

SOCIAL

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE: CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2012



A compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord collectif ou en l'absence d'accord, par un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A défaut, elles risquent, en cas de contrôle de l'Inspection du Travail, de devoir payer une pénalité d'un montant égal, au maximum, à 1% de la masse salariale brute mensuelle de l'entreprise.

Dans ce cadre, le MEDEF entend accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de cette obligation. C'est pourquoi, la Direction des Relations Sociales a réalisé un guide pratique portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce guide présente notamment des exemples permettant de favoriser l'égalité professionnelle et des trames de plan d'action.

Contact: Françoise ACHARD-LOMBARD
Tél. : 04 76 49 30 00

EDITO

URGENCE D'UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE

L'industrie française décroche : réduction de son poids dans la valeur ajoutée, perte de l'excédent de la balance commerciale et notamment dans la zone euro.

Si l'industrie française continue de faire bonne figure dans la compétition internationale, c'est surtout grâce au dynamisme et aux performances des grands groupes et de niches de quelques-unes de nos PME ou ETI mais trop rares ; derrière ces champions tricolores, se cache une myriade de PMI à relancer pour les faire investir, innover, grandir et conquérir de nouveaux marchés notamment à l'export.

C'est fondamental car l'industrie joue un rôle moteur, structurant, dans notre économie. Avec 90% des dépenses en R&D, c'est elle qui tire l'innovation ; avec 80% des échanges commerciaux, c'est elle qui tire l'exportation ; avec l'activité des services externalisés dédiée aux entreprises, c'est elle qui concourt à la création de nombreux emplois dans le tertiaire : pas d'économie forte ni de prospérité sociale sans un socle industriel solide.

C'est aussi l'industrie, avec ses avancées technologiques qu'elle développe, qui peut apporter des solutions aux nombreux défis environnementaux, alimentaires, énergétiques, médicaux, communication, transport, ...auxquels la planète est confrontée.

Si la France n'est plus dans la course pour fabriquer les nouveaux produits susceptibles de répondre à ces enjeux de croissance, elle devra les acheter au prix fort aux pays qui ont su préserver leur industrie.

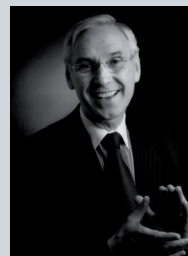
Les responsables politiques doivent prendre conscience qu'il y a urgence à agir et vite.

La restauration de la compétitivité de l'industrie française et son

développement doivent devenir, au même niveau que la résorption de la dette française, la priorité des politiques publiques des 10 prochaines années. Il faut passer d'une politique économique privilégiant la demande, la consommation et la dépense publique, à une politique résolue de soutien à l'offre productive.

Les premières mesures comme la création d'Oseo, des pôles de compétitivité, du CIR, ...vont dans le bon sens mais leurs effets sont lents. Il faut des réformes ambitieuses pour créer un choc de compétitivité très rapide : plutôt que de jouer sur un registre interventionniste, les Pouvoirs Publics doivent faire en sorte de créer un environnement économique plus favorable à la compétitivité de l'industrie, ceci agissant sur tous les leviers dont ils disposent : fiscalité (ex: étendre le CIR pour l'innovation et pour l'industrialisation de nouveaux produits...), réglementations de tous ordres (faire appliquer les mêmes normes et contrôles aux produits importés qu'exportés...), cadre juridique (ex : moins de lourdeur, de complexité et d'insécurité pour conduire des restructurations économiques...).

Le MEDEF Isère peut compter sur l'Udimec pour qu'à l'occasion du débat électoral de la présidentielle et des législatives, ces enjeux essentiels pour la prospérité économique de notre pays soient largement partagés pour des réformes cruciales et urgentes demandant sans aucun doute un pacte social engageant les Pouvoirs Publics, les organisations patronales et syndicales.



Marcel TORRENTS
Membre du Comex du MEDEF Isère
Président de l'UDIMEC

■ ■ ■ □ VIE DU RÉSEAU

4 ACCORDS POUR L'EMPLOI DES JEUNES

Plus de 700 000 jeunes arrivent chaque année sur le marché du travail. 7 organisations syndicales et patronales, dont le MEDEF, se sont engagées en faveur de l'emploi des jeunes en signant 4 accords sur le premier semestre 2011. Ces accords permettent la mobilisation de 175 millions d'euros sans créer de charges supplémentaires pour les entreprises mais en réemployant des financements existants :

- 1 - Accord du 7 avril 2011 : accompagnement individuel renforcé pour aider 90 000 jeunes à accéder à un premier emploi
- 2 - Accord du 29 avril 2011 : plus d'accès aux logements
- 3 - Accord du 7 juin 2011 : développement de l'alternance
- 4 - Accord du 11 juillet 2011 : des dispositions pour faciliter l'intégration dans l'entreprise

Ces accords démontrent que l'emploi des jeunes restent une des priorités du MEDEF.



■ ■ ■ □ SOCIAL

INDEMNITES DE RUPTURE ET SMIC AU 1^{ER} JANVIER 2012

Indemnités de rupture : A compter du 1er janvier 2012, les indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail sont soumises à charges sociales lorsqu'elles dépassent deux plafonds annuels de la sécurité sociale (contre trois plafonds précédemment), soit 72 744€ en 2012. A titre provisoire, et dans certains cas, la limite est maintenue à trois plafonds annuels de la sécurité sociale pour les indemnités versées en 2012.

SMIC : il a été revalorisé de 0,3% au 1er janvier 2012, passant de 9,19 euros à 9,22 euros de l'heure, après une revalorisation de 2.1% au 1er décembre 2011. Le montant mensuel est porté à 1 398,37€ pour 35 heures.

LE DISPOSITIF « ZÉRO CHARGE » PROPOSÉ PAR LE MEDEF RÉACTIVÉ DÈS AUJOURD'HUI

Nous nous sommes beaucoup battus pour la réactivation du dispositif « zéro charge ». C'est pourquoi le MEDEF se félicite de la remise en place de ce dispositif, pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans dans une entreprise de moins de 10 salariés, qu'il réclamait depuis son interruption en juin 2010.

Le MEDEF Isère sensibilise les TPE à la mise en place immédiate du « zéro charge » TPE. Ce dispositif est dans l'intérêt des jeunes qui cherchent un emploi et dans l'intérêt des TPE qui se battent tous les jours pour développer leur activité. Le MEDEF rappelle que le dispositif « zéro charge » a été extraordinairement efficace sur la période 2008-2010 en contribuant à la création de plus d'un million d'emplois et que 90 % des adhérents du MEDEF ont moins de 50 salariés.

Réservez d'ores et déjà
L'emplacement de
Votre Publicité

MEDEF
Isère

CONDITIONS , TARIFS, ...
CONTACTEZ FRANCOISE ACHARD LOMBARD - 04 76 49 30 00 - medefisere@medef-isere.com

PRUD'HOMMES : CE QU'EN PENSENT LES REPRESENTANTS EMPLOYEURS DE L'ISÈRE

Les audiences solennelles ont eu lieu dans les trois Conseils de Prud'hommes à Bourgoin Jallieu, Grenoble et Vienne en janvier. Une occasion de rencontrer les représentants des collèges employeurs de ces trois instances : Denis Séjourné, Vice-Président du Conseil de Prud'hommes de Grenoble, Jean-Claude Eymin, Vice-Président du Conseil de Prud'hommes de Vienne et Marie-Blanche Lecurieux-Belfond, Présidente du Conseil de Prud'hommes de Bourgoin-Jallieu.*

Quels sont les litiges les plus courants dans votre Conseil de Prud'hommes ?



Denis Séjourné : Le non-respect des obligations contractuelles est l'une des principales sources de litige dans les dossiers que nous recevons car les employeurs ne formalisent pas assez ce qui se passe dans leurs entreprises. Les erreurs de forme sont les plus fréquentes. Nous avons aussi constaté une hausse dans les saisines pour harcèlement moral à Grenoble.



Jean-Claude Eymin : C'est la méconnaissance des procédures et le manque d'écrit entre employeurs et salariés qui constituent la majeure partie des litiges au Prud'hommes de Vienne. C'est bien plus souvent pour des insuffisances de forme plutôt que pour des problèmes de fond que les entreprises sont condamnées. Les entreprises ne cadrent pas assez bien les choses et l'oralité domine encore trop les affaires que nous traitons.



Marie Blanche Lecurieux-Belfond : Les litiges concernent avant tout la rupture du contrat de travail. Les entreprises ne sont d'ailleurs pas assez vigilantes sur les lettres de licenciement. Les heures supplémentaires sont aussi source de conflit dans l'entreprise et dans de nombreux cas ce n'est pas par mauvaise volonté mais insouciance et manque de temps que les employeurs sont amenés à faire des erreurs, même de bon sens.

Quelles recommandations pourriez-vous apporter aux chefs d'entreprise ?

D. S. : Les chefs d'entreprise ne sont pas formés au droit social et manquent de culture juridique. Pourtant les fédérations et syndicats professionnels peuvent concrètement les accompagner. Ces structures ont des experts en droit social capables de conseiller les employeurs notamment en vérifiant les procédures et le formalisme des dossiers. Il y a aussi un certain manque d'anticipation des employeurs. Je ne saurais donc que trop recommander aux chefs d'entreprise de se former et de s'informer auprès des instances utiles et de prendre conseil le plus en amont possible. Les employeurs n'accordent de l'importance à ces sujets de droit que lorsqu'ils en ont réellement besoin. Il faut s'intéresser aux « signaux faibles », qui peuvent révéler de véritables problèmes à venir.

J.C E. : Il me semble qu'il est important de rappeler aux chefs d'entreprise d'être vigilants tout particulièrement dans les cas suivants : les procédures de licenciement économique, les reclassements, la rédaction des contrats de travail et les clauses de mobilité. Nous jugeons le passé et nous avons un devoir d'alerte auprès des employeurs. Il faut penser à ne pas négliger la conciliation ; éviter le conflit est quand même la meilleure solution.

M.B LB : 90 % des procès auraient pu être évités si les employeurs avaient suffisamment anticipé et préparé leurs dossiers. Ce sont bien souvent des choses simples et évidentes qui deviennent des motifs de conflit. Les employeurs, notamment dans les TPE, n'ont souvent pas assez conscience des conséquences et des risques. C'est pourquoi, il est important d'être bien conseillé. Si les employeurs prenaient le temps de se former, ils perdraient moins de temps par la suite dans des procédures longues et complexes qui peuvent leur coûter cher.

| Bourgoin-Jallieu | Grenoble | Vienne |
|---------------------------|-------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 66 conseillers PH | 144 conseillers PH | 42 conseillers PH |
| + de 400 saisines en 2011 | 240 référés en 6 mois (1 ^{er} semestre 2011) | Taux d'appel de 14% (moyenne nat. 58%) |

Quelles évolutions constatez-vous aujourd'hui ?

D. S. : Le droit du travail est de plus en plus complexe et il devient de plus en plus difficile de s'y retrouver. Dans de nombreuses TPE, on ne peut ignorer la part d'affectif, la vie privée est d'autant plus mêlée à la vie professionnelle, les relations sont plus personnelles entre le chef d'entreprise et les salariés. Les conflits sont alors vécus de manière encore plus crispée et il ne s'agit plus seulement de problème de droit mais de relations humaines. La vie privée entre de plus en plus dans l'entreprise, les problématiques de gestion du stress ou de harcèlement moral rendent la frontière encore plus fragile.

J.C E. : Je constate une évolution dans certaines dérives plus fréquentes aujourd'hui, par exemple des conflits individuels qui en se répétant dans une même entreprise peuvent se transformer en procédures collectives. Nous assistons aussi à une multiplication des saisines pour un même dossier. Cela vient notamment du fait que les salariés sont de mieux en mieux renseignés sur leurs droits, grâce à internet notamment. Et dans un certain nombre de cas, les affaires sont traitées maintenant en urgence et selon une procédure de référé alors que ce n'était pas forcément le cas avant.

M.B LB : Certaines dispositions prises par la Cour de Cassation sont beaucoup plus applicables aux grandes entreprises qu'aux TPE, notamment en matière de reclassement. Cela crée des jurisprudences qui sont aussi parfois contradictoires et complexes. Par ailleurs, réintroduire l'humain au cœur des relations entre employeurs et salariés permettrait aussi d'éviter bien des conflits.

*A savoir que la Présidence des Conseils de Prudhommes est organisée chaque année en alternance entre le collège Employeurs et le collège Salariés. Les présidences pour 2012 sont assurées par Jean-Paul Michel (CFDT) pour Grenoble, Bernard Guillot (CGT) pour Vienne et Marie-Blanche Lecurieux-Belfond (Collège Employeurs) pour Bourgoin Jallieu.

EN CHIFFRES

27%

Des entreprises
en Rhône-Alpes ont leur
chiffre d'affaires en baisse

VIE DU MEDEF ISÈRE

SOIREE SPECIALE AVEC LES MUSICIENS DU LOUVRE GRENOBLE

LES MUSICIENS DU LOUVRE GRENOBLE, association fondée et dirigée par le Chef d'Orchestre Marc MINKOWSKI, nous ont donné l'occasion d'assister à la répétition générale de la 9ème symphonie de Beethoven le 4 janvier dernier.

La générosité du Chef d'orchestre et sa disponibilité pour des échanges chaleureux avec les chefs d'entreprise mais aussi la qualité musicale de l'orchestre ont permis à tous de passer une soirée enchantée.

Pascal Lamy, Directeur Général de l'Organisation Mondiale du Commerce, mais aussi Président des Musiciens du Louvre Grenoble, nous a honoré de sa présence discrète.

En résidence à la MC2 à Grenoble, l'orchestre fête ses 30 ans cette année et se produit sur les plus belles scènes nationales et internationales.



POINT DE CONJONCTURE



Nos entreprises ont vécu une année 2011 en deux temps : un premier semestre porteur et bien orienté, un second semestre marqué par la crise des dettes souveraines. Nous ne sommes, bien entendu, pas dans la configuration de 2008. La crise de l'Euro n'a pas, pour le moment, véritablement impacté l'économie réelle. Cependant, elle a fortement accentué le climat de défiance et le manque de visibilité dont souffrent la plupart de nos entreprises.

Les métiers de services sont dans une situation correcte. C'est le cas également de nos industriels isérois qui conservent pour la plupart de bons carnets de commandes. Dans tous les secteurs, nous observons des situations très contrastées. Le positionnement marché joue également un rôle déterminant. Les entreprises en capacité de bénéficier des marchés extra-européens tirent leur épingle du jeu.

Depuis la rentrée, nous observons une réelle baisse de la consommation, en particulier dans l'équipement de la maison ; mais également dans la grande consommation. Cette baisse était largement prévisible, mais elle est accentuée par les inquiétudes liées aux dettes souveraines.

Depuis 2008, nos entreprises ont fait preuve d'une grande capacité d'adaptation, ce qui a permis de limiter le nombre de défaillances. Cependant, beaucoup de PME ont des structures financières fragilisées. C'est un point important car le contexte réglementaire et économique va restreindre les capacités de financement des banques. Nous devons être encore plus vigilants sur nos fonds propres et nos besoins en fonds de roulement.

Le fonctionnement de notre marché du travail doit être modernisé et fluidifié. On ne peut pas accepter une situation où se côtoient une augmentation du chômage et des entreprises qui ont des difficultés à trouver des collaborateurs.

Nous espérons que l'année 2012 permettra de lever des incertitudes majeures qui pèsent sur notre économie. Nos dirigeants européens parviendront-ils à rassurer sur l'avenir de la zone euro ? De la réponse à cette question dépendra une grande partie de la configuration de l'année qui s'ouvre. Une disparition de l'euro aurait des conséquences incalculables et très probablement catastrophiques.

Au sein de cette zone euro, la France parviendra-t-elle à créer les conditions d'un nouveau chemin de croissance ? Pour cela nous devons mettre un terme à un triste cumul : être les seuls à avoir de tels niveaux de prélèvements publics, à avoir connu une dérive constante de nos dépenses tout en étant incapable de présenter un seul budget équilibré depuis plus de 35 ans. Les leviers classiques de relance par la dette, à avoir été trop utilisés, sont usés jusqu'à la corde. Nous entrons dans une ère de désendettement. Tout l'enjeu des prochaines années est là : parvenir à nous désendetter sans hypothéquer la croissance. Pour cela, nous devons réduire nos dépenses publiques, clarifier les compétences de chacun, auditer toutes les politiques publiques, refonder le financement de notre protection sociale et centrer nos efforts sur la compétitivité de nos entreprises. Ce n'est qu'à travers elles que nous retrouverons les voies d'une nouvelle croissance.

Philippe GUEYDON
Président du MEDEF Isère

Quelle que soit la taille de votre entreprise ou groupement professionnel,

REJOIGNEZ le MEDEF ISERE

Pour toute information sur nos services et actions : Emmanuelle HUGOT
Tél : 04 76 49 30 01 - mail : ehugot@medef-isere.com