

- > **Sephora mettra en place un CSE unique**, six CSSCT et des représentants de proximité
- > **Les durées d'attribution de l'allocation d'éducation** de l'enfant handicapé sont modifiées
- > **Huit agents dont les gaz d'échappement diesel** ajoutés à la directive « cancérogènes/mutagènes »
- > **Extensions d'accords et avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier pratique p. 1-6

- > **La déclaration obligatoire d'emploi** des travailleurs handicapés

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Sephora mettra en place un CSE unique, six CSSCT et des représentants de proximité

En juin 2019 se déroulera le premier tour des élections professionnelles chez Sephora. La société mettra en place, en application d'un accord conclu le 30 janvier 2018, un comité social et économique (CSE) unique qui pourra s'appuyer sur le travail de six commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et de commissions « thématiques ». Des représentants de proximité seront également implantés par périmètre géographique.

Dans le cadre de ces futures élections professionnelles, la direction de Sephora et les syndicats CFTD, CFE-CGC et CFTC ont signé, le 30 janvier 2019, un accord relatif au dialogue social. Le texte fixe ainsi les modalités de mise en place et de fonctionnement du **CSE** (comité social et économique) **unique**, de ses **six CSSCT** (commissions santé, sécurité et condition de travail) et des **représentants de proximité**. Il prévoit, par ailleurs, la création de **trois autres commissions** en vue de « travailler en comité plus restreint et de manière plus étroite sur certains sujets ». Outre la représentation du personnel, cet accord fixe des règles en matière de droit syndical et de gestion des carrières professionnelles des salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif.

Un CSE unique...

Compte tenu de « l'existence d'un seul établissement, la **centralisation** des déci-

sions au sein de Sephora et la nécessité que celles-ci soient **discutées au niveau le plus pertinent** », les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un **CSE unique** pour l'ensemble des implantations géographiques de l'entreprise.

Selon l'accord, le **nombre de membres** du CSE ainsi que les **heures de délégation** (évalués à ce jour à 28 heures par membre titulaire) seront **actés** dans le **PAP** (protocole d'accord préélectoral). Les membres titulaires du CSE bénéficieront également d'un crédit de **14 heures par mois** (non reportable, non transférable) **afin de se déplacer**. Par ailleurs, le **secrétaire** ainsi que le **trésorier** disposeront chacun de **sept heures** de délégation **supplémentaires par mois**.

L'accord prévoit la tenue de **11 réunions ordinaires annuelles** du CSE, étant précisé qu'une **douzième** réunion pourra être prévue au mois d'août au « **regard des sujets** devant être **traités** avant la **rentrée** du mois de **septembre** ». Il organise également les trois consultations récurrentes. Le CSE sera ainsi consulté tous les trois ans sur les orientations stratégiques et tous les deux ans sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale. Un point d'information sera effectué chaque année sur ces trois sujets.

Au-delà de la subvention légale versée par l'entreprise au titre du budget de fonctionnement du CSE (soit 0,22 % de la masse salariale brute), il sera notamment versé au CSE une **subvention complémentaire exceptionnelle de 50 000 € par an** en vue de la prise en charge des **frais de déplacement** de ses membres

et de **30 000 €**, à titre **ponctuel**, pour l'achat de **matériels, téléphones portables, imprimantes**, etc.

... doté de six CSSCT

« Afin d'aider le CSE sur les questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et de renforcer son efficacité », **six commissions** santé, sécurité

// Conférence Liaisons

► CSE, retours d'expérience – Les entreprises témoignent !

Pour vous aider à réussir la mise en place de votre premier CSE, Liaisons sociales réunit un panel d'entreprises **le jeudi 28 mars 2019**, toutes ont opté pour un modèle de CSE différent. DRH et représentants du personnel partageront avec vous leur expérience concernant la négociation de mise en place du CSE et des premiers pas de cette nouvelle instance.

Autour des tables rondes (liste non exhaustive) : Cédric Blache, human resources director (Toyota Material Handling France) ; Thierry Boukhari, directeur délégué (Gifi et Tati) ; Valérie Dudouit, DRH groupe (Smurfit Kappa France) ; Maximilien Fleury, responsable des relations sociales et réglementation France (Groupe Renault) ; David Guillouet, avocat associé (Voltaire Avocats) ; Zahir Mechkour, secrétaire du CSE (Barry Callebaut France).

Pour plus d'informations :

📞 www.wk-formation.fr/conferences

et conditions de travail (CSSCT) seront mises en place « selon les **périmètres géographiques** [définis en annexe 2 de l'accord] ou **fonctionnels** » suivants :

- « Siège » (sites d'Ybry et Saran) ;
- « Grand Sud-Est » ;
- « Grand Sud-Ouest » ;
- « Grand Nord-Est » ;
- « Grand Nord-Ouest » ;
- « Grand Paris ».

Chaque CSSCT sera composée de **six membres** désignés parmi les représentants du personnel issus du CSE, **dont au moins un** membre parmi les membres **titulaires**. Au regard de la répartition des effectifs par collège, la CSSCT « Siège » sera composée d'un employé, d'un agent de maîtrise et de quatre cadres et, les cinq autres CSSCT « réseau » de quatre employés, d'un agent de maîtrise et d'un cadre.

Les **titulaires du CSE désignés** membres d'une **CSSCT** bénéficieront de leur **crédit d'heures au CSE** afin d'accomplir leur mission. Quant à chaque **suppléant** du CSE membre d'une CSSCT, il se verra attribuer un crédit mensuel forfaitaire et global de **14 heures** non reportable. Les titulaires et les suppléant de chaque CSSCT pourront se répartir entre eux leurs heures de délégation, sans que ce transfert ne puisse conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie de leur crédit d'heures de délégation. Le **secrétaire** de chaque CSSCT disposera de **11 heures** de délégation supplémentaires par **trimestre**.

Les **CSSCT** se **réuniront quatre fois par an** à l'initiative de l'employeur, en amont de chacune des réunions du CSE consacrées à ses attributions en matière de santé, de sécurité et conditions de travail.

Des **réunions exceptionnelles** pourront être organisées en fonction des nécessités, notamment en cas de consultation du CSE sur un projet relevant de leur périmètre de compétence, impactant la santé, la sécurité et/ou les conditions de travail et nécessitant un travail ou une instruction préparatoire.

Par ailleurs, **trois autres commissions** « thématiques » seront créées :

- « développement et carrière » ;
- « vie du réseau » ;
- « sociale et handicap ».

Chacune de ces commissions sera composée de **six membres** désignés parmi les membres titulaires et suppléants du CSE. Elles **se réuniront deux à trois fois** par an à l'initiative du président. Les membres de ces commissions ne disposeront **pas de crédit d'heures** de délégation **en propre**, le temps en réunion étant considéré comme du temps de travail effectif.

Les représentants de proximité

Afin de faire « vivre un dialogue social actif et efficace de proximité centré sur les questions quotidiennes et individuelles des salariés des représentants de proximité », l'accord prévoit la désignation de **deux à quatre représentants de proximité par périmètre géographique** (dont le détail est défini en annexe 3 de l'accord), déterminé comme suit :

- 23 périmètres « Réseau », recouvrant l'ensemble du réseau commercial ;
- deux périmètres géographiques « Siège » (Ybry et Saran).

Les représentants de proximité seront **désignés par scrutin de liste avec représentation proportionnelle** et **attribution des sièges**, d'abord au quotient électoral

et ensuite sur la base de la plus forte moyenne.

Véritable « relais de proximité par périmètre géographique », ils feront remonter les **réclamations individuelles et quotidiennes** rencontrées par les salariés. Ils **se réuniront** ainsi, au sein de leur périmètre d'affectation, **une fois tous les deux mois**, en vue d'**échanger avec** les représentants de la **direction** qui pourront au maximum être deux. En vue d'exercer leur mission, les représentants de proximité disposeront d'un **crédit d'heures mensuel** forfaitaire et global de **14 heures**. Ils seront également dotés par Sephora d'autres moyens, notamment de **panneaux d'affichage** dans les magasins relevant de leur périmètre et d'un budget annuel de 150 € pour l'achat des fournitures liées à l'exercice de ses fonctions. Pour les **représentants de proximité non membres** du CSE, l'entreprise prendra en charge en charge, dans la limite de 240 € par an, d'un **abonnement téléphonique** et, dans la limite de 200 €, d'un **téléphone portable**. Un crédit d'heures de **temps de déplacement de 14 heures**, non reportable et non transférable, leur sera également accordé. Enfin, en sus des droits aux congés de formations légaux existants, une **formation spécifique** d'une journée leur sera dispensée à l'occasion de leur premier mandat, sur leur rôle, leurs attributions et la mise en œuvre pratique de leurs fonctions. ■

Accord du 30 janvier 2018 relatif au dialogue social au sein de Sephora SAS

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

FAMILLE

Les durées d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé sont modifiées

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les durées d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ont évolué. Désormais, cette prestation peut-être attribuée sans limite de durée, en cas de taux d'incapacité au moins égal à 80 % et d'absence de perspectives d'amélioration mentionnées par le certificat médical.

Un décret du 27 décembre 2018 modifie les durées d'attribution de l'AEEH. Si les conditions d'attribution en elles-mêmes n'ont pas évolué (taux d'incapacité au moins égal à 80 %, ou compris entre 50 % et 80 % sous réserve de conditions supplémentaires), cette prestation peut désormais être versée sans limitation de durée pour les handicaps les plus lourds ne présentant pas de perspectives d'amélioration.

Attribution sans limite de durée
Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'AEEH peut ainsi être versée **sans limitation de durée**. C'est le cas lorsque le taux d'incapacité permanente de l'enfant handicapé est fixé à au moins à 80 % par la commission

des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et que le certificat médical ne mentionne pas de perspectives d'amélioration de l'état de l'enfant (stabilité ou aggravation). Ainsi, l'AEEH est **due** :

– **jusqu'au dernier jour du mois civil** qui précède l'**ouverture** du droit à l'**AAH** (allocation aux adultes handicapés) lorsque cette prestation lui succède (à l'âge de 20 ans, ou de 16 ans pour un jeune qui n'est plus considéré à la charge des parents pour le bénéfice des prestations familiales) ;

–jusqu’au dernier jour du mois civil qui précède celui au cours duquel les **conditions d’ouverture** du droit **cessent** d’être réunies lorsque l’enfant n’ouvre **pas droit** à l’AAH.

En revanche, en ce qui concerne un éventuel **complément** d’allocation, la **période** est **fixée** par la **commission** pour une durée d’au moins **trois ans** et d’au plus **cinq ans**.

Attribution pour une période limitée

Par **dérogation** à l’attribution sans limite de durée en cas de taux d’incapacité d’au moins 80 %, l’**AAEH** est versée pour une **période comprise entre trois et cinq ans** sur proposition de l’équipe pluridisciplinaire et si le certificat médical mentionne expressément des perspectives d’amélioration de l’état de l’enfant. Outre cette dérogation, l’**AAEH** est versée pour une **période limitée** lorsque le

taux d’**incapacité n’atteint pas les 80 %**. Aussi, lorsque le taux d’incapacité permanente de l’enfant est au moins égal à 50 % et inférieur à 80 %, la **commission fixe** la période d’attribution de l’**AAEH** et le cas échéant, de son complément, pour une durée comprise en deux et cinq ans.

Modalités de révision des droits

Les **droits** à l’**AAEH** et à un complément le cas échéant, peuvent être **révisés à tout moment**, en cas de modification de l’incapacité de l’enfant, ou des conditions prévues pour les différentes catégories en ce qui concerne le complément. Cette révision peut se faire à la **demande du bénéficiaire ou de l’organisme** versant la prestation.

En outre, lorsque l’**équipe pluridisciplinaire a connaissance** d’une **amélioration** ou d’une **aggravation** notable de la situa-

tion de handicap de l’enfant à l’occasion du réexamen des compléments, elle **réévalue le taux** d’incapacité et la commission réexamine les droits à l’**AAEH** et à un complément le cas échéant.

Entrée en vigueur

Les dispositions précitées sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour les demandes déposées à compter de cette date. Les bénéficiaires à cette date de l’**AAEH** et d’un complément le cas échéant, continuent de percevoir ces prestations jusqu’à l’échéance prévue par la décision de la CDAPH, sous réserve de continuer à satisfaire aux conditions prévues pour leur attribution. ■

D. n° 2018-1294 du 27 décembre 2018



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

SANTÉ AU TRAVAIL

Huit agents dont les gaz d’échappement diesel ajoutés à la directive « cancérigènes/mutagènes »

La directive de 2004 visera bientôt huit agents cancérigènes ou mutagènes supplémentaires, soit 22 au total. Une directive la révisant, datée du 16 janvier 2019, entrera en effet en vigueur le 20 février prochain. Un chiffre qui devrait à nouveau augmenter, une troisième révision devant prochainement être finalisée.

La deuxième révision de la directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l’exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail a abouti avec la publication au *Journal officiel de l’Union européenne* du 31 janvier 2019 de la directive 2019/130. C’est une directive du 12 décembre 2017 qui avait réalisé la première révision de la directive de 2004 (*v. l’actualité* n° 17484 du 9 janvier 2018). Quant à la troisième et dernière révision attendue à ce jour, elle a fait l’objet d’un accord provisoire entre les institutions de l’UE le 29 janvier dernier (*v. l’actualité* n° 17745 du 31 janvier 2019).

Huit agents cancérigènes ou mutagènes supplémentaires

À compter du 20 février 2019, la directive de 2004 fixera des **valeurs limites d’exposition professionnelle (VLEP)**

pour cinq agents supplémentaires : le trichloroéthylène, le 4,4’-méthylènedianiline, l’épichlorhydrine, le dibromure d’éthylène et le dichlorure d’éthylène. Une VLEP sera également fixée pour les émissions d’échappement de moteurs diesel (mesurée sous forme de carbone élémentaire), mais elle entrera en application à partir du 21 février 2023, sauf pour les activités d’extraction souterraine et de creusement de tunnels pour lesquelles elle n’entrera en application que le 21 février 2026.

Enfin, deux autres agents feront leur entrée dans le tableau fixant les VLEP, mais aucune valeur limite ne sera fixée pour eux. En revanche, une observation « Peau » indiquera la possibilité d’absorption importante par voie cutanée. Ces agents sont : les huiles minérales qui ont été auparavant utilisées dans des moteurs à combustion interne pour lubrifier et refroidir les pièces mobiles du moteur ; et les mélanges d’hydrocarbures aromatiques polycycliques (HAP) cancérigènes, en particulier ceux contenant du benzo [a] pyrène. Pour les mélanges d’HAP, l’exposé des motifs de la directive indique qu’il peut par exemple y avoir exposition « à l’occasion de travaux impliquant des processus de combustion, tels que ceux engendrés par des émissions d’échappement de moteurs à

combustion, et lors de processus de combustion à haute température ».

Un délai de deux ans pour la transposition en droit interne

Il est laissé aux États membres un délai de deux ans à compter de l’entrée en vigueur de la directive de 2019, soit jusqu’au 20 février 2021, pour transposer en droit interne les nouvelles dispositions. Bien sûr, les États membres sont libres de fixer des VLEP ou d’autres mesures de protection plus strictes.

TROIS AGENCES EUROPÉENNES TRIPARTITES SONT REFONDÉES

L’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), la Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) sont tous trois refondés par trois règlements du 16 janvier 2019, publiés le 31 janvier (nos 2019/126, 2019/127 et 2019/128) et remplaçant les trois règlements initiaux abrogés (nos 2062/94/CE, 1365/75/CE et 337/75/CE). Les nouveaux règlements entreront en vigueur le 20 février 2019.

Un répertoire des accords collectifs portant sur le champ de la directive

Enfin, la directive de 2019 prévoit que les accords collectifs relatifs à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérogènes ou mutagènes au travail doivent être

répertoriés sur le site internet de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, leur liste devant être mise à jour régulièrement. L'exposé des motifs de la directive prévient toutefois que « le respect de ces accords ne devrait pas donner lieu à une présomption de confor-

mité avec les obligations des employeurs établies par la directive » de 2004. ■

Directive 2019/130 du 16 janvier 2019, JOUE 31 janvier

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

CONVENTIONS ET ACCORDS

Extensions d'accords et avenants dans les branches industrielles et commerciales

Divers accords ou avenants, conclus au niveau national ou infranational, ont été étendus entre les 4 et 30 janvier 2019 par une série d'arrêtés publiés au Journal officiel. C'est le cas de l'avenant à la convention collective de la couture parisienne, qui fait de celle-ci une CC nationale.

Des arrêtés, parus au Journal officiel entre le 4 janvier et le 30 janvier 2019, rendent obligatoires des accords, dans toutes les entreprises qu'elles soient ou non adhérentes aux syndicats patronaux signataires. Ainsi, l'avenant n° 36 du 12 avril 2018 aux clauses générales de la convention collective de la couture parisienne, qui en fait une CC nationale (*v. l'actualité* n° 17676 du 19 octobre 2018) est étendu.

Textes nationaux

Les textes nationaux concernent :

- **l'ameublement (négoce) :** avenants des 15-5 et 14-6-2018 sur le paritarisme et la CPPNI, à la CCN du 31-5-1995 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-43*);
- **l'animation :** avenant n° 166 du 10-4-2018 (congés de courte durée) à la CCN du 28-6-1988 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-40*);
- **l'assistance (sociétés) :** avenant de salaires n° 41 du 28-2-2018 (*JO du 22-1-2019, BO-CC n° 2018-33*), avenant n° 37 du 22-12-2017 sur les congés pour événements familiaux et paternité, avenant n° 39 du 20-10-2017 sur le régime de prévoyance, frais de santé et avenant n° 40 du 28-2-2018 sur la prise en charge des frais des salariés participant aux CPPNI, à la CCN du 13-4-1994 (*JO du 26-1-2019, BO-CC nos 2018-12, 2018-34 et 2018-39*);
- **la branche de l'aide à domicile :** avenant du 30-3-2017 modifiant les avenants 29, 30 et 31/2016 à la CCN du 21-5-2010 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2017-42*);
- **la branche « SDLM » :** avenant n° 2 du 26-9-2017 à l'accord du 2-7-2015 relatif aux remboursements de frais de santé,

- avenant n° 4 du 17-11-2017 sur la CPPNI, avenant n° 1 du 12-6-2018 à l'avenant du 16-12-2010 modifiant l'annexe VII sur la classification, dans le cadre de la CCN du 23-4-2012 (*JO du 24-1-2019, BO-CC nos 2017-47, 2017-52 et 2018-39*);
- **les carrières et matériaux (industries) :** avenant n° 45 du 22-2-2018 (salaires des cadres) à la CCN du 6-12-1956 (*JO du 23-1-2019, BO-CC n° 2018-36*);
- **le cartonnage (industries) :** avenant n° 1 du 15-11-2017 à l'accord du 5-10-2015 relatif à la complémentaire santé dans le cadre de la CCN du 9-1-1969 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-08*);
- **la céramique (industries) :** avenant n° 1 du 15-3-2018 à l'avenant du 29-9-2015 sur les classifications professionnelles et les salaires à la CCN du 6-7-1989 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-29*);
- **le cinéma (exploitation) :** avenant n° 62 du 22-5-2018 (frais des salariés participant aux réunions de branche) à la CCN du 19-7-1984 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-46*);
- **les commerces de détail non alimentaires :** avenants n° 4 et n° 5 du 22-11-2017 à l'accord frais de santé du 22-6-2015, complétant la CCN du 14-6-1988 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-13*);
- **les commerces de gros :** accord de salaires du 8-3-2018 actualisant la CCN du 23-6-1970 (*JO du 23-1-2019, BO-CC n° 2018-27*);
- **la confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) :** avenant de salaires n° 36 du 3-3-2018 à l'annexe III de la CCN du 1-1-1984 (*JO du 23-1-2019, BO-CC n° 2018-28*);
- **les conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement :** avenant n° 24 du 12-12-2017 sur la valeur du point à la CCN des CAUE du 24-5-2007 (*JO du 11-1-2019, BO-CC n° 2018-09*);
- **la couture parisienne :** avenant n° 36 du 12-4-2018 modifiant les clauses générales de la CC pour en faire la CCN du 10-7-1961 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-33*);

- **la distribution directe :** avenant n° 1 à l'accord du 31-1-2014 sur la couverture frais de santé et avenant n° 33 modifiant le CQP « chef d'équipe » du 21-11-2017, complétant la CCN du 9-2-2004 (*JO du 26-1-2019, BO-CC nos 2018-04 et 2018-17*);
- **les exploitants d'hélicoptères :** avenant n° 19 du 15-4-2018 à la CCN du personnel navigant technique du 13-11-1996 (*JO du 10-1-2019, BO-CC n° 2018-31*);
- **l'habillement, les articles textiles (commerce de détail) :** avenant n° 1 du 26-9-2017 à l'accord du 4-11-2015 sur la couverture frais de santé, complétant la CCN du 25-11-1987 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2017-47*);
- **les imprimeries de labeur et industries graphiques :** accord du 15-1-2018 et son avenant du 11-6-2018 sur les salaires à la la CCN du 29-5-1956 (*JO du 29-1-2019, BO-CC nos 2018-15 et 2018-36*);
- **les industries de l'habillement :** avenant du 16-11-2017 à l'accord de prévoyance du 1-7-2003 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-13*);
- **l'industrie laitière :** accord du 2-5-2018 et avenants n° 21 et n° 36 du 2-5-2018 aux annexes I ter et I bis, sur les salaires, à la CCN du 20-5-1955 (*JO du 22-1-2019, BO-CC nos 2018-33 et 2018-34*);
- **l'industrie textile :** accord du 18-1-2018 créant la CPPNI de la CCN du 1-2-1951 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-16*);
- **les mannequins (agences) :** avenant n° 7 du 27-3-2018 relatif au paritarisme à la CCN du 22-6-2004 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-27*);
- **la manutention ferroviaire :** avenant du 7-3-2016 à l'accord frais de santé du 29-6-2015 complétant la CCN du 6-1-1970 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2016-15*);
- **la miroiterie, transformation, négoce du verre :** accord du 13-2-2018 créant la CPPNI de la CCN du 9-3-1988 (*JO du 26-1-2019, BO-CC n° 2018-35*);
- **les ports et manutention :** avenant n° 4 du 23-11-2017 à l'accord de prévoyance du 17-12-2015 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-13*);

- **les produits alimentaires élaborés (industries)**: accord de salaires n° 109 du 31-1-2018 actualisant la CCN du 22-10-1985 (*JO du 23-1-2019, BO-CC n° 2018-20*);
- **les professions de la photographie**: accord du 11-4-2018 sur la CPPNI (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-38*);
- **la propreté**: avenant n° 11 du 28-2-2018 sur la CPPNI à la CCN du 26-7-2011 (*JO du 30-1-2019, BO-CC n° 2018-16*);
- **les services d'eau et d'assainissement**: avenant n° 16 du 7-3-2018 sur la CPPNI à la CCN du 12-4-2000 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-22*);
- **les services de santé au travail inter-entreprises**: accord du 7-12-2016 procédant à la révision partielle de la CCN du 20-7-1976 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2017-08*);
- **le sport**: avenant n° 1 du 7-11-2017 à l'accord frais de santé du 6-11-2015, avenants n° 132 et 133 du 3-5-2018 sur le temps partiel, à la CCN du 7-7-2005 (*JO du 29-1-2019, BO-CC nos 2018-08 et 2018-40*);
- **le transport aérien (personnel au sol)**: avenant de salaires n° 93 du 16-5-2018 à la CCN du 22-5-1959 (*JO du 25-1-2019, BO-CC n° 2018-34*);
- **le travail temporaire**: avenant n° 4 du 22-12-2017 à l'accord frais de santé des intérimaires du 14-12-2015 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-13*);
- **le verre (fabrication mécanique)**: avenant n° 1 du 20-3-2018 à l'accord frais

de négociation du 31-1-2011 (*JO du 29-1-2019, BO-CC n° 2018-27*).

Textes infranationaux

Les textes infranationaux concernent:

- **le bâtiment, Centre-Val de Loire**: deux accords sur les salaires ouvriers (jusqu'à 10 salariés) et les indemnités de petit déplacement du 19-4-2018 (*JO du 15-1-2019, BO-CC n° 2018-29*);
- **le bâtiment, Grand-Est, Normandie**: accord de salaires ouvriers (jusqu'à dix salariés) du 16-1-2018, accord de salaires ouvriers (tous effectifs) du 28-11-2017 (*JO du 16-1-2019, BO-CC nos 2018-24 et 2018-26*);
- **le bâtiment, Occitanie, Normandie**: accords du 6-2-2018 et du 28-11-2017 conclus dans le cadre de l'accord du 13-7-2004 relatif au maître d'apprentissage (*JO du 24-1-2019, BO-CC nos 2018-20 et 2018-22*);
- **le bâtiment, Occitanie, Nouvelle-Aquitaine**: accord du 6-2-2018 relatif aux salaires des Etam, accord du 29-3-2018 relatif aux salaires des ouvriers (*JO du 23-1-2019, BO-CC nos 2018-20 et 2018-26*);
- **la métallurgie Loire Atlantique, Loire et Yssingeaux, Hautes-Pyrénées, Dordogne, Deux-Sèvres, Aube, Aisne, Bas-Rhin, Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme, Côtes d'Armor, Côte-d'Or, Gironde et Landes, Oise, Moselle, Saône-et-Loire et Var**: accord de salaires du 18-

5-2018 actualisant la CC du 29-4-1985, avenant de salaires du 26-3-2018 à la CC du 19-2-1990, deux accords de salaires du 16-4-2018 actualisant la CC du 18-2-1992, deux accords de salaires du 5-3-2018 actualisant la CC du 18-2-1985, accord de salaires du 15-5-2018 actualisant la CC du 1-7-1991, accord de salaires du 2-5-2018 actualisant la CC du 5-6-2002, accord de salaires du 6-6-2018 actualisant la CC du 30-9-2005, avenant de salaires du 18-5-2018 à la CC du 4-4-1996, avenant de salaires du 27-4-2018 à la CC du 19-12-2006, deux accords de salaires du 30-3-2018 actualisant la CC du 17-1-1992, deux accords de salaires du 12-6-2018, actualisant la CC du 5-4-1991, avenant de salaires n° 2018-1 à la CC du 1-9-1995, deux accords de salaires du 30-3-2018, actualisant la CC du 19-2-1991, deux avenants de salaires du 28-5-2018 à la CC du 9-1-2008, accord de salaires du 4-5-2018 actualisant la CC du 1-2-1973, avenant de salaires du 23-5-2018 à la CC du 23-10-1989 et avenant de salaires du 26-3-2018 à la CC du 17-3-1978 (*JO du 23-1-2019, BO-CC nos 2018-28, 2018-27, 2018-33, 2018-34, 2018-35, 2018-36*);

- **les travaux publics, Île-de-France, Limousin, Nord-Pas-de-Calais**: six accords sur les salaires des ouvriers et Etam des 28-11-2017, 11-12-2017 et 12-12-2017 (*JO du 29-1-2019, BO-CC nos 2017-07, 2018-07 et 2018-01*). ■

Arr. parus au JO du 4 janvier 2019 au 30 janvier 2019

// à retenir aussi

► Projets

Les sénateurs autorisent un déblocage anticipé de l'épargne retraite en cas de perte d'autonomie. Le Sénat a donné son feu vert, le 31 janvier, en première lecture du projet de loi Pacte, à un assouplissement des règles de l'épargne retraite. Avec un avis favorable du gouvernement, les sénateurs ont créé un nouveau cas de déblocage anticipé, afin de financer les travaux d'adaptation du domicile en cas de perte d'autonomie du titulaire ou de ses proches. *Source AFP*

L'Assemblée nationale rejette une proposition de loi sur un revenu de base.

Les députés ont rejeté le 31 janvier une proposition de loi PS visant à expérimenter un revenu de base dans plusieurs départements pour lutter contre la pauvreté, avant tout débat sur les amendements. Ce revenu devait regrouper plusieurs prestations (RSA et prime d'activité notamment) sous conditions de ressources, ainsi qu'être versé automatiquement et de manière inconditionnelle dès 18 ans. Christelle Dubos, secrétaire d'État auprès de la ministre de la Santé, a rappelé que le président de la République avait, lors de la présentation en septembre du plan pauvreté, évoqué un « revenu universel d'activité sous conditions de ressources fusionnant le plus grand nombre possible de prestations par une loi qui sera votée en 2020 ». Elle a par ailleurs fait état d'une « divergence de fond majeure » avec le PS sur l'inconditionnalité de ce revenu, le gouvernement considérant que la prestation « ne va pas sans l'accompagnement vers l'emploi ou l'activité ». *Source AFP*

► Conventions et accords

Statut collectif des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail. La fusion-absorption, créant la CCN de ces professions, réunit la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, le secteur représenté par l'Union des chambres syndicales des métiers du verre (UMV), la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et l'industrie du vitrail (*v. l'actualité n° 17399 du 7 septembre 2017*). Un accord, signé le 20 novembre 2018, par l'ensemble des partenaires sociaux, fixe la concordance qui devra être établie, à partir du 1^{er} janvier 2022, entre les coefficients de la CCN de l'UMV et ceux de la CCN de destination, regroupant ces professions.

Emploi et chômage

■ Assurance chômage : le Medef va revenir dans la négociation, déclare Geoffroy Roux de Bézieux

Le Medef, qui a claqué la porte le 28 janvier de la négociation sur l'assurance chômage pour protester contre les déclarations d'Emmanuel Macron sur le « bonus-malus », va revenir à la table des discussions, a indiqué son président, Geoffroy Roux de Bézieux, au *Parisien.fr* le 31 janvier. Après les déclarations d'Édouard Philippe le 30 janvier à l'Assemblée sur sa « confiance » dans les partenaires sociaux pour trouver un accord (*v. l'actualité n° 17746 du 1^{er} février 2019*), « je vais proposer à nos instances – et je ne doute pas qu'elles acceptent – de revenir dans la négociation, même si elle est difficile », a déclaré Geoffroy Roux de Bézieux. Lorsqu'une nouvelle séance sera reprogrammée, « nous allons faire des propositions alternatives (au bonus-malus) ». L'objectif est de conclure la négociation pour le 20 février. De son côté, le secrétaire général de la CPME, Jean-Eudes du Mesnil, a indiqué que son organisation considérerait « favorablement les déclarations du Premier ministre » et allait « très rapidement consulter ses instances pour décider » d'un retour aux négociations. *Source AFP*

■ La CGT occupe brièvement un centre Pôle emploi pour « radiations abusives »

Une quarantaine de personnes ont occupé temporairement le 30 janvier à Andrézieux-Bouthéon (Loire) un centre de Pôle emploi chargé du contrôle de la recherche d'emploi. « Nous avons apporté à la directrice de ce service des éléments concrets sur des cas de radiations abusives », a déclaré Raymond Verdier, représentant syndical (CGT). « Concernant les obligations des chômeurs en matière de recherche d'emploi, la loi est trop floue. Ce qui permet aux agents de Pôle emploi de faire ce qu'ils veulent pour faire baisser les chiffres du chômage ». « Habituellement, ces centres ne reçoivent aucun chômeur, car la procédure de contrôle – uniquement à distance par courrier et au téléphone – exclut de recevoir le chômeur contrôlé », explique dans un communiqué la CGT Chômeurs, qui a organisé cette action « sans incident », selon les gendarmes. « Les agents chargés du contrôle ont toujours le dernier mot et peuvent maintenir une radiation même si l'agence locale

[...] garantit que le demandeur d'emploi mène une recherche plus qu'active ! », ajoute le texte, avançant « 550 000 radiations » annuelles « souvent illégales ». *Source AFP*

■ La bonne ambiance de travail inciterait les moins de 34 ans à « beaucoup » travailler

Selon un sondage réalisé en janvier par Harris Interactive dans le cadre de l'Observatoire Enedis, auprès d'un échantillon de 1 001 personnes représentatif des Français âgés de 18 ans à 34 ans et dont les résultats ont été publiés le 23 janvier, 65 % estiment qu'un employeur ou une entreprise ayant une bonne ambiance de travail les inciteraient « beaucoup » à y travailler. Un élément à considérer au même ordre que le niveau de la rémunération (64 %), de bonnes conditions de travail (63 %) et l'intérêt du travail proposé (63 %). Parmi les jeunes de 25 à 34 ans, ayant donc pour la plupart déjà connus le monde du travail, le critère principal s'avère plutôt être l'équilibre proposé entre vie professionnelle et vie personnelle, tandis que les jeunes de 18 à 24 ans mettent davantage l'accent sur l'ambiance au travail, le fait qu'il soit intéressant, et propose de bonnes perspectives d'évolution de carrière. Interrogés sur les domaines dans lesquels ils se verraient bien travailler, les jeunes se montrent davantage intéressés par le domaine de l'environnement (64 %), le numérique/nouvelles technologies (62 %) ou le commerce (62 %). Une courte majorité (56 %) préfère par ailleurs travailler pour un seul employeur dans une seule entreprise, plutôt que pour plusieurs entreprises et employeurs (44 %). « Les jeunes les plus

diplômés se montrent un peu plus favorables au changement », ajoute le communiqué. *Source AFP*

Retraite

■ Après un probable retour à l'équilibre, le régime Agirc-Arrco devrait replonger dans le rouge

Le régime Agirc-Arrco pourrait revenir à l'équilibre en 2019, mais replongera rapidement dans le rouge, selon les projections financières présentées aux partenaires sociaux le 31 janvier. En effet, ses 62 milliards d'euros de réserves pourraient être épuisés d'ici 2028 ou 2029. Il faudrait ainsi appliquer jusqu'en 2033 un « coefficient de soutenabilité », afin que les retraites augmentent moins vite que les salaires. Les huit organisations d'employeurs et de salariés devront s'accorder d'ici avril sur la valeur de ce coefficient pour les quatre prochaines années. Mais certains syndicats aimeraient profiter de cette négociation pour revoir le précédent accord de 2015, en particulier le « malus » pour ceux qui partent en retraite avant 63 ans, entré en vigueur cette année. Pour Catherine Perret (CGT), cette mesure « fait chuter le niveau des pensions et brouille les repères collectifs » sur l'âge de départ. « Le bilan de cet accord [...] acte les régressions sociales qui [en] découlent », assène de surcroît la CGT dans un communiqué. Le syndicat réclame ainsi la « suppression sans délai » du malus de 10 %. Mais, pour Claude Tendil (Medef), « on ne remet pas en cause une vision à 15 ans tous les 15 jours ». Et d'ajouter que l'accord de 2015 « n'a pas redressé durablement l'équilibre du régime ». La CFDT, qui pourtant

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, de l'adoption du projet de loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise), du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », sécurisation des plateformes contre le risque de requalification en relation salariée), etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur www.liaisons-sociales.fr ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu.

Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■

souhaitait rouvrir la discussion sur ce « malus » (v. *l'actualité* n° 17735 du 17 janvier 2019), n'a pas abordé le sujet le 31 janvier. *Source AFP*

Rémunération

■ Compensation de la CSG : la FGA-CFDT « s'indigne » de la réponse de Darmanin

« Augmentation de salaire = compensation de l'augmentation de la CSG, selon le ministre de l'Action et des Comptes publics », s'indigne la FGA-CFDT, dans un communiqué diffusé le 28 janvier. « Pour lui, l'augmentation de 0,8 % de la valeur du point, après cinq années de gel, a contribué « à préserver la rémunération de ces agents [les salariés des Chambres d'agriculture] eu égard à la hausse de la CSG ». La FGA-CFDT ne peut entendre cette réponse. Les deux éléments sont indépendants l'un de l'autre » et d'ajouter qu'en raison « de l'augmentation de la CSG non compensée entièrement, les salariés des Chambres d'agriculture ont vu chaque mois leur salaire amputé de 1,5 à plus de 18 € [...] Au regard de l'inflation sur la période, leur pouvoir d'achat a baissé de 2,6 % ». Ainsi la FGA-CFDT « demande au gouvernement et aux employeurs du réseau des Chambres d'agriculture de prendre leurs responsabilités. Nous attendons des décisions et des actes en faveur d'une réelle et durable augmentation du pouvoir d'achat des salariés des Chambres d'agriculture ».

■ Prévention sécurité : les syndicats suspendent les négociations et exigent des hausses salariales

Dans un communiqué diffusé le 30 janvier, les organisations syndicales « prévention sécurité » (FO, CFE-CGC, CFDT, CGT et CFTC) annoncent avoir stoppé les négociations en cours. « La stratégie patronale, qui consiste à accepter les exigences toujours plus nombreuses des clients et à pratiquer le moins disant commercial, lors des appels d'offres, risque de détruire un secteur déjà en dégradation sociale et économique ». Elles reprochent aux employeurs « de faire coller le premier coefficient de la grille des minima conventionnels au Smic, ce qui provoque l'effondrement de la grille salariale des 170 000 salariés du secteur ». Deux coefficients sont même actuellement en dessous du Smic (1 482,51 € et 1 501,94 € contre 1 521,22 € depuis le 1^{er} janvier). « Les organisations syndicales ont demandé d'aborder la question des salaires en priorité lors de la [réunion] mixte du 18 janvier 2019. Ce à quoi les employeurs ont déclaré ne pas avoir de mandat sur la question des rémunérations ». Elles ont ainsi « décidé de prendre leurs responsabilités en suspendant toutes les négociations en cours tant

qu'une solution pérenne sur les salaires ne sera pas trouvée ».

Handicapés

■ Handicap : Sophie Cluzel reçoit les branches professionnelles « Commerce et distribution »

« Sophie Cluzel, secrétaire d'État, auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, a reçu, [le] 25 janvier, les branches professionnelles « Commerce et Distribution » pour une première séance de travail », annonce un communiqué diffusé le 28 janvier. « Après un temps d'écoute pour partager les enjeux en matière de politique d'emploi et de stratégie commerciale en direction des personnes handicapées, les représentants du secteur se sont engagés à travailler ensemble pour aider les 42 000 entreprises adhérentes, quelle que soit leur taille, à intégrer le handicap dans leur stratégie globale et en faire un levier de transformation de leur organisation ». La ministre invite également à créer « ensemble, avec des clients et des salariés handicapés, un « Lab Handicap » qui serait un lieu d'innovation et d'expérimentation ».

Libertés individuelles

■ Loi « anti-casseurs » : pour FO, une « atteinte à la liberté de manifester »

« Organisation pacifiste, démocratique et républicaine, FO rappelle que la liberté de manifester relève des droits fondamentaux, protégés en particulier par l'OIT, et condamne ses restrictions, sa répression et le fichage des manifestants et syndicalistes », affirme un communiqué du syndicat diffusé le 29 janvier. « Or, la proposition de loi « anti-casseurs » actuellement en débat devant le Parlement contient des dispositions concernant le fichage des manifestants, l'interdiction préventive individuelle de manifester, un périmètre de sécurité autour des manifestations, l'alourdissement des peines ». Et d'appeler le Parlement « à ne pas voter une loi « de circonstances » conduisant, avec de telles mesures, à attenter aux libertés publiques constitutionnellement garanties, notamment, la liberté de manifester, composante essentielle de la liberté d'expression ».

Formation

■ La négociation autour du onzième Opcv se poursuit

Un communiqué patronal du 31 janvier, signé notamment par la Fédération des entreprises de propreté, Prism'emploi, et la Confédération du commerce de gros et international (CGI) annonce qu'un dialogue interbranche se poursuit autour de la création de l'Opcv des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi (Opcv 11). Après réception des recom-

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

INFLATION

L'inflation a ralenti en décembre dans la zone euro, à 1,6 % (contre 1,9 % en novembre), a annoncé Eurostat le 17 janvier 2019, confirmant une première estimation publiée début janvier. Ce ralentissement s'explique avant tout par la diminution de la hausse des prix de l'énergie, qui ont progressé à 5,4 % en décembre, contre 9,1 % en novembre.

DETTE

L'agence de notation Fitch

a maintenu le 18 janvier à « stable » la perspective d'évolution de la note de la dette souveraine à long terme de la France, actuellement de AA. L'évaluation à moyen terme de l'économie française reste inchangée à 1,2 %. Par ailleurs, si le déficit budgétaire dépassera les 3 % du PIB en 2019, Fitch prévoit un déficit budgétaire inférieur à 3 % en 2020.

CROISSANCE

La prévision de croissance du gouvernement se maintient à 1,7 % pour 2019, malgré les risques qui pèsent sur l'activité en France comme dans le monde, a assuré le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, le 24 janvier. « Je ne partage pas le pessimisme du FMI, je considère que notre rôle c'est de nous battre », a-t-il notamment déclaré.

La croissance du secteur privé dans la zone euro s'est rapprochée en janvier de la stagnation (50,7 points), son plus bas niveau depuis juillet 2013, selon la première estimation de l'indice PMI composite du cabinet Markit publiée le 24 janvier. Il était de 51,1 en décembre.

La croissance en zone euro stagnait au 4^e trimestre 2018 à 0,2 %, a annoncé le 31 janvier l'Office européen des statistiques Eurostat lors d'une première estimation.

NOMINATIONS

COTECNA

Mathieu Gourlet est nommé « chief human resources officer » de Cotecna, entreprise suisse spécialisée dans les domaines de l'analyse, de l'inspection et de la certification. Il était, depuis 2006, vice-président ressources humaines France chez Bureau Veritas, puis Asie (2011) et Europe (2014).

mandations de la DGEFP aux branches (v. *l'actualité* n° 17744 du 30 janvier 2019), «les signataires entament une nouvelle étape dans la construction de l'Opco 11». Il s'agit de faire évoluer l'accord, signé le 14 décembre 2018. «Des premières discussions sont engagées avec les organisations professionnelles des branches de services partageant les enjeux et caractéristiques communes et, en particulier, le commerce de gros (CGI) qui a d'ores et déjà exprimé son souhait de participer à la construction de cet Opco [...]. D'autres prises de contact sont en cours et une réunion avec les partenaires sociaux sera organisée prochainement pour revoir l'accord constitutif de l'Opco des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi, afin d'accueillir ces nouvelles branches. Ce nouvel ensemble résultant de cette co-construction rassemblera, autour du projet porté par les signataires de l'accord constitutif de l'Opco 11, plusieurs opérateurs significatifs. Il permettra la complémentarité des expertises, la mutualisation des savoir-faire ainsi qu'une implantation territoriale hexagonale et ultramarine au plus près des besoins des salariés et des entreprises [...]. C'est dans cet esprit constructif que ce dialogue inter-branches se poursuivra dans les jours qui viennent».

Secteurs

■ Négociation salariale bloquée dans la chimie

La FCE-CFDT, dans une communication du 31 janvier 2019, revient sur l'opposition majoritaire à l'accord de branche sur les salaires qu'elle avait signé seule dans les industries chimiques (v. *l'actualité* n° 17745 du 31 janvier 2019). «Après l'opposition à l'accord de 2018, nous souhaitons éviter une deuxième année sans revalorisation de la grille conventionnelle. Cet accord prévoyait le relèvement du coefficient du complément de salaire et une augmentation du point de 1,7 % en deux temps [...]. D'autre part, l'accord créait un nouveau droit, à absence rémunérée pour enfant hospitalisé, allant jusqu'à deux jours [...]. Par pure stratégie, qui consiste à prendre les salariés de la chimie en otage pour servir des stratégies syndicales nationale et politique, l'alliance CFE-CGC, FO et CGT a choisi une nouvelle fois de s'opposer à l'accord, ce qui le rend

caduc». Pour sa part, la fédération CFE-CGC explique son opposition dans une communication du 25 janvier. Selon la CFE-CGC, le projet d'accord prévoyait bien qu'une autorisation d'absence rémunérée serait attribuée pour un enfant hospitalisé, «mais uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés. Pour la CFE-CGC, il n'est pas acceptable qu'une telle discrimination puisse exister. Les dispositions d'un accord de branche doivent bénéficier à l'ensemble des salariés de cette branche». Cette discrimination «aurait impacté directement 50 000 salariés».

Entreprises

■ PSA Saint-Ouen : l'accord sur les salariés validé par les syndicats

Les syndicats de l'usine PSA de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis), qui doit fermer d'ici à 2021 pour céder la place à un hôpital, ont validé le 31 janvier un accord avec la direction sur le reclassement ou le départ des quelque 320 salariés, qui leur avait été présenté le 28 janvier (v. *l'actualité* n° 17744 du 30 janvier 2019). Cet accord d'établissement, qui prévoit notamment des mesures de préretraite et des aides au déménagement ou à la création d'entreprise, a été signé par les syndicats SIA, FO, CFTC et CFE-CGC, ont indiqué Brahim Loujahdi, représentant de la CFTC, et Patrick Michel de FO. «Maintenant que l'accord est validé, le vrai combat est l'accompagnement» du personnel en interne et à l'extérieur du groupe, a souligné le premier, en souhaitant que «chaque salarié retrouve chaussure à son pied», sans «personne à Pôle emploi». «FO retrouve l'essentiel de ses revendications» dans ce texte, où la direction accorde «des aides supérieures aux dispositifs habituels de PSA», s'est félicité Patrick Michel, en saluant l'efficacité d'un «dialogue pragmatique». *Source AFP*

■ Nouvelle journée de mobilisation chez Castorama le 1^{er} février, malgré la prime de 300 €

Plusieurs syndicats de Castorama ont appelé à une journée de mobilisation dans toute la France le 1^{er} février, sous forme de grève ou de débrayage, jugeant insatisfaisante la prime de 300 € que l'enseigne a décidé de verser à ses 20 000 salariés (v. *l'actualité* n° 17737 du 21 janvier 2019). La prime a été «très bien accueillie par une large majorité d'entre eux» et «témoigne de notre volonté de maintenir une politique de rémunéra-

tion équilibrée, attentive au pouvoir d'achat de nos collaborateurs dans un marché qui demeure difficile», a expliqué Olivier Lurson, le DRH de Castorama et Brico Dépôt, le 31 janvier. «L'entreprise est attachée à un dialogue social permanent [...]». Cependant, dans le contexte de marché évoqué, l'entreprise souhaite appeler chacun à ses responsabilités», a-t-il ajouté, rappelant que le groupe a versé «14 mois de salaire en moyenne» en 2018 à ses collaborateurs. «Castorama pensait calmer tout le monde» mais cela «ne compense pas du tout la perte de pouvoir d'achat», a dénoncé Hugues Bastat, représentant du syndicat autonome «Avançons Castorama France», évoquant des baisses de primes de participation et d'intéressement. Sur les 100 magasins en France, «environ 59 vont répondre à l'appel», comptabilise de son côté Nicolas Euzenot, de la CGT, qui appelle aussi au mouvement. *Source AFP*

■ Drôme : un salarié d'Amazon licencié pour avoir soutenu les «gilets jaunes» contre l'entreprise

Un salarié d'Amazon dans la Drôme a été licencié pour faute grave après avoir soutenu une action de blocage de son lieu de travail par des «gilets jaunes», a-t-on appris le 31 janvier. Dans son courrier de licenciement, le groupe lui reproche des propos «d'une singulière gravité» tenus le 22 novembre sur Facebook, où il remerciait les personnes ayant participé au blocage. «Franchement vous gérez, les gens, ne lâchez rien, un seul mot d'ordre, vendredi va être un "Black Out Friday", ne lâchez rien je me joins à vous quand je ne travaille pas... Bloquez tout», écrivait-il notamment. «Votre comportement est en opposition totale aux valeurs de l'entreprise et vos propos [...] constituent un manquement grave à votre obligation de loyauté», lui reproche son employeur en s'appuyant sur l'article L. 1222-1 du Code du travail, relatif à la «bonne foi» du salarié. Lors de l'entretien préalable, le salarié a fait valoir qu'il voulait «remercier le mouvement des gilets jaunes sans demander explicitement de bloquer [son] entreprise» et que ses propos sur le «Black Out Friday» ne visaient pas Amazon en particulier mais «toutes les entreprises de Montélimar». Le groupe y a vu au contraire une «envie manifeste de [le] dénigrer et de [lui] porter préjudice». Le salarié va contester cette décision devant les prud'hommes, selon la CGT. *Source AFP*