

IRP

Le comité d'établissement peut recourir à l'expertise en matière économique et financière

Avant comme après l'intervention de la loi Rebsamen du 17 août 2015, le principe est le même: le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise (ancien examen annuel des comptes) ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable pour l'examen de la situation économique de l'établissement. Ainsi en a décidé la Cour de cassation dans un arrêt du 16 janvier 2019.

La jurisprudence permet de longue date au comité d'établissement de recourir à un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes de l'établissement et ce, même en cas de désignation, par le comité central d'entreprise, d'un expert-comptable pour l'examen des comptes globaux de l'entreprise (*Cass. soc.*, 18 novembre 2009, n° 08-16.260). Compte tenu de l'autonomie dont dispose par définition l'établissement, ces deux niveaux de recours ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, même en l'absence de comptabilité propre de l'établissement, centralisée à un niveau supérieur. La Cour de cassation a été amenée à réinterroger cette jurisprudence après l'intervention de la loi Rebsamen du 17 août 2015 qui a regroupé, au 1^{er} janvier 2016, les multiples hypothèses de consultations récurrentes en trois grands rendez-vous annuels (orientations stra-

tégiques, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale). Dans chacun de ces trois domaines, c'est le comité d'entreprise qui s'est vu attribuer par les textes un droit de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, sans que les comités d'établissement ne soient expressément visés. Compte tenu de l'objectif de rationalisation et de simplification voulue par la loi nouvelle, maintenir en l'état la jurisprudence antérieure était relativement incertain. La Cour de cassation y est toutefois parvenue dans un arrêt du 16 janvier 2019.

Expertise-comptable votée dans le cadre de l'établissement

Dans cette affaire, l'employeur réclamait l'annulation d'une délibération d'un comité d'établissement ayant mandaté, en juillet 2016, un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de l'établissement.

L'employeur faisait valoir que depuis la loi Rebsamen, la désignation de l'expert-comptable relevait sur ce point de la compétence exclusive du comité central d'entreprise, dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. L'article L. 2325-35 (qui reste applicable aux entreprises non encore dotées d'un CSE) prévoit en effet que le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Or, pour l'employeur, lorsque l'entreprise est dotée d'une représentation du personnel organisée autour d'un comité central d'entreprise et de comités d'établisse-

ment, cette consultation doit être menée au niveau central dans la mesure où la loi Rebsamen a redistribué les compétences en prévoyant que « le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement » (*C. trav.*, art. L. 2327-2). Par conséquent, le recours à l'expert-comptable ne concernerait de la même façon que le comité central d'entreprise, à l'exclusion des comités d'établissement qui ne sont d'ailleurs pas expressément visés par le texte de l'article L. 2325-35. L'employeur a été débouté par la cour d'appel, rappelant notamment que l'article L. 2327-2 s'applique aux consultations ponctuelles et non aux consultations récurrentes. La Cour de cassation n'a pas davantage souscrit au raisonnement proposé et a au contraire réaffirmé le droit du comité d'établissement d'être assisté par un expert-comptable.

Autonomie de l'établissement

Dans son arrêt du 16 janvier 2019, la Cour de cassation reprend son attendu habituel, tout en l'adaptant à la nouvelle architecture des consultations: « le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par

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

rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer». Les fondements du droit du comité d'établissement d'être ainsi assisté par un expert-comptable pour l'examen de la situation économique et financière de l'établissement sont identiques à ceux retenus par la jurisprudence antérieure en matière d'examen annuel des comptes. L'arrêt rappelle ainsi :
 – d'une part, qu'aux termes de l'article L. 2327-15 du Code du travail, « **le comité d'établissement a les mêmes attributions** que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement » ;
 – d'autre part, que « la mise en place d'un tel comité suppose que cet **établissement dispose d'une autonomie suffisante** en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement ». C'est cette autonomie qui justifie tout à la fois l'existence du comité d'établissement et l'exercice des droits de celui-ci dans son propre périmètre, peu important l'absence de comptabilité propre.

Le cas du CSE

Faut-il transposer également cette jurisprudence dans les entreprises dotées

d'un CSE central et de CSE d'établissement? Précisons d'emblée que le présent arrêt ne se prononce pas sous l'empire des dispositions applicables depuis les ordonnances, lesquelles prévoient également de façon générique que « le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière » (C. trav., art. L. 2315-88).

Certes, notons que le **Code du travail prévoit toujours** que « le comité social et économique d'établissement a les **mêmes attributions** que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement » (C. trav., art. L. 2316-20). Par ailleurs, la mise en place d'un comité social et économique d'établissement, en l'absence d'accord, suppose toujours une **autonomie** suffisante « en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service » (C. trav., art. L. 2313-4; v. Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655). Les fondements de la solution sont donc toujours présents.

Néanmoins, en matière de **consultations récurrentes**, il est également prévu que « les **niveaux** auxquels sont conduites

les **consultations** » **peuvent être fixés par accord** collectif ou conclu avec le CSE (C. trav., art. L. 2312-19), de sorte que le recours à l'expert-comptable sera logiquement envisagé dans ce cadre. En revanche, en l'**absence d'accord**, il est expressément prévu que la **consultation** sur la situation économique et financière est « conduite au **niveau** de l'**entreprise**, sauf si l'employeur en décide autrement » (contrairement à ce qui est prévu en matière de consultation sur la politique sociale, laquelle se déroule au niveau du CSEC et des CSE d'établissement pour les mesures d'adaptation; C. trav., art. L. 2312-22; Questions/réponses, ministère du Travail, avril 2018, n° 59).

La Cour de cassation admettrait-elle – alors que la consultation doit être menée au niveau central –, qu'un comité social et économique d'établissement fasse appel à un expert-comptable pour l'examen de la situation financière de l'établissement? Un **nouvel arrêt devra clarifier** ce point. ■

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.660 FS-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

POLITIQUE SOCIALE

La Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT livre ses recommandations

Créée en 2017 dans le cadre de l'Initiative sur l'avenir du travail, la Commission mondiale sur l'avenir du travail a rendu ses travaux le 22 janvier dernier. Et le constat est sans appel: le monde du travail est en pleine mutation et il faut s'y préparer. Gouvernements, employeurs et travailleurs, tous les acteurs sont concernés... La Commission souhaite leur servir de boussole et leur propose un programme d'action « centré sur l'humain ». Elle émet ainsi dix recommandations pour ouvrir de nouvelles perspectives aux générations présentes et futures.

La publication du rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, le 22 janvier, marque le lancement des célébrations du centenaire de l'OIT. Exposition, colloques et conférences internationales devraient suivre. En attendant, les propositions formulées par la Commission « constituent une contribution essentielle au débat sur l'avenir du

travail » pour Cyril Cosme, directeur du bureau de l'OIT pour la France. La Commission a examiné une série de questions clés: nouvelles formes du travail, bien-être au travail, égalité femmes-hommes, apprentissage tout au long de la vie, ou encore rôle de la protection sociale universelle. Autant de sujets qui ont conduit à l'élaboration d'un programme s'articulant autour de trois domaines d'action. Celui-ci sera soumis aux délégués des gouvernements, des syndicats et du patronat membres de l'OIT, au mois de juin prochain, à l'occasion de la prochaine Conférence internationale du travail du centenaire de l'OIT.

Investir dans le potentiel humain

Pour la Commission, il faut accroître l'investissement dans le potentiel humain afin d'améliorer le bien-être des individus et d'élargir leurs perspectives. Elle propose ainsi de :

– reconnaître un **droit universel** à l'**apprentissage tout au long de la vie** et mettre en place un système efficace de **for-**

mation permanente. « Cela sera essentiel pour que les gens puissent bénéficier des nouvelles technologies et des nouvelles tâches qui en découleront », explique-t-elle ;

– accroître les **investissements** dans les institutions, les politiques et les stratégies qui **accompagnent** les individus dans les **transitions** futures du travail. Pour ce faire, chacune des phases de la vie professionnelle devrait être appréhendée: l'accès au travail, les transitions professionnelles et le travail des personnes âgées ;

– mettre en œuvre un programme de transformation assorti d'objectifs mesurables en matière d'**égalité des genres**, afin notamment de renforcer la représentation collective des femmes et d'**éliminer** la discrimination fondée sur le genre, ainsi que la **violence** et le **harcèlement** au travail. Du reste, l'égalité « commence à la maison » pour la commission, qui encourage l'adoption de politiques favorisant le partage des responsabilités familiales et des activités

de soins non rémunérées au sein du foyer;

– garantir une **couverture universelle de protection sociale** de la naissance à la vieillesse, sur la base d'un financement durable et des principes de solidarité et de partage des risques. Cette couverture devrait être « adéquate aux travailleurs dans toutes les formes d'emploi ».

Investir dans les institutions du travail

D'autres recommandations ont pour objet de renforcer et de redynamiser les institutions du travail. Il s'agit de :

– créer une **garantie universelle** pour les travailleurs, avec un socle de protection intégrant les **droits fondamentaux** des travailleurs, et un ensemble de **conditions de travail de base** : un « salaire assurant des conditions d'existence convenable » (*Constitution de l'OIT, préambule*), la limitation du temps de travail, et des lieux de travail sûrs et salubres. « Il est temps que la sécurité et la santé au travail soient reconnues comme un principe et un droit fondamental au travail », estiment les auteurs du rapport ;

– **renforcer la maîtrise du temps**. À l'ère du numérique, cette question est au cœur de toutes les inquiétudes. Qu'il s'agisse de respecter les limitations maximales ou d'assurer une durée minimale, « les travailleurs ont besoin d'une plus grande maîtrise du temps ». Le **dialogue social** devrait ainsi être privilégié par les acteurs du monde du travail pour « concevoir des **aménagement innovants** adaptés aux besoins des travailleurs et des employeurs » ;

– **promouvoir** activement la **représentation collective** des travailleurs et des employeurs et le **dialogue social**, par le biais des politiques publiques ;

– gérer et mettre la technologie au service du travail décent, en adoptant une approche de la **technologie « sous contrôle humain »**, notamment à l'égard des travailleurs des plateformes (*v. ci-après*).

Investir dans le travail décent et durable

L'investissement dans le travail décent et durable, qui s'inscrit dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, constitue le troisième, et dernier, domaine d'action. Il est proposé de :

– créer des dispositifs incitatifs pour promouvoir les **investissements** dans des **domaines clés** (soins, écologie, agriculture, transport, ou encore numérique) pour un travail décent et durable. Et si le financement pourrait être réalisé par le secteur privé, « empêcher la fuite de ressources par le biais de transferts financiers illicites est essentiel ». À ce titre, les sources de financement extérieures auraient un rôle catalyseur à jouer ;

– refondre les dispositifs incitatifs pour les entreprises « afin d'encourager les **investissements à long terme** », et élaborer des **indicateurs supplémentaires de progrès** vers le bien-être, l'égalité et le développement durable. La lutte contre l'évasion fiscale, au niveau local comme international devrait donc se poursuivre et se durcir.

Et pour les travailleurs des plateformes ?

Si elle continue sur sa lancée, l'économie numérique risque d'accroître les disparités. Les plateformes « pourraient reproduire les pratiques de travail du XIX^e siècle pour des générations de travailleurs journaliers numériques », alerte la Commission. Celle-ci adresse donc aux acteurs du monde du travail une série de préconisations afin d'encadrer et de protéger ces travailleurs :

– un système de **gouvernance internationale** « pour exiger des plateformes (et de leurs clients) qu'elles respectent des **socles de droits et de protections** » devrait être mis en place. À cet égard, la convention de travail maritime (MLC 2006) pourrait représenter une source d'inspiration afin de résoudre les problèmes des employeurs, des clients et des travailleurs opérant dans différentes juridictions ;

– les travailleurs des plateformes devraient bénéficier de la **couverture universelle de protection sociale** évoquée plus haut ;

– ainsi que d'une **représentation collective** puisque « s'il est vrai qu'il y a beaucoup à gagner à forger des alliances avec d'autres collectifs de la société civile, cela ne saurait se substituer à l'organisation des travailleurs » ;

– les décisions finales touchant au travail devraient être prises par des êtres

LE TRAVAIL DÉCENT AU SENS DE L'OIT

En 2008, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a institutionnalisé le concept de travail décent, élaboré par l'OIT en 1999. Au sens de l'OIT, le travail décent se réfère ainsi :

- aux possibilités de travail productif offrant un revenu équitable ;
- à la sécurité sur le lieu de travail et à la protection sociale des familles ;
- à de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale ;
- à la liberté de chacun d'exprimer ses préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui le concernent ;
- à l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes.

humains et non par des algorithmes. Pour les auteurs du rapport, « l'exercice de la **gestion**, de la surveillance et du **contrôle algorithmiques**, au moyen de capteurs, d'accessoires connectés et d'autres formes de surveillance, doit être **réglementé** pour protéger la dignité des travailleurs. Le travail n'est pas une marchandise et les travailleurs ne sont pas des robots ». ■

Rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, Travailler pour bâtir un avenir meilleur, 22 janvier 2019




CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

// Conférences Liaisons

► Journée « Réforme de la formation – Les précisions des décrets ! » et Matinée « Réforme de l'alternance – Le décryptage des mesures de la loi Avenir professionnel »

Entreprises, organismes de formation, Opcas doivent adapter leurs pratiques à la réforme de la formation portée par la loi Avenir professionnel, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019. La « révolution copernicienne » de l'apprentissage est également en marche. Afin d'appréhender les conséquences de la réforme, deux conférences auront lieu en février, le **15 février 2019** toute la journée et **22 février 2019** le matin, pour vous permettre de décrypter les mesures et enjeux de la loi du 5 septembre 2018.

À la tribune : Sabrina Dougados, avocat associé (Fromont Briens) ; Philippe Debruyne, secrétaire confédéral, Sécurisation des parcours par le développement des compétences et la formation professionnelle de la CFDT ; Alexandra Klamecki, facilitatrice en développement des Richesses humaines (Umana) ; Stéphane Lardy, directeur, France ; Robert Dufour, directeur (ADAMSSE CFA et CFA Sport et Animation) ; un représentant d'Opcas.

Pour plus d'informations :  www.wk-formation.fr/conferences ☎ 09 69 32 35 99

Les industries céramiques valorisent la présence de délégués syndicaux dans les entreprises

Un accord de branche relatif au droit syndical dans l'entreprise a été signé dans les industries céramiques, le 12 décembre 2018. Il prévoit des dispositions plus favorables que celles du Code du travail, en ce qui concerne le nombre de délégués syndicaux que les heures de délégation, dont ils disposent. Il comporte également des dispositions sur les réunions d'information syndicales et sur les parcours des représentants des salariés.

La CICEF (Confédération des industries céramiques de France) et les fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT ont conclu, le 12 décembre, un accord sur le droit syndical en entreprise, auquel ils confèrent une **valeur impérative** pour ses **stipulations** relatives à l'**effectif à partir** duquel des **délégués syndicaux** sont désignés, leur **nombre** et la **valorisation** de leur **parcours professionnel**. Ces mêmes parties ont conclu, le 22 novembre, un avenant à l'accord du 14 janvier 2011 (*v. l'actualité n° 15852 du 6 mai 2011*) consacré à la **diversité** et l'**égalité**, pour conférer un **caractère impératif** à celles de ses stipulations, qui portent sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Présence de délégués syndicaux

Le **nombre des délégués syndicaux (DS)**, dont dispose chaque section syndicale, dépend de l'effectif de l'entreprise, rappelle l'accord. Il est fixé comme suit :

- un délégué pour les entreprises de 50 à 499 salariés ;
- deux pour celles de 500 à 999 ;

- trois pour celles de 1 000 à 1 999 ;
- quatre pour celles de 2 000 à 3 999 ;
- cinq pour celles de 4 000 à 9 999 ;
- six au-delà de 9 999.

Chaque DS dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un **crédit d'heures** mensuel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Celui-ci **varie de quatre heures** pour un effectif de **11 à 49 salariés** jusqu'à **24 heures** par mois à partir de 500 salariés. Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent, en application de l'article L. 2143-6 du Code du travail, désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) comme délégué syndical.

L'accord crée aussi un **crédit global annuel supplémentaire** (de deux à quatre heures selon les effectifs) attribué à la **section syndicale**, pour la **négociation** d'entreprise.

Information syndicale aux salariés

Les délégués syndicaux peuvent organiser des **réunions d'information aux salariés** pendant le temps de travail, selon des modalités, qui sont réservées à l'hypothèse de la conclusion et de la signature d'un accord d'entreprise.

L'information des salariés s'effectue lors de **réunions organisées**, de façon **commune**, par toutes les sections syndicales, et peut se dérouler, semestriellement, suivant les modalités suivantes :

- une **unique réunion semestrielle de deux heures maximum** ;
- une **réunion par trimestre d'une heure maximum** chacune.

Le report d'un semestre à l'autre n'est pas possible et l'employeur doit être informé au minimum 15 jours calendaires à l'avance de la tenue de la réunion. Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Parcours des représentants

L'accord comporte un article consacré à la **mise à disposition** d'un **salarié auprès d'organisations syndicales** (ou d'associations d'employeurs). Cette mise à disposition peut être à **temps partiel** (pour une durée qui ne peut être inférieure à un jour par mois) ou à temps plein. La **convention tripartite** organisant la mise à disposition doit notamment **préciser** les modalités de prise en charge et de **financement** des salaires.

Par ailleurs, l'accord indique que dans toutes les **entreprises d'au moins 11 salariés** de la branche, l'**employeur accompagne** les salariés, qui sont **représentants syndicaux** ou représentants du personnel, tout au long de leur parcours professionnel.

Enfin, le texte organise des **entretiens de prise et de fin de mandats**. Ce dernier doit, notamment, procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de leur valorisation. ■

Accord du 12 décembre relatif au droit syndical et avenant du 22 novembre 2018 relatif à la primauté de l'accord diversité dans les industries céramiques

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// acteurs, débats, événements

Santé au travail

■ UE : accord sur la troisième révision de la directive « agents cancérigènes et mutagènes »

Le Parlement européen et le Conseil sont parvenus, le 29 janvier 2019, à un accord provisoire sur la troisième proposition de révision de la directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents

cancérigènes ou mutagènes au travail. Cette révision vise à ajouter cinq agents chimiques cancérigènes au tableau établissant des valeurs limites d'exposition professionnelle (cadmium, béryllium, acide arsénique, formaldéhyde et 4,4'-méthylènebis (2-chloroaniline) dit « MOCA »). Cela « permettra d'améliorer les conditions de travail de plus d'un million de travailleurs de l'UE et de prévenir plus de 22 000 cas de maladies liées au travail » en assurant « une meilleure

protection des travailleurs dans les secteurs comme la production de batteries au nickel-cadmium, les activités de fonderie de zinc et de cuivre, les laboratoires, l'électronique, les pompes funèbres et l'embaumement, la construction, les soins de santé, les matières plastiques et le recyclage », a déclaré la commissaire Marianne Thyssen. L'accord sera prochainement soumis aux représentants permanents des États membres pour approbation, puis devra être définitive-

ment voté par le Parlement. Enfin, le texte sera publié. Rappelons qu'une première révision de la directive de 2004 a abouti le 27 décembre 2017 avec la publication de la directive 2017/2398 (v. *l'actualité* n° 17484 du 9 janvier 2018) et qu'une deuxième révision de la directive est prête à être publiée (v. *l'actualité* n° 17714 du 14 décembre 2018).

Maladie

■ Santé : Agnès Buzyn tranchera au printemps sur la réforme du financement

La ministre de la Santé a reçu le 29 janvier un rapport de la Drees proposant des pistes pour réformer le système de santé qui recommande de revoir tout à la fois les rémunérations des professionnels de santé en ville, des établissements de soins et l'ensemble du pilotage financier. Favorisant la quantité plutôt que la qualité, « le modèle de financement à l'activité a abouti à certains excès », y compris chez les professionnels de santé libéraux, a rappelé la ministre lors de la présentation du rapport. « La vocation de ce projet est d'aboutir à des évolutions majeures d'ici 2022 », a-t-elle affirmé, estimant que « la solution est vraisemblablement une diversification des modes de financement ». Ce que propose le rapport est que la part liée au volume d'activité recule au profit d'autres critères, comme la qualité et la pertinence des soins. La Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) a de son côté salué « l'ambition » et le « bon sens » des propositions, tout en critiquant la « vision dogmatique » d'une part de T2A ramenée à 50 %, comme l'avait promis Emmanuel Macron durant sa campagne, « un plafond arbitraire et excessif ». Agnès Buzyn a demandé aux auteurs du rapport « d'ouvrir dès la semaine prochaine un temps de discussion et de partage sur l'ensemble (de leurs) propositions » et « d'organiser un forum pour que tous les Français, patients comme professionnels, puissent donner leur avis », souhaitant ce débat se termine en mars. « À son issue je donnerai des orientations sur la définition du schéma cible du financement du système de santé », en vue de « préparer les mesures de transformation qui seront notamment inscrites » dans le budget 2020. *Source AFP*

■ La CSMF insatisfaite du premier round de négociation pour les assistants médicaux

La première séance de négociations conventionnelles concernant la mise en place des assistants médicaux, qui s'est déroulée le 24 janvier, « a permis de constater les divergences qu'il y a entre les positions de l'Assurance maladie et celles que défendent les médecins libé-

raux », a réagi la Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) dans un communiqué diffusé le lendemain. Ils « doivent pouvoir être créés tant dans les cabinets de médecine générale qu'en médecine spécialisée. Mais les premières conditions avancées par l'Assurance maladie, tout particulièrement sur le zonage et l'exclusion du secteur 2, écartent une grande partie des médecins spécialistes », déplore la CSMF. « Alors que les médecins exerçant seuls, surchargés de travail, dans des zones sous denses, sont ceux que la création d'assistants médicaux devrait prioriser pour les soutenir, l'Assurance maladie fait de l'exercice regroupé un critère d'éligibilité. Ceci peut avoir des impacts très négatifs sur l'accès aux soins dans ces territoires déjà en grande souffrance... ».

Syndicats

■ Philippe Martinez rend Laurent Berger responsable de l'échec d'une initiative commune

Selon un article paru dans *Les Échos* du 29 janvier, le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, estime Laurent Berger, le leader de la CFDT, « responsable de l'échec des discussions [...] pour organiser une initiative commune », discussions qui avaient également associé FO. En effet, sur *France Inter* le 28 janvier, Philippe Martinez a affirmé que Laurent Berger avait « perdu la mémoire », quand ce dernier a déclaré sur *Europe 1* le 25 janvier ne pas connaître « le mot d'ordre, sur quels objectifs, avec quelles ambitions » la CGT avait décidé « unilatérale (ment) » d'appeler à la grève le 5 février. Il a cependant précisé « respect (er) » cette décision sans pour autant « s'y associer ». « Nous nous sommes vus à plusieurs reprises entre Noël et le jour de l'An et dès la rentrée, nous avons travaillé à la construction de cette journée » et notamment un texte commun duquel Laurent Berger aurait « retiré sa signature, je ne sais pas pourquoi », a affirmé le leader de la CGT. De son côté, Laurent Berger a répondu : « C'est normal qu'on se voie, mais je pensais que Philippe Martinez ne voulait pas que ça se sache. » Selon la journaliste des *Échos*, si ce dernier a « appuyé son effet », c'est en vue de la réunion de son Parlement dès le 29 janvier, pour deux jours, visant à examiner la liste des candidatures à la direction de la centrale pour le 52^e Congrès de la CGT en mai. Il devrait prendre la décision le 30 janvier de candidater ou non, dans un contexte où l'aile dure du syndicat insiste pour clarifier la ligne de l'organisation, entre « révolutionnaire » ou « réformiste » (v. *l'actualité* n° 17731 du 11 janvier 2019).

■ Laurent Berger (CFDT) candidat à la présidence de la Confédération européenne des syndicats

Laurent Berger est candidat à la présidence de la Confédération européenne des syndicats (CES), mais prévoit de rester secrétaire général de la CFDT, a annoncé sa confédération le 29 janvier. L'élection doit intervenir en mai, lors du congrès de cette organisation prévu à Vienne. Il ne quittera pour autant pas la CFDT, ce poste n'étant pas exécutif, a souligné la confédération. La CES est dirigée par son secrétaire général, l'Italien Luca Visentini. Créée en 1973, la CES est présidée actuellement par le Belge Rudy de Leeuw, à la tête de la Fédération générale du travail de Belgique FGVB-ABVV. Elle compte 90 confédérations réparties dans 30 pays, dont en France la CFDT, la CGT, Force ouvrière, la CFTC et l'Unsa. *Source AFP*

Patronat

■ L'U2P lance un « grand débat des entreprises de proximité »

« L'U2P lance officiellement (le 29 janvier) le Grand débat des entreprises de proximité à destination des chefs d'entreprise de l'artisanat, du commerce de proximité et des professions libérales, soit les deux tiers des entreprises françaises », annonce-t-elle dans un communiqué. « Près de 40 réunions se tiendront partout en France jusqu'à la fin février. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du Grand débat national mais vise à traiter plus spécifiquement les problématiques de l'économie de proximité : fiscalité locale, nationale et écologique, besoins en compétences, pouvoir d'achat, égalité de traitement entre entreprises, revitalisation des centres-villes », etc. Objectifs prioritaires : « aller à la rencontre des chefs d'entreprise de proximité afin qu'ils expriment leurs réalités quotidiennes parfois proches de celles des gilets jaunes », et recueillir leurs propositions pour les présenter publiquement en mars et « les transmettre au gouvernement ». Les précisions sont accessibles sur : granddebat.u2p-france.fr.

Contrat de travail

■ Force ouvrière se propose pour « répondre aux besoins » des travailleurs des plateformes

Uber « vient d'être touchée par une décision de la Cour d'appel de Paris qui requalifie le lien entre (la plateforme) et l'un de ses anciens chauffeurs en contrat de travail », rappelle un communiqué de FO, diffusé le 28 janvier. « Par ce jugement, la Cour d'Appel confirme l'intégralité des positions tenues depuis toujours par notre organisation. Loin de satisfaire aux aspirations d'indépendance de leurs travailleurs, libérées de

toutes contraintes juridiques inhérentes au salariat, les plateformes comme Uber imposent un lien de subordination plus étouffant encore qu'une entreprise lambda. » Rappelant avoir porté les revendications des chauffeurs VTC (tarif minimum, contrôle des documents pour exercer la fonction, etc.), FO appelle « à l'ouverture urgente d'une négociation interministérielle, sous peine d'une explosion sociale sans précédent dans ce secteur » et « réaffirme plus largement son engagement et son soutien le plus total aux travailleurs des plateformes », les appelant « à envisager leur représentation ». « Car c'est désormais la question de la négociation de leurs droits qui va se poser (contrat de travail, fiche de paye, convention collective...). De fait, notre organisation saura volontiers répondre à leurs besoins. »

Secteurs

■ Chimie : les fédérations patronales jugent l'opposition des syndicats « préjudiciable » aux salariés

« Les fédérations patronales de la branche Chimie regrettent l'opposition de certaines organisations syndicales à l'accord signé par la CFDT le 9 janvier 2019 relevant les salaires minima de branche pour 2019 », déclarent-elles dans un communiqué diffusé le 29 janvier. « Cet accord prévoyait des dispositions concrètes », telles que « la revalorisation des salaires minima sur l'année 2019 de 1,7 % à 2,5 % pour les plus bas salaires », « l'attribution de deux jours d'absence rémunérée pour enfant hospitalisé pour les entreprises à partir de 50 salariés », ou encore « une incitation aux entreprises à verser une prime exceptionnelle, avec une attention particulière portée aux bas salaires ». Cet accord ayant été rejeté par la CFE-CGC, la CGT et Force Ouvrière, « l'accord ne pourra entrer en application, créant une situation dommageable pour les salariés et les entreprises de la branche ». Et d'ajouter qu'elles « ont décidé de procéder par décision unilatérale à une revalorisation des minima, de manière à ce que l'ensemble de la grille soit au-dessus du Smic ».

■ Transports : la CFDT demande l'ouverture de négociations pour la mise en place d'un 13^e mois

Dans un communiqué diffusé le 23 janvier, la FGTE-CFDT Union fédérale route demande une « amélioration du pouvoir d'achat des salariés du transport de marchandise et de la logistique ». « Le

manque d'attractivité de la profession est à la base des difficultés des entreprises, c'est pourquoi, dans l'intérêt de tous les acteurs de ces secteurs et soucieux du pouvoir d'achat des salariés, les partenaires sociaux demandent, dans le cadre des NAO 2019, l'ouverture immédiate des négociations sur la mise en place d'un 13^e mois conventionnel ainsi que la revalorisation des taux horaires dans le transport de marchandise et dans la logistique. »

Entreprises

■ Ford-Blanquefort : le candidat à la reprise devra présenter des garanties, selon Bercy

Le candidat à la reprise de l'usine Ford Blanquefort (Gironde), Punch Powerglide, doit présenter des garanties, en particulier de la part de ses clients, a expliqué une source à Bercy le 29 janvier, au lendemain du rejet du PSE du site (*v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019*). « On continue de penser que c'est une offre très sérieuse, après ils avaient des discussions très avancées avec leurs clients et au final, ça prend un peu plus de temps pour obtenir ces confirmations », a expliqué cette source ministérielle. Selon elle, Punch n'a « toujours pas » présenté de lettre d'intention de clients potentiels. « Il y a eu un retournement de conjoncture dans le marché automobile, tous les grands clients sont de plus en plus attentistes », indique-t-on encore à Bercy, en expliquant que ce sujet « pèse sur les perspectives commerciales ». Dans ce délai estimé entre 15 jours et un mois par Bercy, Ford devra également préciser « comment il envisage des modalités de réindustrialisation du site » pour recréer de l'emploi, un point sur lequel le gouvernement entend demander au constructeur d'améliorer son plan. *Source AFP*

■ Nexter : un accord « prime Macron » signé par trois organisations syndicales représentatives

« Dans le cadre de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, les organisations syndicales représentatives de Nexter (CFDT, CFE/CGC et CGT) ont signé à l'unanimité un accord relatif au versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat visant 50 % de l'effectif France du groupe », annonce un communiqué du 23 janvier. La prime sera d'un montant de 900 € pour les salaires allant jusqu'à 26 000 €, puis de 500 € pour les salaires compris entre

26 000 et 30 000 €, et enfin 250 € pour ceux compris entre 30 000 et 39 000 €. « Plus de 1600 salariés, en CDI, en CDD ou en contrat d'apprentissage, bénéficieront de cette prime en février », précise encore le communiqué.

■ GRDF : la direction veut réduire les moyens du CSE, l'intersyndicale « interrompt le dialogue »

Dans un communiqué diffusé le 23 janvier et répondant à la proposition de la direction de GRDF « de réduire de 35 % les moyens dédiés à la défense individuelle et collective des salariés », l'intersyndicale CFDT, FO, CFE-CGC et CGT « réaffirme sa décision de ne plus siéger » dans les IRP et « d'interrompre tout dialogue avec les directions, du local au national, et ce jusqu'à nouvel ordre ». Se déclarant néanmoins toujours « ouverte au dialogue », elle espère que « cette posture permettra, peut-être, à la direction de mesurer l'importance d'avoir des interlocuteurs ». « D'ores et déjà, l'intersyndicale étudie les modalités de dénonciation de certains accords en cours, nationaux et/ou locaux. »

Europe

■ Erasmus + : le nombre de participants « n'a jamais été aussi élevé », selon la Commission

« La Commission européenne a publié (le 24 janvier) son rapport annuel sur le programme Erasmus +, qui montre que le nombre de participants n'a jamais été aussi élevé », annonce un communiqué. « Le programme devient en outre à la fois plus inclusif et plus international », affirme encore la Commission. « En 2017, l'UE a investi un montant record de 2,6 milliards d'euros [...] une augmentation de 13 % par rapport à 2016. Cela a permis de donner plus de possibilités aux jeunes que jamais auparavant. [...] Le rapport souligne également que le programme devient plus ouvert aux personnes issues de milieux défavorisés ainsi qu'aux organisations de petite taille. » Et de préciser encore que « le programme a aussi financé la coopération entre des établissements d'enseignement, des organisations de jeunesse et des entreprises ». « En tout, 84 700 organisations ont participé à 22 400 projets. Le programme a permis à plus de 400 000 étudiants, stagiaires et membres du personnel de l'enseignement supérieur de passer une période d'apprentissage, de formation ou d'enseignement à l'étranger au cours de l'année universitaire 2016-2017 [...]. »