

IRP

Unanimité chez Thales pour définir les nouvelles IRP et l'exercice du droit syndical

Les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement des CSE, chez Thales sont définies par un accord de groupe du 13 décembre 2018. Celui-ci ne remet pas en cause l'organisation des sociétés et de leurs établissements. En revanche, il crée des représentants de proximité, pour « assurer une représentation du personnel au plus près des salariés ». Un second accord, conclu simultanément, relatif au dialogue social, reconnaît un droit de saisine des syndicats majoritaires. Il fixe la périodicité de négociation sur les différents thèmes du dialogue social.

Thales a signé, au niveau du groupe, avec les syndicats CFTD, CFE-CGC, CFTC et CGT, le 13 décembre 2018, **deux accords groupe**. Le premier définit les règles de groupe, qui régiront la **mise en place des CSE** et des représentants de proximité. Le second fixe des modalités du **dialogue social**, la direction y réaffirmant l'importance des organisations syndicales, dans la bonne marche et l'organisation du groupe.

La représentation d'établissement

L'accord sur la représentation élue du personnel rappelle que la loi permet une adaptation des IRP aux enjeux de l'entreprise. Une **durée des mandats de trois ans** est conservée.

Dans les établissements, le nombre d'élus de chaque CSE (CSEE) est celui prévu par le Code du travail. Les **suppléants** n'assistent aux réunions du CSEE qu'en l'absence du titulaire, mais **participent** de plein droit aux **réunions préparatoires**. Ils reçoivent donc copie des convocations ainsi que tous les documents correspondants. Les frais de déplacements et d'hébergements liés à ces réunions préparatoires sont pris en charge par Thales. Pour « faciliter le bon fonctionnement et l'implication des suppléants au CSE, un **crédit individuel mensuel** de **quatre heures** est prévu. Ce nombre peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles. Le **bureau** (secrétaire, secrétaire adjoint et trésorier) des CSEE a un **crédit supplémentaire de 20 heures par mois**.

Une **CSSCT** est **créée** dans chaque **établissement de plus de 50 salariés**. Ses membres sont désignés par le CSE parmi ses élus titulaires ou suppléants. Chaque membre des CSSCT bénéficie d'un **crédit d'heures mensuel**, qui **varie** en fonction de l'**effectif** de l'établissement. Celui-ci atteint 18 heures dans les établissements comptant au moins 1 500 salariés. Le secrétaire de la CSSCT dispose d'un **crédit d'heures mensuel supplémentaire** de 10 heures, sauf s'il bénéficie déjà du **crédit d'heures** de 20 heures alloué aux membres du bureau du CSE.

Le CSE central

Les **membres** du **CSE central** (CSEC) sont **élus**, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres **dans la limite** de **25 titulaires** et **25 suppléants**. Le nombre de membres est fonction de l'effectif de la société

et déterminé dans chacune lors de la négociation de la composition du CSEC. Comme dans les établissements, l'implication des **suppléants** est obtenue par leur **participation** aux réunions **préparatoires** et leur droit à **crédit d'heures**, de **quatre heures par mois**.

Sauf circonstances exceptionnelles, **le CSE central se réunit deux fois par an**. Il exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est, notamment, seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. C'est également lui, qui est **consulté** sur les **trois grands blocs de consultations** récurrentes (orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale conditions de travail et emploi). Ces trois consultations sont complétées d'une information au niveau des établissements. Dans ce cadre, le financement des expertises votées par le CSEC est à la charge de l'entreprise.

Les représentants de proximité

Des **représentants de proximité** sont mis en place **dans les établissements**, antennes, agences, sites **à partir de 50 salariés**. Leur **nombre** peut **varier** de **trois** (pour 50 à 149 salariés) à **18** (à partir de 3 000 salariés). Ils sont désignés par les syndicats représentatifs. Les mandats sont répartis entre ceux qui ont participé aux élections de la délégation du personnel du CSEE.

Retrouvez votre revue en avant-première sur liaisons-sociales.fr

Les représentants de proximité sont notamment chargés d'assurer un relais local du CSEE, d'assumer un rôle de médiation entre les salariés et leurs managers, d'informer la DRH des événements affectant la vie du site.

Ils disposent d'un **crédit d'heures mensuel de 12 heures** pour exercer leur mandat. Ces heures de délégation ne sont ni reportables d'un mois sur l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant de proximité. En revanche, le temps consacré à une réunion d'échanges trimestrielle avec la direction n'est pas déduit du crédit d'heures.

L'organisation du dialogue social

Selon l'accord sur le dialogue social, le droit syndical et l'évolution de carrière, le groupe favorise le dialogue social, notamment, par un droit de saisine des syndicats majoritaires et une recherche d'accords majoritaires.

Ce texte organise la **périodicité des négociations** menées à ce niveau. Il prévoit, par exemple, que celle relative au droit d'expression directe et collective des salariés, est traitée à l'occasion de la négociation sur la QVT, menée au niveau du groupe selon une périodicité quinquennale. Il décide aussi que les sociétés tenues de **négoçier sur la pénibilité**, mènent leur négociation tous les trois ans. La négociation sur la **GPEC** et sur les conditions de la mobilité est conduite au niveau du groupe, selon une périodicité quinquennale. Les parties à cette négociation GPEC se réunissent au terme d'une période de trois ans afin d'examiner l'opportunité d'une évolution des dispositions de l'accord. Et celui-ci peut être complété par des dispositions arrêtées au niveau local.

Des **moyens supplémentaires** à l'exercice du droit syndical incluent la possibilité

d'organiser des réunions d'information syndicale. Les syndicats représentatifs dans chaque établissement sont habilités à tenir ces réunions, à l'intention soit de l'ensemble des salariés de l'établissement, soit d'une partie seulement. Elles se déroulent dans l'enceinte de l'établissement et chaque salarié dispose d'un crédit individuel de trois heures par an, payé, pour y participer. Entretien de prise de mandat, évolution de la rémunération, entretien de développement professionnel, formation, etc. Un titre entier de l'accord est consacré à la conciliation du mandat représentatif et de l'activité professionnelle. ■

Accords du 13 décembre 2018 sur la représentation élue du personnel et les représentants de proximité et sur le dialogue social, le droit syndical chez Thales

 CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : liaisons-sociales.fr

FORMATION

Diverses précisions sur les modalités de mise en œuvre de la réforme du CPF

Quatre décrets du 28 décembre dernier ont précisé plusieurs modalités nécessaires à la mise en œuvre du CPF après sa réforme par la loi Avenir professionnel. L'un d'entre eux fixe les conditions d'éligibilité de certaines actions comme le bilan de compétences ou le permis de conduire. Un autre précise notamment le délai à respecter pour demander une autorisation d'absence afin de se former avec le CPF pendant le temps de travail.

Sur la longue liste des décrets du 28 décembre 2018 qui mettent en œuvre la réforme de la formation, quatre complètent les modalités de mise en œuvre du CPF (*v. le dossier juridique-Form., FP- n° 172/2018 du 21 septembre 2018*). Ils s'ajoutent aux textes relatifs à la monétisation des droits acquis (*v. l'actualité n° 17716 du 18 décembre 2018*), aux nouveaux niveaux d'alimentation (*v. l'actualité n° 17726 du 4 janvier 2019*), ainsi qu'aux modalités d'abondement du compte par l'employeur (*v. l'actualité n° 17720 du 26 décembre 2018*).

Les formations éligibles au CPF

Un des décrets (*n° 2018-1338*) apporte des précisions sur les conditions de mobilisation de certaines actions éligibles au compte personnel de formation (CPF).

• L'organisation du bilan de compétences ne suit pas de règles spécifiques lorsque le dispositif est mis en œuvre en mobilisant le CPF. Le titulaire du compte doit simplement être informé par l'intermédiaire du service dématérialisé du CPF (la future appli CPF) de la possibilité qui lui est offerte de s'adresser à un organisme de conseil en évolution professionnelle (CEP) avant de mobiliser ses droits pour réaliser un bilan de compétence. Le CEP permet d'être accompagné gratuitement dans sa réflexion sur son évolution professionnelle et de s'assurer de la pertinence d'une mobilisation du CPF pour financer un bilan de compétences.

• Le CPF peut par ailleurs être mobilisé pour préparer à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du **permis de conduire des véhicules du groupe léger** (permis B) mais aussi maintenant du groupe **lourd** (permis C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE). Les conditions d'éligibilité applicables avant la réforme sont peu ou prou maintenues. Tout d'abord, l'obtention du permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte. Ensuite, le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de

son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Il doit produire une attestation sur l'honneur en ce sens. Enfin, la préparation du code et celle du permis doivent être assurées par un établissement d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière agréé et ayant déclaré son activité en tant qu'organisme de formation.

• Lorsque le CPF est mobilisé pour financer une formation liée à un **projet de création ou de reprise d'entreprise** ou à la pérennisation d'une activité, cette action doit s'inscrire dans un parcours pédagogique conforme à la définition d'une action de formation. L'opérateur qui la dispense doit être déclaré en tant qu'organisme de formation. C'est à lui qu'il revient d'estimer si le projet du créateur ou du repreneur d'entreprise entre dans son champ et est consistant et viable. Dans le cas contraire, il peut refuser de dispenser l'action.

La mobilisation du CPF pour se former pendant le temps de travail

L'**autorisation d'absence** que le salarié est tenu d'obtenir pour suivre une action de formation en tout ou partie pendant son temps de travail dans le cadre du CPF, doit être **adressée à l'employeur avant** le début de l'action de **formation**,

dans un délai qui ne peut être inférieur à (D. n° 2018-1336):

– **60 jours** calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois;

– **120 jours** calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

L'**employeur** dispose d'un délai de **30 jours** calendaires après réception de la demande pour notifier sa **réponse** au salarié. Son absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La prise en charge des frais liés à la formation

Un autre décret (n° 2018-1336) confirme que dans le cadre du CPF, les **frais pédagogiques** et les frais liés à la **validation des compétences** et des connaissances seront pris en charge par la **Caisse des dépôts et consignation** (CDC) que la formation soit suivie sur ou hors du temps de travail. De manière transitoire, du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, ce financement est assuré par les opérateurs de compétences (Opcoc).

Dans le cadre des **projets de transition professionnelle**, ce sont les futures commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) qui assureront le financement de ces mêmes frais et non la CDC. Les CPIR n'étant pas encore installés, cette disposition n'entrera en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2020. D'ici là, les anciens Opcoc puis les Opcoc assureront ce financement.

Dans tous les cas, il appartiendra à la CDC de débiter les CPF des fonds mobilisés par leurs titulaires.

La gestion du CPF par la CDC

En tant que gestionnaire du compte, la **CDC recevra des ressources de France compétences** trimestriellement afin de prendre en charge les actions de formation (D. n° 2018-1333). Ces dotations régulières débiteront **après réception** par la CDC d'une part de l'**acompte** versé par les **entreprises de 11 salariés et plus** au titre de l'année **2019** (v. l'actualité n° 17733 du 15 janvier 2019), soit au plus tard à partir du 31 octobre 2019. Une fois ces premiers fonds reçus, les conditions générales d'utilisation du service dématérialisé du CPF définiront les **informations nécessaires au débit des droits** inscrits sur le CPF et les modalités de vérification du service fait, nécessaires au paiement des organismes de formation. Elles fixeront en outre les **obligations contractuelles** des organismes de formation et de la personne formée. En cas de manquement de l'organisme de formation, la CDC pourra, après procédure contradictoire, demander **remboursement** des sommes versées et le déréférencement de l'appli CPF. Quand le manquement viendra du titulaire, la CDC pourra suspendre la prise en charge. À compter du **1^{er} janvier 2020**, la **mobilisation de droits complémentaires** correspondant à un abondement du CPF sera **subordonnée** à la **réception des ressources** correspondantes par la CDC. Pour financer une formation éligible au CPF, la CDC mobilisera d'abord les ressources correspondant aux droits acquis par le titulaire au titre de son activité. Les ressources supplémentaires ne seront mobilisées qu'en cas d'insuffi-

sance des droits acquis. Lorsque des droits complémentaires seront utilisés, ils le seront suivant un ordre de priorité fixé par arrêté. En cas de reste à charge, il devra être couvert par le titulaire du compte dans des délais et modalités qui seront précisés par le service dématérialisé du CPF.

La contribution des Esat au financement du CPF

Le taux de la **contribution spécifique** que devront verser les établissements et services d'aide par le travail (Esat) pour financer le CPF des travailleurs handicapés qu'ils accueillent est maintenu (D. n° 2018-1346). Il est de **0,20 %** d'une assiette égale à la **somme** de la **part** de la **remunération garantie** financée par l'Esat et de la **moitié** de l'**aide au poste** financée par l'État. Ce taux et cette assiette, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, correspondent à ceux qui s'appliquent depuis début 2017.

La loi Avenir professionnel a prévu un taux pouvant atteindre 0,35 % afin de couvrir une alimentation renforcée du CPF de ce public (v. le dossier juridique -Form., FP- n° 172/2018 du 21 septembre 2018). Pour le gouvernement le **maintien du taux actuel** se justifie par l'attente des résultats de la mission confiée à l'Igas et à l'IGF sur les Esat qui doit être conduite au premier semestre 2019. ■

D. n° 2018-1333, n° 2018-1336, n° 2018-1338 et n° 2018-1346 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR:**
liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Prévention de la pénibilité: les entreprises contraintes de négocier

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont créé un nouvel indice de sinistralité dont le calcul s'impose aux entreprises et oblige les plus accidentogènes à négocier pour prévenir la pénibilité. La lettre Protection sociale informations fait le point dans son édition du 16 janvier 2019 (PSI n° 1152) sur cette nouvelle obligation qui s'impose aux entreprises depuis le 1^{er} janvier 2019.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés est assujettie, depuis

le 1^{er} janvier 2019, à l'obligation de négocier « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels », si son indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) est supérieur à 0,25. Cet indice, fixé par un décret du 27 décembre 2017 (v. l'actualité n° 17478 du 29 décembre 2017), pris en application de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, est égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'AT-MP imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de

l'entreprise. *Protection sociale informations* fait le point sur la mise en œuvre de cette mesure.

Le seuil de 0,25 correspond à deux fois l'indice moyen de sinistralité

« Les accidents de trajet en sont exclus, car non imputables à l'employeur. En revanche, les accidents sans arrêt de travail sont comptabilisés, afin de mettre l'**accent** sur la **fréquence des accidents**, plus que sur leur gravité », explique Nicolas Moretti, expert en risques professionnels chez BDO. Si l'indice est supérieur à 0,25, c'est-à-dire si une entreprise de 1 000 salariés a eu

plus de 250 accidents ou maladies en trois ans, elle devra négocier un accord de prévention de la pénibilité ou, à défaut, rédiger un plan d'action. « Ce seuil de 0,25 est assez haut, il cible des entreprises ayant une sinistralité deux fois supérieure à la moyenne, puisque l'indice de sinistralité moyen en France est de 0,11 », précise Carole Podymski, consultante au cabinet Ayming. Selon Hervé Laubertie de la direction des risques professionnels à la Cnamts, un indice de 0,25 équivaut à un **taux de fréquence de 60**. « En se focalisant sur la fréquence, l'indice peut aussi viser des entreprises et des secteurs qui ne sont finalement pas très exposés à la

pénibilité », prévient Frédéric Fayon-Roux, avocat associé au cabinet Fayon-Roux Bontoux.

Des contrôles renforcés attendus

L'indice de sinistralité sera calculé sur les années N-3 à N-1, sauf pour 2019, où les années N-4 à N-2 seront prises en compte. Ce calcul sera effectué par les Carsat, qui informeront, courant janvier, les entreprises dépassant le seuil fixé, précise Hervé Laubertie. Celles-ci auront six mois pour se mettre en conformité et déposer leur accord à la Direccte. En cas d'inspection, les contrevenantes s'exposeront à des sanctions financières allant jusqu'à 1 % de

leur masse salariale. Les entreprises ayant 25 % de salariés soumis à six facteurs de pénibilité (déclaration C2P) devaient déjà négocier un accord, mais ne le faisaient pas toujours car les vérifications étaient rares. « Sur l'indice de sinistralité, les contrôles seront sans doute renforcés, les Carsat, qui centralisent l'information (C2P, indice de sinistralité), auront intérêt à signaler tout manquement, car les pénalités financières seront reversées à la branche AT-MP », souligne Frédéric Fayon-Roux. Or, près de la moitié des entreprises ignoraient encore cette nouvelle obligation à l'automne 2018, selon le baromètre BDO sur la gestion des AT-MP. ■

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Salaires et prime dans la branche Caisse d'épargne. Alors que la branche Banques populaires (également groupe BPCE) connaît des négociations annuelles obligatoires très difficiles (*v. l'actualité n° 17734 du 16 janvier 2019*), celle de la Caisse d'épargne est parvenue à un accord avec la CFDT, la CFE-CGC et l'Unsa le 21 décembre 2018. Les salariés bénéficient ainsi d'une augmentation de 0,8 % des salaires, avec un plancher de 400 € par an pour les rémunérations annuelles inférieures à 40 000 €. En outre, l'accord attribue une prime exceptionnelle de 1 000 € à tous les salariés, versée en une seule fois sur le mois de janvier 2019.

Salaires dans les activités de prestations logistiques. Le *Bulletin officiel des conventions collectives* n° 2018-50 publiera l'avenant sur les salaires n° 11 du 30 juillet 2018, qui a été conclu par la délégation patronale avec les syndicats CFDT et CFE-CGC. Cet accord revalorise les salaires minimaux des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques en deux étapes, la deuxième prenant effet au 1^{er} décembre 2018. Depuis, une partie des taux horaires minimaux (sans ancienneté) des ouvriers et employés a été rattrapée par le Smic en vigueur au 1^{er} janvier 2019 (fixé à 10,03 € par heure) puisqu'ils débutent à 9,91 € aux deux coefficients 110 L et 115 L du personnel ouvrier.

► Projets

Projet de loi Justice: l'Assemblée revient sur la représentation obligatoire en appel des contentieux sociaux. Lors de la discussion en séance publique en nouvelle lecture du projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, l'Assemblée nationale a adopté un amendement destiné à supprimer du texte l'une des mesures décriées: la représentation obligatoire par un avocat dans le cadre de l'appel en matière de contentieux social. Déposé par un député LRM, Adrien Taquet, l'amendement (n° 609) vise à supprimer les alinéas V et VI de l'article 4 du texte. Pour lui, « cette disposition, par la charge financière de plusieurs milliers d'euros qu'elle peut occasionner, est de nature à éloigner de la justice des personnes en grande difficulté sociale, alors même que les recours qu'elles engagent ont pour but de leur permettre de bénéficier de droits visant à compenser les accidents de la vie auxquels elles ont été confrontées ». Une préoccupation que partage le Défenseur des droits (*v. l'actualité n° 17698 du 22 novembre 2018*). Les députés ont aussi revu leur copie s'agissant de la fusion des greffes des tribunaux judiciaires et des conseils de prud'hommes (*art. 53, al. 12*). En vertu de l'amendement déposé par la députée LRM, Lætitia Avia, et adopté, les tribunaux judiciaires n'assureraient plus la fonction de greffe des conseils de prud'hommes situés dans la même commune, mais comprendraient « d'une part, les services de greffe de cette juridiction et, d'autre part, le service de greffe du conseil de prud'hommes, dans des conditions propres à garantir le bon fonctionnement » (*amendement n° 870*). Le rôle du président du conseil de prud'hommes serait donc renforcé puisqu'il devrait être consulté sur l'organisation des services de greffe de sa juridiction. Ces mesures ne sont toutefois pas encore actées, car l'examen en nouvelle lecture de ce texte, ainsi que du projet de loi organique relatif au renforcement des juridictions, se poursuit à l'Assemblée qui devrait les voter dans leur ensemble le 23 janvier.

► Législation et réglementation

Les entreprises de promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers habilitées à percevoir le hors-quota. Un arrêté du 21 décembre fixe une liste d'organismes habilités à percevoir des versements libératoires des entreprises au titre du hors-quota de la taxe d'apprentissage. Il s'agit des organismes reconnus pour leur action au plan national en faveur de la promotion de la for-

mation technologique et professionnelle initiale et des métiers. Cette liste s'applique à la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2018. Rappelons qu'en raison de la réforme du financement de la formation et de l'alternance, aucune taxe d'apprentissage ne sera versée au titre de la masse salariale 2019 (*Arr. du 21 décembre 2018, JO 18 janvier, NOR: MTRD1834557A*).

Politique sociale

■ Deux Français sur trois sont sceptiques quant à l'utilité du grand débat national

Selon un sondage Odoxa Dentsu consulting pour *Le Figaro* et Franceinfo, 94 % des Français ont désormais entendu parler du grand débat lancé par Emmanuel Macron pour trouver une issue à la crise des « gilets jaunes », ils n'étaient que 81 % une semaine auparavant. Cependant, ils ne sont que 62 % (+ 28 points) à savoir « précisément en quoi il consiste ». Par ailleurs, 35 % (+ 6) seulement pensent qu'il aboutira « à des mesures utiles pour le pays », contre 64 % d'un avis contraire, et 29 % (+ 8) qu'il sera mené « de façon indépendante du pouvoir ». Ils ne sont que 29 % à compter y participer, soit 3 points de moins en une semaine. Parmi les sujets mis sur la table par le chef de l'État, 82 % des personnes interrogées jugent « la fiscalité et les dépenses publiques » comme un thème prioritaire, devant l'organisation de l'État et des services publics (59 %), la démocratie et la citoyenneté (56 %) et la transition écologique (40 %). Enfin, l'approbation du mouvement des « gilets jaunes » continue de fléchir, avec 51 % des personnes interrogées qui souhaitent qu'ils se poursuivent, soit un point de moins en une semaine. *Source AFP*

Syndicats

■ La CGT appelle à la grève le 5 février « pour répondre à l'urgence sociale »

« Depuis de nombreuses années, les politiques menées au service du capital par les gouvernements successifs génèrent de fortes injustices sociales, territoriales et fiscales », estime la CGT, dans un communiqué diffusé le 17 janvier. « La CGT n'a cessé d'alerter les pouvoirs publics, de mobiliser dans les entreprises et les services contre des réformes régressives et pour une autre répartition des richesses produites dans le pays », mais « gouvernement et patronat sont restés sourds ». « Ce ne sont pas les mesurètes récentes annoncées par le gouvernement en réponse au mouvement des gilets jaunes qui répondent aux urgences sociales », juge le syndicat. « Il est indispensable de construire un rapport de force, notamment par la grève, pour imposer au patronat la redistribution des richesses ». Et d'appeler « à tenir des assemblées générales, sur tous les lieux de travail et dans tous les secteurs professionnels », afin de « réussir la grève et les manifestations le mardi

5 février », mais aussi « débattre des suites à construire dans la durée ».

Budget et fiscalité

■ La Cour des comptes s'inquiète de la hausse du déficit public

Le président de la Cour des comptes, Didier Migaud, a appelé, le 17 janvier, à ne pas « relâcher les efforts » entrepris pour assainir les finances publiques, malgré la crise des « gilets jaunes », lors de l'audience solennelle de rentrée de la Cour, en présence du Premier ministre, Édouard Philippe. « Nous sommes conscients que les choix à faire et les arbitrages à rendre sont difficiles ». Mais « il reste possible de répondre aux attentes qui se sont exprimées » sans pour autant renoncer « à l'effort de redressement des comptes publics ». Aujourd'hui, « notre pays ne parvient pas à stabiliser sa dette publique », ce qui expose la France « aux conséquences d'une remontée des taux d'intérêt » et donc risque d'entamer sa « crédibilité » face à nos partenaires européens. « Du côté des recettes, des marges existent, en remettant par exemple à plat les trop nombreuses niches fiscales et sociales qui grèvent nos ressources » et « nuisent à l'équité du prélèvement à l'impôt », a-t-il estimé. Quant aux dépenses, des améliorations sont possibles, en accélérant « la transition numérique des services publics » et en réduisant « les effets d'aubaine induits par certains transferts sociaux ». *Source AFP*

Rémunération

■ Castorama accorde une prime exceptionnelle de 300 €

L'enseigne de bricolage Castorama va verser une prime exceptionnelle de 300 € à ses 20 000 salariés, a-t-on appris le 17 janvier. Cette décision s'inscrit dans le cadre de négociations avec les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) après l'occupation, début janvier, du magasin Castorama d'Englos (*v. l'actualité n° 17731 du 11 janvier 2019*). Cette prime, « insuffisante », est « une décision unilatérale de la direction », qui « refuse par ailleurs toute négociation sur une quelconque évolution salariale », a regretté Jean-Paul Gathier (FO). Il a par ailleurs assuré que des salariés d'une cinquantaine de magasins – une vingtaine selon la direction – avaient débrayé le 17, et que de nouvelles actions suivraient. Pour Jean-Michel Fruit (CFTC), cette prime « était déjà dans les tuyaux » depuis quelques semaines, et va « mettre du beurre dans les épinards ».

« Nous savons que les résultats sont en régression et ne sommes pas entrés dans une négociation sur les salaires », mais « nous demandons au groupe Kingfisher (qui détient Castorama) » de dégager de l'argent pour les salariés. La CGT n'était pas joignable. *Source AFP*

Économie et conjoncture

■ « Gilets jaunes » : à Toulouse, le maire demande des mesures de soutien aux commerçants

Le maire LR de Toulouse, Jean-Luc Moudenc, a demandé le 16 janvier des mesures de soutien aux commerçants affectés par le mouvement des « gilets jaunes » à l'Élysée et à la région. Dans son courrier adressé au président de la République, il déplore que « deux tiers des professionnels » touchés soient « au minimum affectés par une baisse de 30 % de leur chiffre d'affaires, et 22 % accusent au-delà de 50 % de recul ». En placardant des affichettes « À vendre » sur leurs vitrines, des centaines de commerçants toulousains participaient le 16 à une action symbolique visant à interpeller les pouvoirs publics. Les « licenciements ont commencé » et les « dépôts de bilan vont se multiplier », met en garde le collectif, réclamant un « retour immédiat de l'ordre public », des « aides individualisées » et une « exonération immédiate des charges ». Dans son courrier à la présidente de la région Carole Delga, le maire de Toulouse demande également la création d'un « fonds d'urgence au bénéfice des commerçants et artisans du centre-ville ». *Source AFP*

Europe

■ Édouard Philippe annonce le déclenchement d'un « plan lié à un Brexit sans accord »

Le Premier ministre, Édouard Philippe, a annoncé, le 17 janvier, le déclenchement d'un « plan lié à un Brexit sans accord » pour faire face à l'éventualité « de moins en moins improbable » d'une sortie brutale du Royaume-Uni de l'UE. Préparé depuis avril 2018, ce plan vise « à ce qu'il n'y ait pas d'interruption de droits et que les droits de nos concitoyens ou de nos entreprises soient effectivement protégés », a-t-il indiqué à l'issue d'une réunion avec plusieurs ministres à Matignon. Après l'Assemblée le 16, le Sénat a adopté définitivement le 17 le projet de loi préparant la France à toute forme que prendrait le Brexit, et notamment sans accord. « Sur le fondement de cette loi d'habilitation », qui sera promul-

guée cette semaine, « cinq ordonnances seront présentés au Conseil des ministres [le 23 janvier] et publiées dans les trois semaines ». Il a également annoncé « un plan d'environ 50 millions d'euros d'investissement dans les ports et les aéroports français », « lieux les plus concernés par les modifications à apporter ». « 600 recrutements seront réalisés dans les semaines qui viennent » de douaniers, contrôleurs vétérinaires, « de toute une série d'agents de l'État », afin « d'être à la hauteur des contrôles nécessaires ». Un plan pour accompagner le secteur de la pêche, qui est « le plus susceptible d'être durement impacté », est aussi à l'étude. *Source AFP*

Patronat

■ Le Medef et la CPME conseillent aux entreprises de se préparer à l'éventualité d'un Brexit sans accord

Le Medef a appelé le 16 janvier les entreprises françaises à se préparer au « pire scénario », soit un Brexit sans accord le 29 mars, au lendemain du rejet par le Parlement britannique de celui négocié entre Londres et Bruxelles. « Les personnes, les biens, les services et les capitaux ne pourraient plus circuler librement entre l'Europe et le Royaume-Uni », prévient l'organisation patronale. « Face au Brexit, la seule urgence pour nous est d'accélérer la préparation des entreprises au pire scénario, même si le pire n'est pas sûr », a insisté Geoffroy Roux de Bézieux, cité dans un communiqué. La CPME a également exprimé ses craintes que « des secteurs entiers d'activité soient concernés ». *Source AFP*

Statuts particuliers

■ Chauffeurs VTC : « échec complet » de la nouvelle rencontre au ministère des Transports

Les organisations syndicales de chauffeurs VTC ont dénoncé, le 16 janvier, un « échec complet » de leur rencontre au ministère des Transports afin d'obtenir notamment un tarif minimum. « On ressort avec rien du tout », a regretté Mickael Cussy, de FO Capa-VTC, rappelant qu'une détaxation partielle de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE) pourrait « permettre à tous les chauffeurs de souffler ». Les organisations syndicales avaient déjà été reçues au ministère le 9 et le 11 (*v. l'actualité n° 17732 du 14 janvier 2019*), à chaque fois sans être accueillies par la ministre des Transports, Elisabeth Borne. Mickael

Cussy en tire le bilan d'un « échec complet » et d'un « manque d'intérêt vis-à-vis des chauffeurs ». Cette réunion avait pour objectif de « poursuivre le dialogue sur les problématiques concrètes de la profession, dans la perspective du rapport de mission qui sera rendu au gouvernement dans les prochaines semaines sur la régulation du secteur », avait indiqué le ministère avant la rencontre. Selon lui, d'ailleurs, cette rencontre a « permis de travailler ensemble à des actions rapides sur la lutte contre la fraude, ou encore la reconnaissance de situations difficiles ». *Source AFP*

IRP

■ Avec le CSE, les représentants des salariés sont « inquiets » pour leur capacité d'action face aux directions

Avec l'arrivée du comité social et économique (CSE), 75 % des représentants du personnel se disent « inquiets » pour leur capacité d'action face à des directions qui « semblent pouvoir [en] profiter avantageusement », selon une étude Ifop pour Syndex publiée le 17 janvier. Ils sont par ailleurs 41 % à craindre « un affaiblissement » de leur poids « face à celui de la direction ». Beaucoup « pensent qu'*in fine*, ce sont les salariés les grands perdants » de la disparition des comités d'entreprises (CE), délégués du personnel (DP) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), a expliqué Olivier Lavolette, membre du comité de direction de Syndex, lors d'une présentation de cette étude. Parmi les inquiétudes : la crainte d'« une diminution des moyens alloués » (41 %), d'« une diminution du temps disponible pour accompagner les salariés et répondre à leurs questions » (39 %), d'« une moins bonne prise en compte des enjeux de santé au travail » (33 %), d'« une perte de proximité des élus par rapport aux salariés » (28 %) ou d'« un déficit d'expertise des représentants du personnel » (22 %). 60 % estiment que le CSE « va détériorer » le dialogue social dans leur entreprise. *Source AFP*

Handicapés

■ Le handicap et la dépendance demandent le déblocage de 152 millions d'euros « gelés »

Un collectif d'associations représentant les handicapés et les seniors dépendants a appelé le 17 janvier le gouvernement à débloquent « en intégralité » 152 millions d'euros mis en réserve dans le budget dévolu à ce secteur. Cette somme

doit être « rendue à ses bénéficiaires, les structures en charge des personnes âgées ou porteuses de handicap », plaide le collectif. « L'absence de restitution de ces crédits dédiés aux personnes ayant besoin d'aide à l'autonomie ou porteuses de handicap serait en totale contradiction avec les annonces en grande pompe du plan autonomie grand âge », ajoute-t-il. « Ces sommes ne sont pas restituées en fin d'exercice, le gel devient purement définitif et on repart l'année suivante avec un budget amputé », fait valoir la porte-parole du collectif. Un gel similaire, portant sur 415 millions de crédits des hôpitaux, a été débloquent en décembre par la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, après un appel des quatre fédérations hospitalières du privé, du public et du privé à but non lucratif. Les associations œuvrant dans les secteurs des handicapés et de la dépendance soulignent que leurs établissements « font également face à une situation économique très difficile ». *Source AFP*

Santé au travail

■ Un employé de l'ONU sur trois a été victime de harcèlement sexuel

33 % des employés des Nations unies ont rapporté avoir été victime au moins une fois de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail durant ces deux dernières années, selon une étude inédite du cabinet Deloitte, à laquelle ont participé plus de 30 organisations de l'ONU et dont les résultats ont été publiés le 15 janvier. Dans une lettre adressée aux employés, le secrétaire général de l'ONU, Antonio Guterres, s'est félicité de la conduite de cette étude et déclaré qu'elle contenait « des statistiques donnant à réfléchir et des témoignages sur ce qui [devait] changer ». Selon les résultats, il s'agit le plus fréquemment de blagues ou d'histoires à connotations sexuelles offensantes, ou de remarques insultantes sur l'apparence, le physique ou l'activité sexuelle des personnes interrogées. Certains employés ont également déclaré avoir subi des gestes déplacés ainsi que des tentatives visant à les entraîner contre leur gré dans des discussions portant sur des sujets sexuels. Deux harceleurs sur trois étaient des hommes, et un sur quatre était des supérieurs ou des managers. Près d'un harceleur sur dix était un haut dirigeant. Le questionnaire en ligne a toutefois recueilli un taux de réponse relativement bas de 17 % (30 364 participants). *Source AFP*