

> **Désaffiliation syndicale** : la fédération peut désigner un nouveau RS au CE ou au CSE> **Les modalités de certification** des organismes de formation se précisent> **La branche des avocat salariés** conforte sa politique de prévention des risques psychosociaux

## le dossier écosoc p. 1-8

> **Les prix à la consommation** diminuent en janvier 2019

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## SYNDICATS

# Désaffiliation syndicale : la fédération peut désigner un nouveau RS au CE ou au CSE

**Dans la continuité de sa jurisprudence relative aux conséquences de la désaffiliation sur l'exercice des prérogatives syndicales, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 6 mars 2019, qu'en cas de désaffiliation de l'organisation syndicale représentative ayant procédé à la désignation d'un représentant syndical au CE, la confédération, la fédération ou l'union est habilitée à procéder à une nouvelle désignation, laquelle met fin au mandat de représentant syndical préexistant. Une solution transposable au représentant syndical au CSE.**

En temps normal, le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise ne peut être révoqué que par le syndicat à l'origine de cette désignation (*Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 07-60.060). La Haute juridiction apporte toutefois un aménagement à cette règle pour tenir compte de l'hypothèse dans laquelle le **syndicat auteur** de la **désignation** vient à **se désaffilier** de la **confédération** sous l'étiquette de laquelle il a participé aux dernières élections et désigné ses représentants.

Dans ce cas en effet, il a déjà été précisé que le syndicat désaffilié perd la possibilité de se prévaloir des suffrages obtenus sous la bannière confédérale pour se prétendre représentatif (*Cass. soc.*,

18 mai 2011, n°s 10-21.705 et 10-60.069). Lesdits suffrages remontent alors à la confédération de rattachement (ou la fédération ou l'union) qui peut notamment désigner un délégué syndical en remplacement du précédent afin de maintenir dans l'entreprise la présence du mouvement syndical auquel les électeurs avaient accordé leurs suffrages (*Cass. soc.*, 18 mai 2011, n° 10-60.300).

La même solution est transposée, par un arrêt du 6 mars dernier, s'agissant du mandat de représentant syndical au CE : la **confédération**, la **fédération** ou l'**union** est ainsi **en droit de désigner un nouveau représentant syndical**, ce qui met alors automatiquement fin au mandat du représentant désigné par le syndicat désaffilié.

## Nouvelle désignation par la fédération sans révocation formelle du mandat

Déclaré représentatif à l'issue des dernières élections, le syndicat **SCID** affilié à la CFDT avait **désigné un représentant syndical** au comité d'établissement en juin 2015. En janvier 2016, le syndicat s'est ensuite **désaffilié** de la CFDT.

La **fédération** des services **CFDT** a alors **désigné un autre salarié** en qualité de **représentant syndical** au comité. La direction de l'entreprise a agi en annulation de cette nouvelle désignation au motif que le premier représentant syndical n'avait pas été préalablement révoqué, de sorte que les deux mandats coexistaient illégalement.

Le tribunal d'instance avait fait droit à la demande, mais la Cour de cassation a annulé le jugement : « le syndicat SCID avait recueilli au moins 10 % des suffrages en étant affilié à la CFDT et s'était

ensuite désaffilié de cette confédération, en sorte que la fédération des services CFDT pouvait procéder à la désignation d'un représentant au comité d'établissement laquelle a mis fin au mandat du salarié précédemment désigné par ce syndicat ».

## Désignation mettant automatiquement fin au mandat précédent

L'arrêt du 6 mars 2019 fixe la marche à suivre :

– en premier lieu, « **en cas de désaffiliation** d'un syndicat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles, la **confédération** ou l'une de ses fédérations ou unions à laquelle ce syndicat était auparavant affilié **peut désigner un représentant syndical** au comité d'entreprise ou d'établissement » ;

– en outre, « cette désignation **met fin** au **mandat** du salarié désigné par ce syndicat avant sa désaffiliation ».

Du fait de la désaffiliation, la confédération, la fédération ou l'union peut ainsi continuer à exercer les prérogatives liées à la représentativité et, notamment, celle de désigner un nouveau représentant syndical au CE (*C. trav.*, art. L. 2324-2 ancien). S'agissant des modalités de cette nouvelle désignation, il n'est **pas nécessaire de solliciter** au préalable le syndicat **auteur** de la **désignation initiale**, voire la confédération, pour qu'il **révoque** le mandat. La nouvelle désignation vaut en effet à elle seule révocation du mandat précédent, qui prend donc fin de manière concomitante à celle-ci.

Les nouvelles dispositions régissant le **CSE** n'ayant pas davantage précisé les

effets d'une désaffiliation sur les mandats syndicaux en cours (*C. trav., art. L. 2314-2*), la **même solution** est logiquement **transposable** au représentant syndical au CSE.

### **S'agissant de la désignation d'un délégué syndical**

S'agissant des effets de la désaffiliation sur le mandat du délégué syndical, la Cour de cassation a réglé la question, en 2013, avec le **même pragmatisme** : le mandat de ce **délégué « peut être révo-**

**qué »** par la confédération syndicale, la fédération ou l'union à laquelle le syndicat désignataire était affilié (*Cass. soc., 16 octobre 2013, n° 12-60.281*). À condition d'avoir constitué une section syndicale, la confédération, la fédération ou l'union peut ainsi **désigner un nouveau délégué syndical** en remplacement, ce qui vaut révocation du précédent. Elle peut aussi décider de confirmer le mandat du délégué syndical déjà en place. Elle dispose ainsi d'une liberté de choix.

Il s'agit là aussi d'un aménagement de la règle classique selon laquelle le mandat du délégué syndical ne peut être révoqué que par le syndicat qui a procédé à sa désignation, fût-il affilié à la même confédération que celui qui prétend procéder à son remplacement (*Cass. soc., 22 juin 2005, n° 04-60.391*). ■

Cass. soc., 6 mars 2019, n° 18-15.238 F-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## FORMATION

# Les modalités de certification des organismes de formation se précisent

**Dans le cadre de la réforme de la formation, les six critères qualité du décret du 30 juin 2015 et les 21 indicateurs du Datadock vont être complétés pour permettre la mise en place en 2021 de l'obligation de certification des organismes de formation. Deux projets de décret, examinés le 11 mars par la CNNCEFP, fixent une liste de sept critères qualité qui seraient appréciés sur la base de 32 indicateurs. Ils prévoient aussi que les certifications seraient délivrées pour une durée de trois ans et que l'audit initial serait allégé pour les organismes qui bénéficient déjà d'une certification ou d'un label.**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour pouvoir bénéficier de fonds publics ou mutualisés, les **organismes de formation** (hormis le cas des CFA existants avant 2019 et des établissements d'enseignement supérieur publics) devront être **certifiés** (*v. le dossier juridique-Form., FP-n° 186/2018 du 12 octobre 2018*). **Deux projets de décret**, déjà approuvés le 14 février 2019 par le conseil d'administration de France compétences, et qui prévoient les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle obligation, ont été examinés par la CNNCEFP (Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle) ce 11 mars. Ils fixent la **liste des critères** ainsi que la **procédure** qui devrait conduire à accorder une certification aux organismes jugés capables de délivrer une formation de qualité.

### **La construction du référentiel national de certification**

Le projet de décret reprend les six critères qualité du décret n° 2015-790 du 30 juin 2015 mais les précise et les com-

plète. Il en résulterait une liste de **sept critères** sur la base desquels serait construit le « **référentiel national** » de la certification qualité des organismes de formation. Ce référentiel permettant d'apprécier si les critères sont respectés serait composé de 32 indicateurs (contre 21 indicateurs appréciés dans le Datadock). **22 indicateurs** s'appliqueraient aux **quatre catégories** d'action de développement des compétences (action de formation, bilan de compétences, VAE et apprentissage), **dix autres indicateurs** seraient **spécifiques** à une ou plusieurs de ces catégories d'actions.

### **Sept critères qualité et 32 indicateurs**

Voici la liste des sept critères qualité associée à une présentation synthétique de quelques indicateurs d'appréciation.

- **L'information des publics sur les prestations, les délais d'accès et les résultats** obtenus. Dans ce cadre, le certificateur apprécierait si le prestataire diffuse une information détaillée et vérifiable sur ses prestations (prérequis, objectifs, durée, etc.). S'agissant des actions certifiantes, il serait vérifié si le public est informé notamment sur les taux d'obtention de ces certifications.

- **L'identification précise des objectifs des prestations** et leur adaptation aux publics bénéficiaires lors de la conception des actions. Il s'agirait d'analyser si le prestataire analyse les besoins de ses bénéficiaires avec l'entreprise ou le financeur de la formation. L'organisme devrait montrer que sa prestation vise des objectifs opérationnels et évaluable et repose sur des contenus et des modalités de mise en œuvre adaptés tant à ces objectifs qu'aux publics bénéficiaires. Dans le cadre des actions de formation et d'apprentissage, le prestataire devrait

aussi déterminer des procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée en formation.

- **L'adaptation des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement**, de suivi et d'évaluation aux publics bénéficiaires lors de la mise en œuvre des actions. Pour apprécier ce critère, on regarderait en particulier si l'organisme adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi, mais aussi s'il évalue l'atteinte des objectifs poursuivis par les publics bénéficiaires. Ce dernier devrait aussi décrire les mesures qu'il met en œuvre pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures.

- **L'adaptation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement** des prestations lors de la mise en œuvre des actions. Le prestataire devrait ici démontrer qu'il s'assure de la mise à disposition de moyens humains et techniques adaptés, d'un environnement approprié (locaux, équipements, etc.) et qu'il coordonne les différents intervenants (pédagogiques, administratifs, etc.). S'agissant des CFA ils devraient en outre justifier de la mise en place d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.

- **La qualification et la professionnalisation des personnels** chargés des prestations. Afin de remplir ce critère, l'organisme devrait montrer qu'il détermine et évalue les compétences de ses intervenants internes et externes. Il devrait aussi prouver qu'il entretient et développe les compétences de ses salariés de manière adaptée aux prestations qu'il délivre.

- **L'inscription du prestataire dans son environnement socio-économique**. Ce critère est nouveau par rapport aux six prévus en 2015. Pour y répondre, l'organisme devrait réaliser une veille légale et régle-

mentaire sur le champ de la formation, mais aussi une veille sur l'évolution des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention, ainsi qu'une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant de faire évoluer ses prestations. Il devrait en outre montrer qu'il s'assure du respect des critères qualités par ses éventuels sous-traitants ou salariés portés. Il devrait encore apporter des éléments attestant de sa mobilisation des outils et réseaux permettant d'orienter et d'accueillir les publics en situation de handicap.

• **La mise en œuvre d'une démarche d'amélioration** par le traitement des appréciations et des réclamations. Le certificateur s'assurerait que l'organisme recueille les appréciations des parties prenantes (bénéficiaires, financeurs, formateurs, etc.), qu'il traite les difficultés et réclamations exprimées et qu'il met en œuvre des mesures d'amélioration.

### **La délivrance de la certification**

La certification serait délivrée aux organismes de formation **pour une durée de trois ans**. Comme le prévoit la loi, elle le serait soit par un organisme certificateur accrédité par le Cofrac (Comité français d'accréditation) ou un homologue européen, soit par une instance de labellisation reconnue par France compétences. Un des projets de décret prévoit qu'une **liste des organismes certificateurs accrédités** devrait être publiée sur le site du ministère en charge de la Formation et qu'une **liste des instances de labellisation** établie par France compétences serait mise à la disposition du public.

### **L'audit associé aux indicateurs**

L'autre projet de décret fixe les modalités d'audit associées aux indicateurs d'appréciation des critères qualité. Cette pro-

cédure de contrôle ne serait ouverte qu'aux **prestataires disposant d'un numéro d'enregistrement** de leur déclaration en tant qu'organisme de formation. La certification couvrirait l'ensemble des sites d'un organisme lorsqu'il en possède plusieurs et ne pourrait pas se limiter à certains d'entre eux. Le texte précise que l'organisme concerné devrait indiquer en amont pour quelles catégories d'action il souhaite être certifié.

Au cours des trois ans du cycle de certification, l'organisme certificateur organiserait un **audit de surveillance** et un **audit de renouvellement**. La durée de l'audit se calculerait en fonction du chiffre d'affaires et des catégories d'action pour lesquelles l'organisme entend être certifié. Ce calcul se ferait en fonction d'un barème qui serait défini par arrêté. Le projet de décret précise encore qu'une non-conformité mineure à un indicateur correspondrait à une prise en compte partielle de cet indicateur ne remettant pas en cause la qualité de la prestation. Elle n'empêcherait donc pas la certification, contrairement à une non-conformité majeure, qui signifierait l'absence de prise en compte d'un indicateur ou une prise en compte partielle remettant en cause la qualité de la prestation.

### **Un audit simplifié pour les organismes certifiés ou labellisés**

Les organismes qui bénéficient d'une certification ou d'un label qualité référencés par le Cnefop (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) avant la réforme, comme satisfaisants aux six critères du décret du 30 juin 2015, devraient bénéficier d'un audit simplifié. D'après le projet de décret, dès lors que leur **certification** ou leur **labellisation** est **active** au moment de leur demande

de certification, leur **audit initial** pourrait être réalisé selon les conditions de durées **aménagées**. Celles-ci seraient précisées par arrêté. L'audit ne concernerait alors que certains indicateurs précisés sur le site du ministre en charge de la Formation professionnelle.

### **Le maintien d'un contrôle par les financeurs**

L'obtention d'une certification permettrait de bénéficier de fonds provenant des **financeurs publics** et de ceux mobilisant des fonds mutualisés, mais ces derniers assureraient toujours un **niveau de contrôle supplémentaire** qu'organise le projet de décret. Ces contrôles pourraient être mutualisés entre les financeurs. Après mise en œuvre d'une procédure contradictoire, les financeurs pourraient décider de toute **mesure de sanction proportionnée** aux manquements relevés et informeraient les organismes certificateurs des constats pouvant remettre en cause la certification du prestataire contrôlé. Le projet de décret, assigne en outre aux organismes financeurs une mission de **contrôle sur le prix** des prestations délivrées. Ils devraient ainsi veiller à l'adéquation financière des prestations achetées :

- aux besoins de formation ;
- à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire ;
- à l'innovation des moyens mobilisés ;
- aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues. ■

Projet de décret relatif à la qualité des actions de formation professionnelle et projet de décret relatif au référentiel national examiné le 11 mars 2019

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**  
[www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

## **SANTÉ AU TRAVAIL**

# **La branche des avocats salariés conforte sa politique de prévention des risques psychosociaux**

**Un accord relatif à la prévention et la gestion des risques psychosociaux a été conclu dans le cadre de la convention collective nationale des avocats salariés, le 19 octobre 2018. Conclu pour une durée de trois ans, il prendra effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.**

Souhaitant « poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de

prévention des risques psychosociaux », enclenché par un premier accord du 1<sup>er</sup> juillet 2011, la branche des avocats salariés s'est de nouveau saisie de cette thématique dans un accord du 19 octobre 2018. Signé par cinq des sept organisations patronales de la branche et par les fédérations syndicales de salariés CFTD, CFE-CGC et CFTC, il prévoit notamment la mise en œuvre de mesures visant à « prévenir, réduire ou

corriger, réparer » les risques psychosociaux au travail. L'accord s'applique à l'ensemble des cabinets d'avocats, quel que soit leur effectif

Un accord au contenu identique a également été conclu, le 6 juin 2018, dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat. Il a été déposé le 14 novembre 2018 à la Direction générale du travail en vue de son extension.

## Définition et détection des risques psychosociaux

Selon les signataires de l'accord, les **risques psychosociaux** « regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et **peuvent altérer leur santé et la performance** de l'organisation de la structure ». Ils comprennent le **stress** au travail, les **violences au travail** (incivilités, insultes, menaces, agressions, etc.), le **harcèlement** moral et le harcèlement sexuel.

L'accord identifie **quatre facteurs** « pouvant générer » ces risques. Ceux-ci peuvent être liés :

- au « **travail prescrit** » (charge de travail, rendement, masse d'informations à traiter, absence d'autonomie, caractère monotone ou répétitif des tâches, etc.) ;
- à l'**organisation du travail** (caractère flou des missions confiées, délais d'exécution des missions, etc.) ;
- aux **relations de travail** (entre les salariés ou avec des tiers) ;
- à l'**évolution de l'activité** de la structure.

Pour permettre d'identifier ces risques, la branche fournit, comme dans l'accord de 2011, une « **liste indicative** » d'**indicateurs**, tels que l'**absentéisme**, la variation du nombre de **visites médicales** à la demande du salarié, la fréquence des procédures disciplinaires, la variation du nombre de **plaintes auprès des institutions représentatives du personnel** et de l'**inspection du travail**, les rapports annuels des médecins du travail, les procès-verbaux des réunions de droit d'expression, le nombre d'alertes.

## Les outils de prévention

Pour **éliminer** ou contrôler ces **facteurs** de risques présents dans le milieu du travail, les signataires retiennent les mesures suivantes :

- la création d'un **document unique de prévention** des risques, dont un exemple est joint à l'accord ;
- l'élaboration d'une « **charte des bonnes pratiques** » (*v. annexe de l'accord*) en vue de « développer un comportement positif au sein de la structure » et permettre ainsi « un climat de bien-être au travail ». Cette charte pourra être affichée à l'accueil de la structure ;
- l'organisation d'**actions de sensibilisation et de formation** ;

L'accord reconduit également les dispositifs visant à la mise en place d'« un processus de coopération », à savoir notamment :

- la constitution de **groupes de réflexion** (incluant, s'ils existent, des représentants du personnel) ;
- le **renforcement du droit d'expression des salariés** (présentation d'une synthèse des conclusions des réunions aux instances compétentes en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail) ;
- l'existence de la **procédure d'alertes individuelles** au bénéfice de « tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux » ;
- la possibilité pour le médecin du travail de développer dans son rapport annuel la partie relative aux RPS.

## Le traitement des RPS

Dans le prolongement des mesures de prévention, l'accord renouvelle égale-

ment les actions en cas de « réalisation du risque ». Ainsi, le médecin recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par la structure. Lorsque le **médecin** de travail ou les services de santé estiment qu'un **salarié est en danger**, ils sont **tenus par un devoir d'alerte** à l'égard de l'employeur. Dans le cadre des alertes individuelles des salariés, l'employeur doit mener une enquête (audition individuelle des salariés concernés, échanges avec le médecin du travail, collecte d'éléments susceptibles de confirmer la réalisation du risque invoqué) en vue de démontrer que le risque s'est effectivement réalisé et, auquel cas, prendre les mesures pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut toujours proposer au salarié concerné une médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

Enfin, l'accord maintient également la **procédure de recours externe**, menée par la commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM). Créée dans l'accord de 2011, elle est désormais mise en place au sein de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Comme précédemment, les membres de la CPEM devront toujours obtenir l'accord de l'employeur et du salarié avant de mener l'enquête et la médiation. ■

Accord du 19 octobre 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux chez les **avocats salariés**

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr)

# // acteurs, débats, événements

## Retraite

### ■ Réforme des retraites : Agnès Buzyn promet de « maintenir un haut niveau de solidarité »

La réforme des retraites maintiendra « un haut niveau de solidarité [...] en reprenant les grands mécanismes qui, aujourd'hui, permettent de limiter les effets sur la retraite des aléas de vie et de carrière », a déclaré la ministre de la Santé et des Solidarités, Agnès Buzyn le 11 mars, lors d'un colloque à l'Assemblée nationale. Elle a même jugé possible de « faire plus et mieux », évoquant une « attribution de points qui augmentera directement la pension » pour chaque enfant, ainsi qu'un « minimum de pension plus lisible » permettant de

« garantir un niveau de pension satisfaisant à celles et ceux qui auront travaillé toute leur vie avec de petits revenus ». « La retraite, c'est avant tout une protection sociale et la promesse que chacun de nous aura les moyens de vivre correctement lorsque nous quitterons la vie active », a-t-elle insisté. *Source AFP*

## Santé au travail

### ■ Services de santé au travail : une action portes ouvertes le 12 mars pour faire connaître leur rôle

Les services de santé au travail ont ouvert leurs portes le 12 mars pour mettre en lumière leur activité et leurs missions, « tant il apparaît » que le rôle des services de santé au travail interentreprises

(SSTI) est « méconnu », a souligné Martial Brun, directeur général de Présanse, leur organisme représentatif. Outre le suivi des salariés, les SSTI ont pour mission, rappelle-t-il, les « actions en milieu de travail », les conseils aux salariés et entreprises, et la veille sanitaire. D'après lui, dans le rapport de la députée LREM Charlotte Lecoq, remis l'été dernier au gouvernement, il y a « une forme d'ignorance » de l'évolution de l'activité des SSTI. « On va réformer sans prendre en compte » les transformations intervenues « depuis deux ans » dans la foulée de la loi travail de 2016, regrette-t-il. La suppression de la visite médicale d'embauche, remplacée par une visite d'information et de prévention tous les cinq



ans, contre deux auparavant, a permis selon lui aux SSTI un « rééquilibrage » de leur activité, en « redéployant les moyens » vers plus de prévention. Et de renvoyer à l'augmentation de « 30 % » des « fiches d'entreprises » réalisées par les SSTI, qui aident les entreprises à évaluer leurs risques, ou les « 328 000 » conseils en aménagement de poste prodigués en 2017. Au programme de la journée : conférences, tables rondes, stands thématiques ou ateliers. *Source AFP*

### ■ Mise en danger de la santé des salariés : la CFDT dénonce l'inertie de la direction d'ATE

« Alors que l'entreprise est sous injonction de la Carsat et de l'inspection du travail depuis décembre 2018 pour non-conformité de ses installations et mise en danger de la santé des salariés, l'inertie de la direction d'ATE [Aéro technique espace], soustraitant de peinture aéronautique d'Airbus et d'ATR [...] a provoqué la colère des élus CFDT et de l'ensemble des salariés, qui ont entamé trois jours de grève jeudi 7 mars », annonce un communiqué de la CFDT Métallurgie, diffusé le 11 mars. Selon le syndicat, « la direction d'ATE n'avait jusque-là mené aucune action pour réduire les risques pour les salariés exposés à des émanations dangereuses pour leur santé, les surexposant, faute d'entretien des installations de ventilation des ateliers de peinture, au chrome VI, potentiellement cancérigène et mutagène ». Cependant, explique le syndicat, à la suite de ces trois jours de grève, « la direction a annoncé un calendrier d'interventions permettant la remise aux normes des installations ». « Fin mars 2019, un organisme indépendant procédera à des relevés pour valider la conformité des ateliers. » Si la CFDT « se réjouit du résultat obtenu », elle affirme qu'elle « restera vigilante et exigeante quant à la mise en œuvre ».

## Minima sociaux

### ■ Grand débat : une vingtaine de propositions pour les plus vulnérables présentées au Cese

Une dizaine de délégations représentant les plus vulnérables, personnes en situation de fragilité, victimes d'un handicap ou précaires, ont présenté une vingtaine de propositions le 11 mars à l'occasion d'une journée de restitution au Conseil économique, social et environnemental (Cese). Parmi ces propositions : « un stage de pauvreté obligatoire pour les élus et les hauts fonctionnaires et travailleurs sociaux », ou, plus classiquement, un RSA dès 18 ans et la revalorisation des minima sociaux. Des dizaines de consultations locales avaient en amont été menées dans toute la France par Emmaüs Solidarité, des antennes locales du service civique, APF France handicap, le Samu social de

Paris, l'Armée du Salut à Marseille et Mulhouse notamment. Ils ont fait état de leurs constats et solutions devant le ministre chargé de la Ville et du Logement Julien Denormandie et la secrétaire d'État auprès de la ministre de la Santé Christelle Dubos. Le Cese devait rendre le 12 mars son avis pour le grand débat, « Fractures et transitions : réconcilier la France », basé sur une assemblée constitutionnelle avec des citoyens tirés au sort associés aux travaux. *Source AFP*

## Contrat de travail

### ■ Neuf chauffeurs Uber renvoyés en audience de départage par les prud'hommes de Paris

La décision était attendue le 11 mars 2019. Saisi d'une demande de requalification du contrat de partenariat liant neuf chauffeurs à la plateforme Uber, les prud'hommes de Paris ont pourtant botté en touche en renvoyant l'affaire en départage (formation incluant alors un juge professionnel). Une nouvelle audience qui pourrait n'avoir lieu que d'ici 12 à 18 mois. Pour Jean-Paul Teissonnière, avocat des chauffeurs, ce renvoi est décevant : « Bien sûr, dans des affaires complexes et où les sujets sociétaux sont forts, les prud'hommes ont tendance à renvoyer la décision à un juge professionnel mais je regrette cette décision, après quatre mois de délibéré » a-t-il déclaré à l'AFP. *Source AFP*

## Rupture du contrat

### ■ Barème Macron : la CGT réagit également à la circulaire du ministère de la Justice

Après le Syndicat des avocats de France (SAF) (*v. l'actualité* n° 17772 du 11 mars 2019), la CGT s'est également exprimée, le 8 mars, sur la réaction du gouvernement face à aux décisions de conseils de prud'hommes jugeant contraire au droit international le barème des indemnités prud'homales pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. « Non content de porter atteinte à la séparation des pouvoirs qui veut que le gouvernement n'essaie pas d'influencer les décisions de justice, cette circulaire utilise des arguments totalement infondés sur le plan juridique », estime le syndicat. « Le ministère prétend que le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel se seraient déjà prononcés sur la question. Soit le ministère est parfaitement compétent juridiquement (ce qui serait un comble pour le ministère de la Justice !), soit les arguments sont d'une mauvaise foi choquante. En effet, le Conseil constitutionnel n'est en rien garant du respect des règles de droit international, il se contente de veiller au respect de la Constitution française. Quant au Conseil d'État, sa décision portant sur les barèmes a été rendue en référé, dans un recours d'ailleurs porté

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

## CONJONCTURE

### La conjoncture dans l'industrie manufacturière française s'est

à nouveau « légèrement améliorée » en février 2019, grâce à la première hausse de la production depuis cinq mois, a indiqué le cabinet IHS Markit le 1<sup>er</sup> mars. En effet, l'indice composite PMI des directeurs d'achats « se redresse de 51,2 en janvier à 51,5 ».

L'activité du secteur privé en France a légèrement rebondi en février 2019, a indiqué le cabinet IHS Markit, le 5 mars. En effet, l'indice composite PMI des directeurs d'achat a atteint 50,4 points, contre 48,2.

## EMPLOI

### Le nombre de déclarations

d'embauche de plus d'un mois (hors intérim) a augmenté de 1,9 % en janvier 2019, après une baisse de 1 % au mois précédent, selon les chiffres de l'Acosse publiés le 20 février. Il est quasiment stable sur trois mois (+ 0,3 %) et progresse de 4,2 % sur un an.

## NOMINATIONS

## UTP

### Trois nouveaux administrateurs

ont été cooptés le 14 février dernier par décision unanime du conseil d'administration. Jean Agulhon, directeur général adjoint, directeur du département gestion et innovation sociales, DRH du groupe RATP, succède à Philippe Martin. Michel Boudoussier, directeur général adjoint Corporate, Getlink, succède à Jacques Gounon. Enfin, Édouard Hénaut, directeur général France de Transdev, succède à Richard Dujardin.

## PEPSICO FRANCE

Marina Brainis a été nommée à la tête du département des ressources humaines de Pepsico France.

## AYMING

Murielle Habrard est nommée DRH France chez Ayming. Depuis 2018, elle était directrice de l'innovation RH auprès de la DRH Groupe.

## HISCOX ASSURANCES

Stéphanie Dorcé prend le poste de DRH au sein du groupe Hiscox Assurances. Elle était auparavant, depuis 2016, responsable RH de Rituals.

par la CGT contre les ordonnances Macron c'est-à-dire en urgence avec un juge unique. Et, ce type de décision ne s'impose absolument pas aux juges. » Ainsi, la CGT espère que ces jugements « continueront à se multiplier et que les Cours d'appel ne se laisseront pas influencer par cette tentative d'intimidation du ministère ».

## Emploi et chômage

### ■ 82 % des demandeurs d'emploi à l'aise avec les outils numériques, 5 % ne savent pas s'en servir

D'après une étude menée par Pôle emploi sur l'usage du numérique par les demandeurs d'emploi, publiée le 27 février, 95 % d'entre eux déclarent savoir utiliser Internet mais ils n'ont pas tous la même aisance avec les outils numériques. 82 % utilisent le web avec lequel ils se disent « à l'aise » voire « très à l'aise », 13 % indiquent ne pas l'utiliser ou peu, et 5 % ne pas l'utiliser et ne pas savoir s'en servir. « L'âge et le diplôme sont des facteurs déterminants », souligne l'étude. « Ainsi, près de la totalité des demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans ou diplômés d'au moins un Bac + 2 sont à l'aise avec le web. Le point de rupture se situe vers 50 ans, âge à partir duquel les taux de connexion chutent fortement. » En effet, « près de 20 % des demandeurs d'emploi de 60 ans et plus n'utilisent pas le web et ne savent pas s'en servir, et près de 25 % sont peu familiers avec cet outil ». Chez les non diplômés ayant atteint au plus le niveau collège, la part des non usagers du web atteint près de 20 %. Par ailleurs, souligne encore le document, « les canaux web de recherche d'emploi ont pris une place prépondérante ». Ils sont souvent utilisés de manière combinée avec un « canal physique » (34 %), ou bien seuls (31 %). Enfin, parmi les 12 % de demandeurs d'emploi qui n'utilisent pas Internet dans leur recherche, 45 % disent que c'est parce qu'ils « ne savent pas l'utiliser », 23 % parce qu'ils « ne sont pas équipés » et 18 % parce qu'ils « utilisent d'autres moyens ».

## Libertés individuelles

### ■ Loi anticasseurs : la CFDT demande aux sénateurs de modifier le texte

Dans un communiqué diffusé le 11 mars, la CFDT a demandé aux sénateurs, qui pourraient définitivement adopter le 12 mars la proposition de loi sur le droit à manifester, ou « loi anticasseurs », de modifier ce texte dont

l'article 2 porte, selon elle, « une atteinte excessive aux libertés individuelles ». Et ce même si « en aucun cas, dans un régime démocratique l'organisation d'une manifestation ne doit être l'occasion de déchaînement de violence gratuite en particulier envers les forces de l'ordre ». « La France est déjà dotée d'un arsenal juridique conséquent... qui n'est pas appliqué », écrit le syndicat, ajoutant que « le durcir n'y changera rien ». La CFDT appelle ainsi « les sénateurs à modifier le texte en conséquence ». La semaine dernière une cinquantaine d'associations et syndicats (dont Amnesty international France, CGT, Unsa, FSU, Ligue des droits de l'Homme, SOS racisme, Emmaüs France, etc.), avaient appelé le gouvernement et le Parlement « à abandonner » cette proposition de loi.

## Entreprises

### ■ PSA Hérimoncourt : les salariés en grève contre la menace de fermeture

Les salariés de PSA à Hérimoncourt (Doubs) étaient en grève le 11 mars contre le risque de fermeture de leur site (*v. l'actualité* n° 17752 du 11 février 2019). Lancée par les syndicats FO (majoritaire), CFDT et CGT, la grève a débuté à 5 heures, bloquant l'entrée de tous les camions sur le site, a indiqué Michaël Faucompré, responsable FO. Selon lui, cette grève a pour objectif de « se faire entendre de PSA » en prévision d'une réunion le 13 mars, où la direction doit détailler aux syndicats ses arguments justifiant le projet de transfert et les éventuelles pistes de reconversion. « Nous sommes convaincus que le site est suffisamment rentable pour garder son activité actuelle. C'est notre priorité. » Le mouvement a été suivi par « 90 % » des quelque 50 salariés permanents de l'équipe de matin, sur un effectif total de 204 personnes, selon lui. Contactée, la direction du site faisait état de « 30 grévistes ». L'appel à la grève concerne également l'équipe d'après-midi, plus importante (une centaine de salariés), mais il ne devrait pas se prolonger au-delà du 11 mars, a poursuivi le responsable syndical. *Source AFP*

### ■ Conforama : FO au ministère du Travail pour alerter l'État

Une délégation FO s'est rendue à un rendez-vous au ministère du Travail le 11 mars, pour « alerter l'État et le mettre devant ses responsabilités », concernant la situation de l'enseigne Conforama. À son issue, Jacques Mossé-Biaggini, délé-

gué syndical central FO de l'entreprise, a évoqué les « 120 millions d'euros » d'aides publiques (CICE, exonérations) perçues ces dernières années par Conforama. Selon lui, les quelque 9 000 salariés « n'ont pas à payer pour les malversations financières » du propriétaire de l'entreprise, le groupe sud-africain Steinhoff, englué depuis plus d'un an dans un scandale financier lié à des irrégularités comptables. D'autant que d'après lui, Conforama est « rentable » avec « un résultat d'exploitation de 190 millions d'euros en 2018 ». Cette réunion a « permis de faire un point d'étape sur la situation », a simplement indiqué de son côté la direction. Mais celle-ci « ne veut rien dire, c'est l'opacité totale », a dénoncé le délégué FO, qui décrit des salariés, « pour la plupart avec une grande ancienneté », « dans un état déplorable à cause du manque d'informations » et de conditions de travail qui se dégradent avec « 2 000 emplois perdus depuis quatre ans », selon une estimation FO. « On considère déjà qu'on est dans un PSE qui ne dit pas son nom », *via* des départs non remplacés et des ruptures conventionnelles, a-t-il poursuivi. *Source AFP*

### ■ FO, premier syndicat d'Air France

Après quatre années de turbulences sociales, FO, allié au syndicat d'hôtesse et stewards SNPNC, a pris la première place dans la hiérarchie syndicale à l'occasion des élections professionnelles à Air France. Le taux de participation lors de ce scrutin a atteint 76,53 %, d'avantage que les 70 % enregistrés quatre ans plus tôt, selon les résultats définitifs obtenus le 11 mars au soir. Les quelque 45 000 salariés d'Air France se sont donc massivement mobilisés pour ces élections entamées mi-février, qui permettent de constituer 7 CSE. Avec 21,3 %, FO/SNPNC gagne plus de cinq points et détrône la CFE-CGC/Unac, qui devient troisième avec 14,43 % (- 4 points). La CFDT/UNPNC se place deuxième avec 16,43 %, soit un gain de trois points. L'Unsa Aérien (quatrième) faiblit légèrement, cédant deux points pour atteindre 13,28 %. Grande nouveauté, la CGT, qui avait déjà connu un recul historique en 2015 en passant de la première à la quatrième place, n'est plus représentative au niveau de l'entreprise. Les syndicats de pilotes SNPL, Spaf et, pour la première fois, Alter, qui ont recueilli respectivement 76,48 % (+ 11 points), 12,25 % (- 8 points) et 10,69 % (+ 1 point) au sein de leur collège, sont eux représentatifs. *Source AFP*