

CONTRAT DE TRAVAIL

La médiation en entreprise expliquée par Pierre Beretti, médiateur et ancien DRH

Le climat n'est pas toujours au beau fixe entre les différents acteurs de l'entreprise. Et lorsque les relations se dégradent, la rupture apparaît parfois inévitable. Dans bien des situations pourtant, la médiation peut constituer une voie de sortie du conflit. Mais DRH, représentants du personnel, comme salariés méconnaissent bien souvent le processus, alors même que dans le contexte actuel, la médiation semble constituer un outil d'avenir. Nous faisons le point avec Pierre Beretti, médiateur et ancien DRH.

La médiation en entreprise : qu'est-ce que c'est ?

Les conflits sont inhérents aux relations humaines. Ils sont même salutaires pour exprimer des désaccords, des différences de points de vue. Il ne s'agit donc pas de les éviter mais de les gérer efficacement, surtout ceux qui dégénèrent en ruptures relationnelles, en dégradation de climat et en dysfonctionnements coûteux. Il peut s'agir de conflits entre deux responsables hiérarchiques, entre deux salariés, entre deux équipes, entre un salarié et son responsable, ou entre une direction et des représentants de salariés. La médiation est un **outil de gestion des conflits** : l'intervention d'un médiateur va consister à **favoriser** la **reprise** d'un

dialogue **dépassionné** entre les parties afin qu'elles puissent identifier et mettre en œuvre des solutions et retrouver une relation professionnelle apaisée et efficace. La **volonté** des **parties** de sortir de relations dégradées est bien évidemment nécessaire pour le succès du processus. Le talent du médiateur pour conduire les parties dans un processus de recherche de solutions est aussi une clé de réussite.

Comment engager la procédure de médiation ?

Les **prescripteurs** d'une intervention dans l'entreprise peuvent être un dirigeant, un DRH, un représentant du personnel, ou encore un salarié en souffrance qui sollicite un soutien pour résoudre un différend avec un collègue ou un responsable hiérarchique (*disposition prévue dans l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, art. 4.2*).

Le plus simple est de s'adresser à une **association de médiateurs professionnels** telle que le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP) qui propose un choix de médiateurs expérimentés et si besoin spécialisés dans des situations comparables à celle qu'il convient de résoudre.

Quelle est la durée moyenne d'une médiation ?

La durée d'une médiation **varie** suivant les situations et les parties impliquées, **mais** en moyenne elle **n'excède pas deux à trois mois** et représente une **quinzaine d'heures de réunions** (statistiques CMAP). La médiation peut réunir ensemble toutes les parties pour favoriser la

communication mais il est également possible pour le médiateur de recevoir chaque personne séparément afin de mieux comprendre les points de blocage.

Et son coût ?

Le coût de la médiation reste très **modéré** au regard du coût d'un processus judiciaire mais également au regard du coût des dysfonctionnements générés par un conflit. Les **associations** de médiateurs professionnels proposent des **barèmes** soit à l'heure soit sur la base d'un forfait lorsque la situation le permet.

Quels sont les avantages de la médiation ?

Le premier intérêt est de **montrer** aux salariés de l'entreprise que les **situations** de conflit qui génèrent des souffrances au travail ou des dysfonctionnements coûteux sont **prises très au sérieux** et que des solutions sont proposées pour les résoudre. C'est d'ailleurs une obligation de prévention qui doit conduire l'employeur à s'assurer de la santé de ses salariés (*v. l'ANI précitée*).

Le deuxième bénéfice qui me semble essentiel est de **recréer** des **relations** qui s'étaient dégradées, voire rompues, entre des personnes qui ont finalement découvert qu'il était possible d'en sortir. Lorsqu'un dirigeant ou un DRH fait appel à un médiateur une première fois et qu'il voit le résultat, il est fréquent qu'il sollicite plus naturellement ce type d'intervention par la suite. Je pense que c'est une belle façon de remettre de l'humanité au cœur d'une organisation.

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

Pourquoi n'est-elle pas plus utilisée ?

Il est habituel de considérer qu'un manager ou un DRH est le plus apte à gérer et résoudre les conflits. Or ce n'est pas toujours ce qui se passe dans la réalité. On l'observe notamment par l'importance prise par la gestion des risques psychosociaux et les modalités mises en œuvre pour les traiter.

La **résolution de conflits** qui s'enlissent nécessite des **compétences** et un **savoir-faire** bien **spécifiques**, auxquels ni les managers, ni les DRH n'ont été entraînés. Ce qui fait la spécificité du **médiateur** c'est sa **posture d'impartialité**, de neutralité, d'indépendance et de **confidentialité**. Il s'adresse à des personnes hors de tout statut, sans jugement ni parti pris, sans contraindre ou imposer, pour les conduire progressivement à imaginer des solutions raisonnables et applicables par eux-mêmes. C'est en gagnant la **confiance** des parties que le médiateur leur permet de trouver le chemin vers des solutions. Pour les DRH, l'intervention d'un médiateur peut laisser penser qu'ils n'ont pas su faire.

Je comprends bien cette **résistance** ayant été moi-même dans cette situation. Mais depuis que j'ai découvert la rigueur, l'effi-

cacité et les bienfaits de la médiation, je regrette de ne pas y avoir eu recours plus tôt, dans des situations que j'ai encore en mémoire pour lesquelles cela aurait apporté de bien meilleures solutions.

Par exemple ?

Je pense notamment à deux dirigeants qui se partageaient deux grandes zones géographiques mais avec plusieurs clients communs. Leurs relations se sont dégradées au fil du temps au point de devenir très tendues. À aucun moment nous avons pensé faire appel à un médiateur alors que cela aurait été la réponse la plus appropriée pour désamorcer les malentendus et les incompréhensions accumulées. Nous finissons par croire que le conflit était inévitable du fait de l'organisation. C'était une erreur !

Quel avenir pour la médiation professionnelle selon vous ?

Je pense sincèrement qu'il est immense ! Les organisations sont en profonde et rapide évolution. Tous les repères traditionnels volent en éclat. Les temps et les lieux de travail sont devenus très dif-

ficiles du fait des nouveaux outils propices à la mobilité. Le digital et l'intelligence artificielle bouleversent les façons de travailler, de créer et de coopérer. Les nouveaux modes de management reposent de plus en plus sur la responsabilité et l'autonomie de chacun. Ces **transformations** génèrent des **craintes** et des **tensions**.

Certaines grandes organisations commencent très timidement à mettre en place des **médiateurs internes** pour gérer les conflits entre salariés. C'est souvent à la suite de crises graves (« burn-out », suicides de salariés) qu'elles ont ressenti la nécessité d'agir. Ces solutions internes sont **très efficaces** pour **certains types de conflits**. Elles sont plus difficiles à mettre en œuvre pour des **conflits** impliquant notamment un **responsable hiérarchique** ou des **groupes** de personnes. Dans ces cas-là, il est utile de faire appel à un **médiateur externe**, ou d'instituer une **co-médiation** (un médiateur interne et un externe), qui offre une garantie plus grande d'impartialité, de neutralité sans lesquels la confiance des parties au conflit est difficile à gagner. ■

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

FORMATION

La répartition des fonds mutualisés de la formation et de l'alternance

L'affectation des fonds de la formation et de l'alternance est encadrée par un décret du 28 décembre 2018. Il prévoit notamment que France compétences répartira ces fonds entre les différents dispositifs conformément à des fourchettes de taux et réservera une part forfaitaire à l'État pour la formation des demandeurs d'emploi.

La **répartition des fonds mutualisés** de la **formation** et de l'**alternance** relève désormais principalement des décisions quadripartites de la nouvelle instance nationale de gouvernance : **France compétences**. C'est ce qu'il ressort d'un décret en Conseil d'État du 28 décembre 2018, qui définit les modalités d'affectation des fonds entre les différents financeurs. Ce texte, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, organise une **période transitoire** allant jusqu'au 1^{er} janvier 2021 afin d'assurer les deux prochaines collectes et la continuité des financements. Pour mémoire, France compétences a

pour mission de répartir les fonds issus : de la contribution unique à la formation et à l'alternance dite « Cufpa » (hormis le hors quota de la taxe d'apprentissage), la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et la contribution au CPF des salariés en CDD (*v. le dossier juridique -Form.- n° 208/2018 du 16 novembre 2018*).

Une part fixe affectée à la formation des demandeurs d'emploi

France compétences est désormais tenu de verser à l'État une **dotation forfaitaire annuelle** pour le financement de la formation des **demandeurs d'emploi**. Cette dotation s'élèvera à 1,632 milliard d'euros au titre de l'année 2021 et à 1,684 milliard au titre de 2022. Ces fonds contribueront au **financement** du PIC (plan d'investissement dans les compétences). Pour les années suivantes, les montants forfaitaires seront fixés par décret en Conseil d'État en fonction de l'évolution des besoins en formation et du taux de chômage.

Le principe d'une répartition du solde par décision quadripartite

La **répartition** des fonds, en dehors de la part versée à l'État, **relève** dorénavant d'une **décision quadripartite** du conseil d'administration de France compétences. Dans ce cadre, État, régions et partenaires sociaux fixeront les montants précis d'affectation des fonds aux différents dispositifs. À compter de 2021, cette décision sera prise annuellement avant le 31 octobre de l'année précédant la réalisation des versements. Ceci permettra notamment aux acteurs d'avoir une visibilité sur les fonds dont ils pourront disposer annuellement. Cependant, ce pouvoir de décision sera encadré par des fourchettes de taux définies par le décret (*v. ci-après et le tableau*).

Les fourchettes de taux réglementaires

Pour chaque dispositif à financer, les dotations seront fixées par France compétences en fonction d'un taux minimum et d'un taux maximum d'affecta-

tion des fonds (hors part versée à l'État) :
– **entre 10 % et 20 %** seront versés à la **CDC** (Caisse des dépôts et consignation) pour prendre en charge le **CPF** (compte personnel de formation) ;

– **entre 5 % et 10 %** seront affectés aux **CPIR** (commissions paritaires interprofessionnelles régionales) pour couvrir les **PTP** (projets de transition professionnelle) ;
– **entre 8 % et 13 %** iront aux **Opco** (opérateurs de compétences) pour financer l'aide au développement des compétences au bénéfice des **entreprises de moins de 50 salariés** ;

– **entre 1 et 3 %** seront attribués aux opérateurs du **CEP** (conseil en évolution professionnelle). France compétences sélectionnera les opérateurs régionaux du CEP tous les quatre ans dans le respect du cahier des charges national qui doit bientôt être révisé, précise le texte ;
– **entre 64 % et 72 %** financeront l'**alternance**.

L'affectation des fonds de l'alternance

Les fonds de l'alternance devront être répartis entre les différents acteurs concernés et en fonction des différentes logiques d'affectation prévues par la loi. Un **montant déterminé** par arrêté avant le **30 septembre** sera d'abord versé aux régions dans le cadre de la péréquation territoriale. Il est prévu que 250 millions d'euros soient accordés aux régions pour couvrir des dépenses de fonctionnement des CFA.

Le **solde** sera **réparti** selon des fourchettes de taux :

– **entre 15 % et 35 %** iront aux **Opco** au titre de la **péréquation interbranches** des fonds de l'alternance en vue de couvrir des besoins complémentaires de financement (*v. ci-dessous*) ;

– **entre 0,5 % et 1 %** sera dédié au financement de l'**aide au permis de conduire** dans le cadre d'une convention avec le gestionnaire de l'aide, à savoir l'Agence de services et de paiement (*v. l'actualité n° 17732 du 14 janvier 2019*) ;

– la part restante – la plus importante – alimentera la section des **Opco** dédiée au financement de l'alternance suivant les **coûts contrats** définis par les branches (*v. l'actualité n° 17727 du 7 janvier 2019*). Cette part sera attribuée aux **Opco** en fonction des contributions versées par les entreprises relevant de son champ au titre de la taxe d'apprentissage.

La péréquation interbranche des fonds de l'alternance

Le décret organise la péréquation interbranche de France compétences entre les opérateurs de compétences (**Opco**) pour le financement de l'alternance. Cette répartition de fonds visera à **financer** des formations en **alternance** lorsque

RÉPARTITION DES FONDS PAR FRANCE COMPÉTENCES (HORS VERSEMENTS FORFAITAIRES À L'ÉTAT)

Dispositif - financeur	Fourchettes de taux (montants estimés pour 2020 en k€*)	
	Minimum	Maximum
Compte personnel de formation (CPF) - Caisse des dépôts et consignation (CDC)	10 % (815 504)	20 % (1 631 007)
Aide au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés - Opco	8 % (652 403)	13 % (1 060 155)
Projets de transition professionnelle (PTP) - commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR)	5 % (407 752)	10 % (815 504)
Conseil en évolution professionnelle (CEP) - opérateurs du CEP	1 % (81 550)	3 % (244 651)
Alternance - Opco, régions	64 % (5 219 223)	72 % (5 871 626)

Source : fiche de présentation du projet de décret sur la répartition des fonds de la formation et de l'alternance

* Les ressources à distribuer par France compétence sur la collecte 2020 sont estimées à 9 787 036 k€ dont 1 632 000 k€ à l'État pour former les demandeurs d'emploi et 8 155 036 k€ à répartir selon ce tableau.

les **fonds** dont dispose l'**Opco** au titre de la section financière dédié à l'alternance **ne suffisent pas** à couvrir l'ensemble des contrats, des dépenses liées aux tuteurs et maîtres d'apprentissage ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Elle sera en outre réservée aux **Opco** qui affectent au moins 90 % des fonds de l'alternance à la prise en charge de contrats d'apprentissage (et ses frais annexes), de contrats de professionnalisation et de reconversions ou promotions par alternance. Le **financement complémentaire** des contrats de professionnalisation et des reconversions ou promotions par alternance **se fera dans la limite** d'un **plafond** défini par arrêté et après avis de France compétences. Il sera fixé notamment en fonction du coût moyen et des majorations liées aux publics prioritaires de ces dispositifs. L'ensemble des dotations complémentaires attribuées aux **Opco** au titre de la péréquation interbranche seront déterminées sur la base de prévisions d'activité démontrant une insuffisance de couverture.

La période transitoire

Le décret organise la période transitoire préalable à la mise en place de la nouvelle contribution unique et au transfert de la collecte des **Opco** vers les **Urssaf** en 2021. Rappelons que la collecte sur la masse salariale 2018 (taxe d'apprentissage et contribution unique) se fera en 2019 selon les règles applicables avant la réforme. Notons aussi qu'aucune taxe d'apprentissage ne sera réclamée sur les salaires 2019, ce qui conduit le décret à adapter la répartition des fonds pour assurer la continuité du financement de l'alternance. Ainsi, **France compétences devra décider des dotations** pour les années **2019 et 2020** en fonction de **fourchettes de taux particulières**.

• **Au titre de la masse salariale 2019** :
– les **entreprises de moins de 11 salariés**

devront verser leur **contribution formation avant le 1^{er} mars 2020**, de même que leur éventuelle contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) et leur contribution au CPF des salariés en CDD (CPF-CDD) ;

– celles de **11 salariés et plus** devront verser un **acompte de 75 %** de leur **contribution formation avant le 15 septembre 2019**. Il sera calculé sur la masse salariale 2018, ou en cas de création d'entreprise, sur une projection de celle de 2019. Sur cet acompte, 1,532 milliard d'euros iront à l'État pour former les demandeurs d'emploi et une partie sera répartie par France compétences selon des taux qui seront définis avant le 15 juin 2019. Le solde de la contribution, comprenant les correctifs de la contribution effectivement due par ces entreprises, sera versé avant le 1^{er} mars 2020, de même que la CSA et la contribution CPF-CDD.

• **Au titre de l'année 2020**, les entreprises de **moins de 11 salariés** devront s'acquitter de la Cufpa et du CPF-CDD avant le **1^{er} mars 2021** (le texte ne vise pas la CSA). **Celles de taille supérieure** verseront un premier acompte de **40 %** de leur contribution formation **avant le 1^{er} mars 2020** (843,2 millions d'euros seront versés à l'État) puis un second de **35 % avant le 15 septembre 2020** (dont 737,8 millions d'euros versés à l'État), avec pour assiette la masse salariale 2019, ou au besoin, une projection de la masse salariale 2020. Le solde de contribution unique, auquel s'ajouteront la CSA et la contribution CPF-CDD, sera versé avant le 1^{er} mars 2021, ce qui devrait constituer la dernière opération de collecte des **Opco**. Pour les années suivantes la collecte par les **Urssaf** doit être organisée par ordonnance. ■

D. n° 2018-1331 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Le cahier des charges des contrats responsables est adapté à la réforme « 100 % santé »

Dans le cadre de la réforme du « reste à charge zéro », la LFSS pour 2019 a prévu la prise en charge obligatoire par les contrats responsables des frais optiques, dentaires et auditifs à hauteur d'un panier de soins « 100 % santé ». À cet effet, un décret du 11 janvier 2019 détermine les modifications apportées au cahier des charges des contrats responsables.

À l'horizon du 1^{er} janvier 2020 pour les dispositions relatives à l'optique et au dentaire et à compter du 1^{er} janvier 2021 pour celles relatives aux aides auditives, les **contrats complémentaires en santé** devront respecter le **nouveau cahier des charges des contrats responsables** pour continuer à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces dispositifs, en vertu de la réforme « 100 % santé » mise en place par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019. Ils devront en effet prendre en charge la totalité des dépenses engagées par les assurés « en sus des tarifs de responsabilité » pour l'acquisition de dispositifs médicaux en optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, dans le cadre d'un panier de soins « 100 % santé », défini par un décret du 11 janvier 2019.

Mise en œuvre du « panier de soins 100 % » santé

Selon le décret, les contrats responsables devront **prendre en charge** les dépenses d'acquisition des **dispositifs médicaux d'optique médicale** à usage individuel « à hauteur des **frais** exposés par l'assuré **en sus** des **tarifs de responsabilité** dans la limite des prix fixés [par le Comité économique des produits de santé], pour les verres et les montures appartenant à une **classe à prise en charge renforcée** [...], la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents et le supplément applicable pour les verres avec filtre ». Il en va de même pour les dispositifs médicaux d'**aides auditives** appartenant à une classe à prise en charge renforcée, étant précisé que ces garanties s'appliqueront aux frais exposés pour l'acqui-

sition d'une aide auditive **par période de quatre ans**.

Devront également être pris en charge « les **frais de soins dentaires prothétiques** exposés par l'assuré en sus des tarifs de responsabilité dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention [nationale des chirurgiens-dentistes], ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral [...], pour les actes définis par arrêté en fonction du service rendu et des caractéristiques esthétiques ».

Autres adaptations du panier de soins

Outre les modifications du cahier des charges des contrats responsables mentionnées ci-dessus, des **évolutions** relatives aux **plafonds et périodicités** sont également prévues par le décret pour les **dispositifs médicaux n'entrant pas** dans la « **classe à prise en charge renforcée** ».

Ainsi, les niveaux de prise en charge en matière d'optique actuellement prévus par l'article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale sont modifiés. Concrètement cela se traduit pour les **dispositifs d'optique médicale**, par une **réduction des limites maximales de remboursement de 50 €** par rapport à ce qui existe actuellement pour les différents équipements, ainsi que par des modifications des caractéristiques techniques de ces équipements. En outre, le décret indique que les montants minimums et maximums de prise en charge incluraient la part des dépenses prises en charge par l'assurance maladie obligatoire et la participation des assurés. Il est par ailleurs précisé que « dans tous les cas, la prise en charge d'une **monture** [sera] **limitée à 100 €** », contre 150 € actuellement. Le choix a en effet été fait de recentrer le remboursement sur les verres. Le principe de la réglementation actuelle selon lequel ces garanties s'appliquent aux frais exposés par période de deux ans est repris, mais parmi les exceptions, le décret vise désormais « notamment » les enfants de moins de 16 ans et les cas d'évolution de la vue.

Concernant les **aides auditives** hors panier de soins 100 % santé, les contrats responsables pourront les prendre en charge au minimum à hauteur de la participation de l'assuré et au **maximum à 1 700 €**, incluant la part des dépenses prise en charge par l'assurance maladie obligatoire et la participation de l'assuré.

Création d'un comité de suivi de la réforme

Afin de « s'assurer de la pleine mise en œuvre de la réforme dans ces différentes composantes », précise la notice du décret, un comité de suivi de la réforme 100 % santé sera créé. Il se substituera à l'observatoire des prix et de la prise en charge optique médicale, et aura notamment pour mission d'évaluer la mise en œuvre de la réforme de la prise en charge des prestations et équipements dentaires, d'optique médicale et d'audiologie. En outre, il mettra aux ministres chargés de la Santé et de la Sécurité sociale, tous les deux ans et au plus tard le 30 septembre, un rapport portant sur les pratiques constatées et formulant, le cas échéant, des préconisations.

Entrée en vigueur

Les dispositions prévues par le décret en matière d'**optique** s'appliqueront aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du **1^{er} janvier 2020**. La même date est prévue pour les dispositions relatives aux **frais dentaires**, sous réserve des dates que pourrait fixer la convention nationale des chirurgiens-dentistes. Quant aux dispositions relatives aux **aides auditives**, elles s'appliqueront aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du **1^{er} janvier 2021**. ■

D. n° 2019-21 du 11 janvier 2019, JO 12 janvier

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

 **Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter @LSQredaction**



Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla - Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel - Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 - RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France - N° Commission paritaire 1121 T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression - routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 20 pages. Service clients : contact@wkfr.fr - n° Indigo : 0 825 08 08 00 (service 0,15 €/min + prix appel) - Service lecteurs : 01 85 58 37 20 - e-mail : redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr - Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70) Internet : <http://www.liaisons-sociales.fr>

Politique sociale

■ « Gilets jaunes » : Emmanuel Macron lance le grand débat dans une lettre, Édouard Philippe embraye...

Dans sa lettre diffusée le 14 janvier dans la presse et sur les réseaux sociaux, Emmanuel Macron a appelé « le plus grand nombre de Français » à participer au grand débat national. « Ce n'est ni une élection, ni un référendum », a-t-il aussi prévenu, avant de baliser le débat autour d'une trentaine de questions. S'il trace des lignes rouges, comme la suppression de l'ISF, il ouvre la porte à des réformes importantes comme le référendum d'initiative citoyenne. « J'entends transformer avec vous les colères en solutions », a-t-il indiqué en conclusion de sa lettre. Il éprouvera le débat dès le 15 janvier dans une petite commune de l'Eure, Grand Bourgtheroulde, aux côtés de 600 maires et élus de Normandie, puis multipliera les déplacements pendant deux mois, et « rendra compte directement » du débat dans le mois suivant sa fin. Édouard Philippe devait, quant à lui, fixer les contours de la consultation le 14 janvier en deuxième partie de journée. Le pilotage reste à définir, mais pour garantir l'indépendance du débat, l'exécutif semblait se diriger vers un groupe de personnalités. Quatre grands thèmes sont sur la table : pouvoir d'achat, fiscalité, démocratie et environnement. Est exclue toute remise en cause de l'IVG, de la peine de mort et du mariage pour tous. *Source AFP*

■ ... mais après une réunion à Matignon, les questions subsistaient sur l'organisation des débats...

Édouard Philippe a reçu, le 11 janvier, une grande partie des syndicats, mais sans leur donner de précisions sur l'organisation du grand débat. La CGT et Solidaires ayant décliné (v. *l'actualité* n° 17732 du 14 janvier 2018), étaient présents les représentants de la CFDT, de FO, du Medef, de la CFE-CGC, de l'U2P, de la CPME, de l'Unsa, de la CFTC, de la FNSEA, de l'Udes et de la FSU. Mais ils n'ont eu « aucune précision » sur l'organisation du débat, a indiqué à la sortie François Hommeril (CFE-CGC). « Nous ne sommes pas organisateurs ou co-organisateurs », « nous n'avons nullement l'intention de nous faire instrumentaliser, pas plus que nous n'avons l'intention d'instrumentaliser qui que ce soit », a de son côté déclaré Yves Veyrier (FO). Le Premier ministre a ensuite reçu des représentants d'une trentaine d'associations, parmi lesquelles la Ligue de l'enseignement, Les Restos du cœur, la Croix-

Rouge, la Fondation Abbé Pierre. Il devait également, avant le 14 janvier, s'entretenir de visu ou au téléphone avec les représentants des associations d'élus, a précisé Matignon. *Source AFP*

■ ... Laurent Berger (CFDT) demande des détails sur les conditions dans lesquelles le débat aura lieu

Interrogé sur *CNews* au lendemain de la publication de la lettre du président aux Français, le secrétaire général de la CFDT a demandé, le 14 janvier, que le gouvernement dise « très vite » dans quelles « conditions » va s'organiser le grand débat. « Celui ou celle qui va le piloter doit être indépendant du gouvernement », a-t-il insisté, notamment « pour que les gens s'y inscrivent ». Laurent Berger a aussi demandé que l'exécutif explique ce qu'il « va être fait des conclusions » du débat, la façon dont elles vont être reprises « par les uns et les autres pour travailler ensemble ». Il faudrait par ailleurs qu'à l'issue du débat, selon lui, « les organisations syndicales, patronales, les associations organisent une sorte de Grenelle du pouvoir de vivre où on traite l'ensemble de ces sujets-là » même si « le gouvernement *in fine* décidera ». « Mais que ce ne soit pas simplement remonté à l'Élysée et que ce soit le président qui décide ». Sur la lettre du président, Laurent Berger a pointé un manque de « précisions autour de ce qui pourrait être fait autour du pouvoir d'achat ». La CFDT va, « tout au long du processus, construire ses propres propositions », qui seront présentées « à la fin », a-t-il encore ajouté, appelant les adhérents et militants du syndicat à « particip(er) » au débat. *Source AFP*

Budget et fiscalité

■ Prélèvement à la source : une prime exceptionnelle pour des fonctionnaires du fisc

Le ministre de l'Action et des Comptes publics Gérard Darmanin a annoncé, le 8 janvier, l'attribution d'une prime exceptionnelle de 200 € net en février pour 40 000 fonctionnaires du fisc, qui ont permis un passage « sans bug » au prélèvement à la source. Les fonctionnaires avaient été jusque-là privés de prime exceptionnelle. « Il faut récompenser le mérite et les gens qui travaillent beaucoup », a expliqué le ministre, chiffrant l'enveloppe nécessaire à 8 millions d'euros. Cette prime doit permettre de compenser « la petite surcharge de travail » découlant de la mise en œuvre du nouveau mode de collecte de l'impôt sur le revenu, a-t-il souligné. Ce geste est un

« premier pas insuffisant », a dénoncé Anne Guyot Welke, représentante de Solidaires, syndicat majoritaire de la Direction générale des finances publiques (DGFIP). Pour elle, limiter cette prime à 40 000 fonctionnaires, qui ont spécifiquement été formés sur le prélèvement à la source, revient à « mal connaître la DGFIP » tant « la surcharge du travail s'est répercutée sur les autres agents », 103 000 au total. *Source AFP*

Non-salariés

■ Installation du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants...

« L'installation du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) s'est déroulée le 8 janvier », a annoncé un communiqué de la Sécurité sociale des indépendants diffusé le 9 janvier. Sophie Duprez, représentante de la CPME, a été élue présidente de l'Assemblée générale et Valérie Copin, de la CPME également, vice-présidente. « Cette instance de gouvernance » aura notamment pour mission, rappelle le communiqué, de « veiller à la bonne application aux travailleurs indépendants des règles relatives à leur protection sociale » ainsi qu'à « la qualité de service rendu » par les organismes de recouvrement et le service des prestations. Il s'agira aussi de « piloter les régimes complémentaires vieillesse obligatoire et d'invalidité-décès des travailleurs indépendants et la gestion du patrimoine afférent ». Le 8 janvier, les membres de l'Assemblée générale ont aussi donné « un avis favorable à l'unanimité à la désignation de Philippe Renard, directeur général de la Caisse nationale déléguée pour la Sécurité sociale des travailleurs indépendants, comme directeur du CPSTI, dont la nomination interviendra par arrêté ».

■ ... qui offre deux sièges aux auto-entrepreneurs

Dans un communiqué envoyé le 9 janvier, la Fédération des auto-entrepreneurs (FEDAE) a annoncé avoir obtenu deux sièges au sein du CPSTI. « Parmi les membres nommés pour trois ans la FEDAE obtient donc un siège de titulaire et un siège de suppléant, ainsi qu'une dizaine de sièges en région [...] C'est une nouvelle ère qui s'ouvre. » Rappelant que « ces micro-entreprises de proximité contribuent également à la croissance et à la vie des territoires », la fédération précise qu'elle « siègera au sein des commissions médiation, communication et action sociale ». « Dix ans après la nais-

sance du régime auto-entrepreneur, il fait son entrée au sein des organismes de sécurité sociale », se réjouit Grégoire Leclercq, président de fondateur de la FEDAE, qui « promet que les professions libérales, artisans et commerçants seront toujours défendus ». « La FEDAE s'attachera à leur garantir une meilleure protection sociale, et se mobilisera notamment pour que la simplicité du régime soit étendue au plus grand nombre de travailleurs indépendants, avec en priorité l'autoliquidation des cotisations sociales ».

Logement

► Action Logement : 9 milliards pour aider « les plus modestes »...

L'organisme paritaire Action Logement (ex 1 % Logement) va investir 9 milliards d'euros dans le cadre d'un plan « qui se veut une réponse concrète aux questions de pouvoir d'achat pour les salariés les plus modestes », a annoncé son président Bruno Arcadipane le 9 janvier. Les investissements doivent notamment concerner la rénovation énergétique de logements, la mobilité des salariés, et la recherche de bâtiments et bureaux vides pour les transformer en logements. Il s'agit de « 9 milliards d'euros supplémentaires par rapport aux engagements qui ont été signés » précédemment. « C'est un plan très important proposé par les partenaires sociaux et Action Logement », a réagi le ministre chargé de la Ville et du Logement, Julien Denormandie. « Ce plan ambitieux est aussi exemplaire parce qu'il est témoin de la qualité du dialogue entre partenaires sociaux et est aussi un exemple de travail de confiance entre partenaires sociaux et gouvernement ». « Les premières discussions ont commencé bien avant le mouvement des gilets jaunes », a indiqué Bruno Arcadipane. *Source AFP*

► ... la CGT donne un « avis positif » sur le plan d'Action logement, mais non sans rester « vigilante »...

« La CGT partage en grande partie les axes [du] plan d'investissement » d'Action Logement, déclare un communiqué du syndicat diffusé le 10 janvier. Il « doit permettre de répondre aux besoins de logement et de pouvoir d'achat des salariés sur l'ensemble du territoire ». L'organisation syndicale considère également qu'il devrait « se solder par une augmentation de la production de logements sociaux de qualité et à loyers accessibles au plus grand nombre ». Une « condition primordiale » pour la CGT, qui prévient par ailleurs qu'elle « sera vigilante quant aux conditions de mise en œuvre » du plan, mais aussi « aux conditions de travail des salariés d'Action Logement : salariés qui sont mis à rude épreuve depuis la réforme

entamée en 2016 ». « L'avis positif de la CGT sur ce plan d'investissement n'est aucunement un chèque en blanc délivré à la direction d'Action Logement quant à sa mise en œuvre ».

► ... la CFDT salue « une mobilisation d'ampleur en faveur du logement des plus modestes »...

« Dans le contexte de crise que traverse le pays, la question du logement demeure au centre des inquiétudes de nombreux salariés, confrontés à des difficultés pour se loger ou se maintenir dans leur logement », souligne un communiqué de la CFDT diffusé le 10 janvier, réagissant à l'annonce par Action Logement du plan de 9 milliards d'euros. « Ce plan d'ampleur apportera des réponses aux salariés les plus modestes et à la diversité des situations sociales et territoriales », ajoute-t-elle avant de détailler les mesures. « La CFDT se félicite de ce plan qui traduit à travers des mesures concrètes la capacité d'engagement des acteurs de la démocratie sociale », conclut le communiqué.

► ... et FO souligne que cette action « a été menée de manière exemplaire »

Le plan d'investissement annoncé par Action Logement a été qualifié d'« ambitieux » par FO le 10 janvier, qui le voit aussi comme « une réponse forte aux questions concrètes de pouvoir d'achat des salariés aux revenus les plus modestes ». « Il répond également aux impératifs d'adaptation des logements dus au vieillissement et à la dépendance des salariés retraités », souligne le syndicat. « Cette action construite depuis plusieurs mois entre les organisations syndicales et patronales d'Action Logement a été menée de manière exemplaire grâce au paritarisme et à la volonté de répondre aux attentes des salariés.

Libertés individuelles

► Accès aux données personnelles : le « noyau dur » des entreprises qui ne répondent pas descend à 33 %

Entre novembre 2017 et février 2018, 60,3 % des entités, sollicitées par les DPD (anciens DPO) pour accéder à leurs données personnelles, ont répondu dans le délai de deux mois impartis par le cadre légal antérieur au RGPD. Tel est le constat, pour le moins positif, dressé par l'Association française des correspondants aux données personnelles (AFCDP) à l'occasion de la publication de son Index annuel du droit d'accès, le 8 janvier dernier. « Nous avons observé une stagnation lors des millésimes précédents. L'amélioration constatée cette année s'explique-t-elle par la prise en compte du RGPD et du niveau de sanctions associé ? » s'interroge Bruno Rasle, délégué général de l'AFCDP. Reste une ombre au tableau,

et pas la moindre : seules 36,5 % des entités ayant répondu dans le délai ont fait une réponse conforme au droit. Alors « qu'en sera-t-il l'an prochain, avec l'application des règles plus strictes imposées par le RGPD ? ». L'avenir nous le dira.

Entreprises

► Ford et Jaguar suppriment des milliers d'emplois en Europe

Les constructeurs Ford et Jaguar ont annoncé, le 10 janvier, la suppression de 4500 emplois en Europe pour améliorer leur rentabilité (afin d'investir davantage dans les voitures électriques) et faire face à un marché automobile mondial de plus en plus difficile. Le Royaume-Uni pourrait être durement touché par les projets de Ford qui n'a pas divulgué de chiffres, ni cité de pays particulier, mais « a pour objectif de réduire ses coûts de main-d'œuvre, autant que possible, à travers des départs volontaires en Europe », évoquant « des milliers » de postes supprimés. Ford fait travailler environ 53 000 personnes en Europe et son patron pour la région, Steven Armstrong, a reconnu que les coupes représenteraient « un nombre significatif » d'emplois, lors d'une conférence téléphonique. *Source AFP*

Europe

► Routiers : le Parlement européen bute encore sur la réforme des règles sociales

Réunis en commission, les eurodéputés n'ont pas réussi à trouver un compromis global le 10 janvier sur des modifications des règles sur le détachement et sur le temps de repos des routiers, dont les syndicats craignent une dégradation des conditions de travail. Après un premier échec en plénière, un compromis global était nécessaire en commission, puis de nouveau en session plénière du Parlement européen, pour pouvoir entamer des négociations finales avec les États membres en vue d'une adoption de nouvelles règles sous cette législature. Plusieurs sources parlementaires ont jugé le 10 janvier que cette perspective était « compromise ». D'autres ont évoqué la possibilité de scinder désormais ce « paquet mobilité » en plusieurs textes négociables séparément avec les pays de l'UE, co-législateurs avec le Parlement européen. Sachant qu'un compromis a en revanche été trouvé sur la lutte contre les « sociétés boîtes aux lettres » et l'encadrement du « cabotage », cette pratique consistant pour un transporteur à effectuer des chargements puis déchargements dans un pays où il est arrivé dans le cadre d'une livraison internationale. « Les coordinateurs de la commission transports ont prévu de se voir le 21 janvier pour décider de la suite », a dit une source parlementaire. *Source AFP*