les conséquences d'une diminution, voire d'une disparition de celle-ci dans les petites entreprises.

Le gouvernement Valls répondant une fois de plus à une vieille revendication du Médef, engage les « partenaires sociaux » à des négociations en vue de relever les seuils sociaux dans les entreprises. Une occasion de « frapper un grand coup » comme le dit Geoffroy Roux de Bézieux, vice président du Médef ! De grands coups en grands coups, les salariés sont de plus en plus nus devant la prédation patronale qui rêve d'une armée de salariés bon marché, corvéable à merci, WE et nuits compris, et jetable comme des kleenex.

Qu'est-ce que les seuils sociaux ?

Ceux-ci fixent les obligations des entreprises en fonction des effectifs. Les seuils les plus importants concernent le passage à 11 salariés et 50 salariés (voir page 8 plus de détails). A partir de 10 salariés, l'entreprise **doit organiser des élections de Délégués du Personnel** et leur octroyer 10h. Encore faut-il que les salariés le réclament et qu'il y ait des candidats qui passent outre la pression patronale. Les 2/3 des entreprises ne respectent pas cette obligation.

A partir de 50 salariés, il faut un comité d'entreprise avec une subvention minimale de 0,2 % de la masse salariale, un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, un plan de sauvegarde des emplois en cas de licenciement de plus de 10 salariés (mis à mal par la transposition de l'ANI dans la loi)...

Pour le patronat, tout ce qui freine un tant soit peu la « concurrence libre et non faussée » est un carcan. Derrière le soit disant frein à la croissance et à la création d'emplois se cache le frein à faire le maximum de profits.

La France compte 1 millions d'entreprises de 1 à 9 salariés qui emploient 3 millions de travailleurs (20%) mais la majorité d'entre-elles sont plus près de 1 ou 2 salariés que de 9 et ne sont donc pas touchées par les effets de seuil.

Une étude de l'Insee de 2010 dément l'impact sur l'emploi de la suppression des effets de seuil.

Dans le préambule introduisant cette étude l'Insee constate :

« Il existe en France de nombreux seuils d'effectifs dans la législation s'appliquant aux entreprises, comme par exemple l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise à partir de 50 salariés

Ces seuils sont parfois présentés comme une des raisons de la plus petite taille des entreprises françaises. Ils freineraient leur croissance et les empêcheraient d'atteindre une taille critique, notamment pour leur positionnement à l'international. Selon les données de l'OCDE pour 2006, les entreprises françaises sont en moyenne plus petites que les entreprises allemandes : une entreprise sur dix emploie plus de 10 salariés, contre une sur trois en Allemagne.

L'étude présentée ici teste l'ampleur de ces effets de seuil, en se concentrant sur les seuils de 10, 20 et 50 salariés, qui sont les plus importants dans la législation française.

Les effets de seuil sur la répartition des entreprises par effectifs sont plus ou moins visibles suivant les données utilisées. En s'appuyant sur les données où ils sont les plus apparents, les effets globaux sont malgré tout de faible ampleur. En l'absence de seuils dans la législation, la proportion d'entreprises entre 0 et 9 salariés diminuerait de 0,4 point, tandis qu'elle augmenterait de 0,2 point dans chacune des tranches 10-19 salariés et 20-249 salariés.

Ces effets sont ainsi loin de rendre compte des différences de taille d'entreprises entre la France et l'Allemagne, pour lesquelles d'autres explications doivent être recherchées. (source Insee) »

L'Insee conclut in fine à un effet «de faible ampleur» des seuils sociaux sur les effectifs des entreprises: la part des entreprises de moins de 10 salariés diminuerait de 0,39 point et celle des entreprises de plus de 10 salariés augmenterait de 0,2 point si les seuils étaient lissés...

**L'impact positif sur l'emploi d'une éventuelle suppression des effets de seuil est donc marginal.**

Ce n'est donc pas cela qui guide ni le gouvernement, ni le patronat. Ce n'est pas non plus le coût engendré par les effets de seuil. Bien sûr, un sou est un sou, et les patrons ne crachent pas sur les économies réalisées sur le paiement des 10h de délégation, les 0,2 % aux comités d'entreprise, même si elles ne sont pas importantes. Mais s'agit-il seulement de cela ?

Une autre étude publiée par Darès montre que ce qui est en jeu, n'est pas seulement le paiement des 10 heures de délégation dans les entreprises de 10 salariés et plus, les 0,2 % de subvention au comité d'entreprise pour celles

qui dépassent de quelques unités les 50 salariés, les 0,45 % de contribution aux logements pour les salariés, ou les interventions éventuelles d'un CHSCT efficace. L'enjeu se situe aussi ailleurs.

Il s'agit de la négociation salariale et de son impact sur les salaires.

L'étude du Dares constate qu'en 2010, les discussions ou négociations salariales ont concerné un peu plus de la moitié des établissements de 20 salariés ou plus, cette proportion étant stable entre 2004 et 2010. En réalité cela couvre les 2/3 des salariés concernés. **Le tableau qui suit montre clairement que la présence d'un délégué syndical ou d'un élu est déterminante.**

Taux de négociation salariale en 2004 et 2010 selon la taille de l'entreprise et la présence de délégués syndicaux ou d'élus

Taux de négociation	Établissements de 20 salariés ou plus		Établissements de 11 salariés ou plus
	2004	2010	2010
Établissements couverts.....	51	52	44
Salariés couverts.....	68	70	66
Présence de délégués syndicaux			
oui.....	67	73	69
non.....	32	33	30
Présence d'élus			
oui.....	59	60	57
non.....	26	27	24

Lecture : en 2010 69 % des établissements de 11 salariés ou plus, comptant au moins 1 délégué syndical, sont concernés par une négociation salariale.

La tendance est à une très légère augmentation du nombre d'établissements et du nombre de salariés couverts. La différence entre « établissements de plus de 11 salariés et établissements de plus de 19 salariés montre que les plus petites entreprises (entre 11 et 20 salariés) tirent à la baisse le taux de négociation. L'Insee constate dans son enquête que dans les établissements de 11 à 19 salariés, 22 % de ceux-ci sont dotés d'au moins 1 délégué syndical contre 34 % des établissements de 20 à 49 salariés.

« Cette différence, constate l'Insee, se répercute naturellement sur les taux de négociation salariale qui ne concerne qu'un tiers de ces

établissements, contre plus de la moitié des établissements de 20 salariés ou plus. Le faible taux de présence de délégués syndicaux dans les petites unités s'accompagne naturellement de leur faible participation aux négociations salariales : 19 % contre 37 % dans les établissements de 20 à 49 salariés. Par ailleurs, lorsqu'elles négocient, les unités de moins de 20 salariés parviennent moins souvent à un accord (61%) que les plus grandes (72%) »

C'est donc bien : « **la présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise qui constitue le déterminant principal de l'existence de négociation salariale...** »

**Forme de discussions salariales selon le statut des participants**

Type de représentants des salariés	Formes des discussions	Établissements de 20 salariés ou plus		Établissements de 11 salariés ou plus
		2004	2010	2010
Syndicats	Réunions formelles.....	94	97	97
	Réunions informelles.....	5	2	3
	Contactés individuels.....	0	0	0
Élus non syndiqués	Réunions formelles.....	81	78	71
	Réunions informelles.....	15	17	20
	Contactés individuels.....	2	5	8
Salariés sans mandat	Réunions formelles.....	36	34	29
	Réunions informelles.....	24	32	34
	Contactés individuels.....	41	33	36

Lecture : en 2004 dans 94 % des établissements de 20 salariés et + concernés par au moins une discussion/négociation salariale en présence de représentants syndicaux, la discussion s'est déroulée par le biais de réunions formelles (avec convocation et ordre du jour).

Ce tableau ci-dessus montre qu'il n'est pas anodin que les représentants du personnel soient syndiqués.

En 2010, dans les établissements de 20 salariés ou plus, il y a un écart de 19 points sur la tenue de réunions formelles lorsque la représentation est appuyée sur un syndicat

par rapport à une représentation « électron libre ». Cet écart devient encore plus important dans les entreprises de 11 à 19 salariés.

Lorsque les patrons « règlent » les questions revendicatives avec des salariés sans mandats, la tenue de réunion formelle devient très minoritaire

Les thèmes de discussion salariale en fonction des interlocuteurs représentant les salariés en 2010

Thèmes de discussion	Types de représentants des salariés		
	Syndicats	Élus non syndiqués	Salariés sans mandat exclusivement
Les niveaux des augmentations générales ou catégorielles des salaires	80	61	34
L'évolution de la masse salariales.....	45	38	27
La part des augmentations individuelles de salaire.....	33	29	38
Les critères d'attribution des augmentations individuelles de salaire	21	27	38
Les primes de performance collective (intéressement, participation, prime d'équipe).....	32	19	22
Les primes de performance individuelle.....	19	16	28
Les primes non liée à la performance (primes de poste, primes fixes...)	30	8	14

Cet autre tableau montre l'influence du type de représentation sur les thèmes de négociation. Lorsqu'il s'agit d'une représentation appuyée sur un syndicat, les discussions touchent prioritairement à l'intérêt collectif des salariés. Viennent donc largement en tête les

augmentations de salaires, puis de façon moindre, la masse salariale qui est en fait une combinaison des augmentations de salaires (générales et individuelles) et de l'emploi. Les salariés sans mandat mettent plus en avant les augmentations individuelles des salaires mais aucun thème ne domine vraiment.

On peut donc retenir deux idées essentielles sur les seuils de représentation salariale :

- 1) leur suppression ou leur recul n'aura qu'un effet très mineur sur l'emploi
- 2) La présence d'au moins 1 délégué syndical dans l'entreprise multiplie la probabilité de négociations salariales par 9,9. La volonté de les supprimer par la suppression ou le recul des seuils procède donc de la volonté de s'affranchir des négociations



L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises françaises

À partir de dix salariés :

- versement mensuel des cotisations de sécurité sociale, au lieu d'un versement trimestriel.
- obligation de versement d'une aide au transport dans certaines zones géographiques.
- taux de cotisation pour la formation professionnelle continue passe de 0,55 % à 1,05 %

À partir de onze salariés :

- versement d'une indemnité minimale de 6 mois de salaires en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse ;
- obligation d'organiser l'élection d'un délégué du personnel, (seuil dépassé pendant 12 mois consécutif au cours des trois dernières années). Le délégué dispose d'un crédit de 10h par mois.

À partir de vingt salariés :

- cotisation au Fond National d'Aide au Logement
- obligation d'avoir un règlement intérieur ;
- obligation de travail des handicapés (délai de 3 ans après le franchissement du seuil) ;
- participation à la construction : 0,45 % du montant des rémunérations versés au cours de l'exercice écoulé ;
- hausse du taux de cotisation pour la formation professionnelle continue de 1,05 % à 1,60 % (seuil dépassé en moyenne sur 12 mois) ;
- repos compensateur obligatoire de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures par semaine et de 100 % (au lieu de 50 %) pour les heures effectuées au-delà du contingent.

À partir de vingt-cinq salariés :

- obligation de réfectoire si demandé par 25 salariés ;
- collèges électoraux distincts pour l'élection des délégués du personnel.
- Augmentation du nombre de délégués à partir de 26 salariés.

À partir de cinquante salariés :

- possibilité de désignation d'un délégué syndical (seuil dépassé pendant 12 mois consécutifs au cours des trois dernières années) ;
- obligation de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de former ses membres (seuil dépassé pendant 12 mois au cours des trois dernières années) ;

- obligation de mettre en place un comité d'entreprise avec réunion au moins tous les deux mois (seuil dépassé pendant 12 mois au cours des trois dernières années) ;
- obligation de mise en place d'une participation aux résultats (seuil dépassé pendant six mois au cours de l'exercice comptable, délai d'un an après la fin de l'exercice pour conclure un accord) ;
- obligation de recourir à un plan social en cas de licenciement économique concernant 9 salariés et plus.

Au-delà de 50 salariés : Le nombre de représentants du personnel augmente régulièrement, mais on n'observe plus de seuil significatif jusqu'à 150 salariés (réunion mensuelle du comité d'entreprise).

Seuils relevant des règles comptables Les obligations dépendant de l'effectif salarié et du Chiffre d'Affaires modifient aussi la présentation des comptes

Allègements liés à la loi de modernisation de l'économie.

La loi dite de « modernisation de l'économie » (loi n° 2008-776 du 4 août 2008) a pris des dispositions pour assouplir les seuils relevant du droit social. Un dispositif expérimental s'applique aux entreprises franchissant les seuils entre 2008 et 2010, pour étaler dans le temps les effets du franchissement des seuils

- hausse progressive sur 6 ans (au lieu de 3) du taux de cotisation à la formation professionnelle continue en cas de franchissement du seuil de 20 salariés ;
- exonération de cotisations sociales prolongée de deux ans en cas de franchissement du seuil de 10 salariés par embauche d'un apprenti ;
- gel pendant trois ans de la cotisation d'aide au logement et des règles de déduction des cotisations patronales pour heures supplémentaires en cas de franchissement du seuil de 20 salariés ;
- prolongation de dispense ou réduction de paiement du versement transport en cas de franchissement du seuil de 10 salariés en raison d'une reprise ou de l'absorption d'une entreprise.