

- > **Santé et sécurité** : quel a été l'impact de la suppression du CHSCT en 2017 ?
- > **L'expérimentation des CDD** « multiremplacements » est réactivée
- > **JO 2024** : la loi instituant une dérogation au repos dominical est définitivement adoptée
- > **Extensions d'accords et d'avenants** dans les branches industrielles et commerciales

le dossier juridique p. 1-2

- > **Revalorisation des rentes AT-MP** et des indemnités en capital

SANTÉ AU TRAVAIL

Santé et sécurité : quel a été l'impact de la suppression du CHSCT en 2017 ?

Avec les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, l'exécutif supprimait l'instance de représentation du personnel dédiée aux questions d'hygiène et de sécurité : le CHSCT. Quelles ont été les conséquences de ce choix ? Le dialogue social s'est-il appauvri sur ce sujet ? Les membres du CSE ont-ils pris efficacement le relais ? Éléments de réponse avec plusieurs acteurs de ce thème majeur de discussion au sein des entreprises.

Quels ont été les effets de la suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur le traitement des questions de santé et de sécurité au travail ? Plus de cinq années après l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant acté la création d'une instance unique de représentation du personnel (*v. le dossier juridique -IRP- n° 71/2018 du 16 avr. 2018*), nous avons interrogé des syndicalistes et avocats spécialisés en droit social pour recueillir leurs points de vue. Il en ressort une certaine difficulté pour le CSE à assurer totalement le rôle anciennement dévolu au CHSCT, liée à une perte de compétences et à une trop grande centralisation.

Un bouleversement dans le traitement des sujets santé/sécurité

Le constat est partagé par l'ensemble des organisations syndicales interrogées : il existe au sein des entreprises un

« avant/après » suppression du CHSCT concernant le traitement des questions liées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Selon Maximilien de Libera, délégué syndical CFTC et secrétaire d'un CSE, « il s'agit d'un bouleversement qui nous ramène près de 70 ans en arrière. La disparition des CHSCT constitue un changement de paradigme, un véritable séisme, dont on ne mesurera pleinement les conséquences que sur le long terme ». Pour Éric Gautron, secrétaire confédéral FO, « le constat est amer : les questions de santé et de sécurité, quelle que soit la taille de l'entreprise, sont malmenées ». « On ne traite plus vraiment les questions de santé-sécurité », renchérit Jérôme Vivenza, chargé du sujet à la CGT. Selon lui, le traitement des sujets économiques s'impose naturellement au sein des CSE. « Il est tout à fait possible de parler de changement important et majeur dans la manière d'appréhender le dialogue social sur les questions liées à la santé et sécurité », confirme César Solis, avocat conseil au sein du cabinet Steering Legal. Il évoque une surcharge de travail des élus, des ordres du jour remplis et une multiplication des réunions relatives à ces questions.

« L'objectif de simplification du dialogue social poursuivi par le législateur paraît atteint : le nombre de réunions et de représentants a été réduit et les sujets sont dorénavant débattus devant le CSE qui a une vision centralisée et donc unifiée des sujets », nuance Pierre Bonneau, avocat associé au sein du cabinet CMS Francis Lefebvre. À ses yeux, « on ne perçoit pas que les sujets liés

aux conditions de travail s'en trouvent nécessairement moins bien traités ». Il évoque un nombre moindre de réunions mais, sur le plan qualitatif, une place importante accordée à ces sujets au sein des CSE. Constat similaire pour Louise Peugny (Voltaire Avocats) : « les attributions antérieures du CHSCT ont simplement été dévolues au CSE mais la réforme n'a pas réduit les prérogatives des élus en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Au sein des entreprises que nous accompagnons, ces questions ne sont pas "délaiées" au profit des attributions économiques du CSE ».

Une perte de compétences des élus et un besoin renforcé de formation...

Maximilien de Libera (CFTC) regrette, en raison de la suppression du CHSCT, « une perte de compétences des représentants du personnel qui va de pair avec une grande lassitude pour les plus anciens ». La raison ? Une polyvalence trop importante et un élargissement de leur champ de compétences demandés aux élus. Selon lui, les entreprises ont beaucoup à y perdre : « les employeurs ont un besoin impérieux d'interlocuteurs compétents et suffisamment bien formés sur toutes les questions en lien avec la santé, la sécurité et les conditions de travail ». Tout cela l'amène à constater un « besoin de formation accru » que les accords de renouvellement des CSE pourraient combler en allant au-delà des dispositions légales d'ordre public. César Solis (Steering Legal) confirme : « l'accompagnement, notamment en matière de formation sur les sujets liés à la santé et sécurité, tant du côté des élus

que du côté DRH/managers, devient un **enjeu clé** et déterminant de la **fluidité** du **dialogue social**. Éric Gautron (FO) regrette que la perte de compétences constatée par l'ensemble des syndicalistes interrogés « ait entraîné une **baisse d'intensité** dans le **traitement** des **sujets** relatifs à la santé et à la sécurité qui sont pourtant de plus en plus **nombreux, complexes et techniques** ». « Les choses se concentrent sur très peu d'élus du CSE, qui sont déjà débordés de dossiers », abonde Jérôme Vivenza (CGT).

« L'expertise des élus au CSE sur les sujets de santé-sécurité est aujourd'hui certaine, et il y a une vertu à ce que les représentants en charge de l'examen des questions économiques s'intéressent également à ces aspects qui prennent une place croissante », nuance, pour sa part, Pierre Bonneau (CMS Francis Lefebvre).

... ainsi qu'un risque de trop grande centralisation du dialogue social

« Il ne peut être nié que la réforme s'est traduite par une **centralisation plus forte** du dialogue social et que celle-ci entraîne dans de nombreuses entreprises des réunions aux **ordres du jour surchargés** », constate Louise Peugny (Voltaire Avocats). Selon Éric Gautron (FO), « le périmètre couvert par la **commission santé, sécurité** et conditions de travail du CSE s'est avéré plus large que celui du CHSCT et, de fait, **moins en proximité** avec les **salariés** ». L'élus s'appuie sur le rapport d'évaluation des ordonnances Macron rendu le 16 décembre 2021, qui mentionne cette inquiétude des représentants du personnel quant à leur perte

de proximité avec le personnel (*v. l'actualité n° 18455 du 27 déc. 2021*). Jérôme Vivenza (CGT) regrette également la disparition de la proximité permise par le CHSCT. « Cette instance était aussi l'endroit où on parlait de la production et du travail réel », rappelle-t-il.

Selon Pierre Bonneau (CMS Francis Lefebvre), le rôle accordé aux **représentants de proximité** est insuffisant : « alors que ce niveau de représentation est souvent très approprié pour traiter des sujets de santé et de sécurité au travail, notamment pour les cas individuels, les élus préfèrent parfois les faire **remonter** en CSE du fait que cette instance a une **plus forte résonance** ».

Un effet sur les risques professionnels difficile à mesurer

Le diagnostic de Maximilien de Libera (CFTC) est clair : « le morcellement des attributions entre la CSSCT et le CSE, conjugué à une coordination mal pensée entre ces deux entités, ne permet pas d'**appréhender efficacement** la **prévention** des **risques** et l'amélioration des conditions de travail ». À ses yeux, le dialogue social sur les questions de santé/sécurité a été « fragilisé ».

Pour autant, l'existence d'un renforcement des risques professionnels ne fait pas l'unanimité. « Je parlerai plutôt d'une manière différente d'appréhender et traiter ces risques liés à la santé et à la sécurité », tranche César Solis (Steering Legal). Louise Peugny (Voltaire Avocats) et Pierre Bonneau (CMS Francis Lefebvre), également interrogés sur ce sujet, ne mentionnent **pas** non plus de **risques accrus** au sein des entreprises qu'ils accompagnent.

Vers des ajustements dans le projet de loi Plein-emploi ?

« Le projet de loi Plein-emploi comportera plusieurs dispositions pour renforcer les mesures de prévention » des accidents du travail, a annoncé Olivier Dussopt dans *Le Parisien* le 4 mars dernier. Ce texte, qui devrait être présenté dans les prochaines semaines, pourrait contenir des mesures sur le dialogue social et le traitement des questions liées à la santé/sécurité.

En tout état de cause, les organisations syndicales interrogées souhaitent une nouvelle intervention du législateur. Éric Gautron (FO) appelle à « **repenser** les **CSSCT** à la lumière de ce qui était fait dans les CHSCT ». L'objectif ? « Retrouver une instance **plus autonome** et plus proche de la **réalité de terrain** » afin d'en faire « un véritable acteur de la prévention ». Volonté similaire chez Jérôme Vivenza (CGT), pour qui la renaissance d'une instance dédiée au travail est indispensable et pourrait permettre de mieux traiter les questions environnementales. Maximilien de Libera (CFTC), à défaut de ressusciter les CHSCT, souhaiterait revoir globalement le fonctionnement des CSSCT : prérogatives renforcées, socle minimum de moyens, désignations possibles de salariés non élus, etc.

Du côté des avocats représentant les employeurs, on appelle à la stabilité. « Les partenaires sociaux ont consacré beaucoup d'énergie à mettre en place la nouvelle configuration du dialogue social et un nouveau chantier dans ce domaine se ferait au détriment des nombreux autres sujets qu'elles doivent traiter », avance ainsi Pierre Bonneau (CMS Francis Lefebvre). ■

CONTRAT DE TRAVAIL

L'expérimentation des CDD « multiremplacements » est réactivée

Depuis le 14 avril 2023, et jusqu'au 14 avril 2025, 66 secteurs d'activité peuvent, à titre expérimental, conclure un contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire pour assurer le remplacement de plusieurs salariés. C'est ce que permet un décret du 12 avril qui liste les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre la deuxième phase

de cette expérimentation programmée par la loi du 21 décembre 2022 dite « Marché du travail ».

Les secteurs autorisés à conclure un CDD ou un contrat de travail temporaire (CTT) pour remplacer **plusieurs salariés** sont définis. Un décret du 13 avril met en effet en œuvre la deuxième phase de cette **expérimentation** prévue par la loi Marché du travail du 21 décembre 2022 (*v. le dossier juri-*

dique -Droit trav.- n° 04/2023 du 5 janv. 2023). Sa première phase s'était achevée fin 2020 sans que les entreprises aient pu pleinement s'en saisir, notamment en raison de la crise sanitaire liée à la Covid-19. Elle est donc réactivée pour une durée de **deux ans** et étendue à de **nouveaux secteurs**. Notons que le ministère du Travail a annoncé la parution prochaine d'un questions-réponses détaillant les modalités de mise en œuvre du CDD « multiremplacements ».

Une liste de 66 conventions collectives couvertes

Le champ des secteurs couverts par l'expérimentation des CDD « multiremplacements » couvre celui de **66 conventions collectives**, contre 51 dans le cadre de la première phase de l'expérimentation (v. *l'actualité n° 17965 du 23 déc. 2019*). Le secteur du **commerce** et de la distribution est notamment venu s'ajouter à la liste des 11 secteurs initialement concernés :

- sanitaire, social et médico-social ;
- propreté et nettoyage ;
- économie sociale et solidaire ;
- tourisme en zone de montagne ;
- plasturgie ;
- restauration collective ;

- sport et équipements de loisirs ;
- transport routier et activités auxiliaires ;
- industries alimentaires ;
- services à la personne.

L'expérimentation est réactivée pour deux ans

Cette nouvelle phase de l'expérimentation sera conduite pendant une durée de deux ans à compter du 14 avril 2023. Des CDD « multiremplacements » pourront donc être conclus **jusqu'au 14 avril 2025**. Rappelons que les entreprises couvertes par l'expérimentation peuvent déroger à la règle selon laquelle un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou un contrat de mission ne peut être conclu que pour

le remplacement d'un seul salarié. Elles sont donc autorisées à conclure un CDD ou un contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents, soit simultanément soit successivement.

Notons aussi que le **gouvernement** devra remettre au Parlement, au plus tard trois mois avant le terme de l'expérimentation un **rapport** évaluant ses effets à la fois sur la fréquence de la conclusion des CDD et des contrats de mission ainsi que sur l'allongement de leur durée et sur les négociations de branche relatives aux contrats précaires. ■

D. n°2023-263, 12 avr. 2023, JO 13 avr.

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

TEMPS DE TRAVAIL

JO 2024 : la loi instituant une dérogation au repos dominical est définitivement adoptée

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens ou des services situés aux alentours des sites de compétition des Jeux olympiques et paralympiques pourront finalement déroger au repos dominical entre le 15 juin et le 30 septembre 2024. C'est ce que prévoit le projet de loi relatif aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024, définitivement adopté par le Parlement le 12 avril. Par ailleurs, compte tenu des enjeux sécuritaires, les intérimaires engagés sur des fonctions sensibles devront faire l'objet d'une enquête administrative avant leur embauche ou leur affectation.

Après avoir été voté par l'Assemblée nationale le 11 avril 2023, le projet de loi relatif aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024 a été définitivement adopté par un ultime vote des sénateurs le 12 avril, dans sa version issue du compromis trouvé en commission mixte paritaire (CMP) le 4 avril dernier (v. *le dossier juridique - Temps trav., durée- n° 16/2023 du 23 janv. 2023* ; v. *l'actualité n° 18773 du 7 avr. 2023*). Afin d'assurer une organisation optimale de cet évènement planétaire, ce texte permet notamment aux préfets d'accorder, à titre exceptionnel, des dérogations au repos dominical plus larges que celles actuellement prévues

par le Code du travail (v. *le dossier pratique - Temps trav., durée- n° 208/2022 du 18 nov. 2022*). La loi sera publiée au *Journal officiel* dans les prochains jours, sous réserve d'une saisine du Conseil constitutionnel.

Dérogation préfectorale au repos dominical...

Dans les **communes** d'implantation des **sites de compétition**, ainsi que dans les communes limitrophes **ou** situées à proximité de ces sites, le **préfet** pourra autoriser un **établissement de vente au détail**, qui met à disposition des biens ou des services, à **déroger** à la règle du **repos dominical** en attribuant le repos hebdomadaire par roulement. Cette dérogation sera accordée **compte tenu des besoins** du **public** résultant de l'affluence exceptionnelle attendue de touristes et de travailleurs, et sous réserve des dérogations au repos dominical déjà applicables. Le cas échéant, l'arrêté préfectoral ordonnant la fermeture au public des établissements de la profession et de la zone géographique concernée pendant le repos hebdomadaire pourra être suspendu.

En cas d'autorisation accordée à un établissement, tout ou partie des établissements situés dans le **même département** et exerçant la même activité pourra également y déroger dans les mêmes conditions, si le représentant de l'État dans ledit département le décide.

... du 15 juin au 30 septembre 2024

La dérogation accordée à certains établissements de vente au détail sera valable du **15 juin au 30 septembre 2024**, soit une période légèrement plus courte que ce que prévoyait le projet de loi initial (du 1^{er} juin au 30 septembre). Elle sera **attribuée après avis** donné **dans un délai d'un mois** à compter de la saisine par le représentant de l'État dans le département :

- du conseil municipal ;
- de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre ;
- de la chambre de commerce et d'industrie ;
- de la chambre des métiers et de l'artisanat ;
- des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées.

L'avis de ces institutions devra également être recueilli, dans les mêmes conditions, si le représentant de l'État dans le département souhaite étendre son autorisation à tout ou partie des établissements de ce même département exerçant la même activité.

Volontariat du salarié...

Cette dérogation au repos dominical sera mise en œuvre dans l'établissement sous réserve du **volontariat** du

salarié, constaté par écrit. L'employeur ne pourra prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher ou discriminer, sanctionner voire licencier un salarié pour ce même motif. Par ailleurs, l'employeur sera tenu de prendre toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés, le cas échéant, de voter lors des scrutins nationaux et locaux qui auraient lieu le dimanche. L'accord du salarié pour déroger au repos dominical sera réversible. Ainsi, celui-ci pourra à tout moment revenir sur sa décision de travailler le dimanche, sous réserve d'en informer par écrit son employeur en respectant un délai de dix jours francs.

... et contreparties

Les salariés acceptant de travailler le dimanche, dans le cadre de la dérogation préfectorale exceptionnelle, bénéficieront des contreparties prévues par le Code du travail concernant les dérogations accordées par le maire, à savoir : – une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement perçue pour une durée de travail équivalente ; – un repos compensateur équivalent en temps.

Enquête administrative sur les intérimaires affectés à la sécurité

Du 1^{er} mai 2024 au 15 septembre 2024, afin de garantir la sécurité des Jeux olympiques et paralympiques, une agence d'intérim pourra demander la réalisation d'une enquête administrative avant l'affectation de l'un de ses intérimaires à une mission directement liée à la sécurité des personnes et des biens au sein :

- soit d'une entreprise de transport public de personnes ;
- soit d'une entreprise de transport de marchandises dangereuses soumise à l'obligation d'adopter un plan de sûreté ;
- soit d'un gestionnaire d'infrastructure.

Cette enquête administrative sera destinée à vérifier que le comportement de l'intérimaire est compatible avec l'exercice des fonctions ou des missions envisagées. Elle se déroulera dans les conditions prévues aux alinéas deux à avant-dernier de l'article L. 114-2 du Code de la sécurité intérieure.

Cette mesure permettra pendant les JO de solliciter systématiquement des enquêtes administratives avant tout recrutement ou affectation sur un poste

sensible. Actuellement, seuls les salariés des entreprises de transports ou des gestionnaires d'infrastructures peuvent faire l'objet d'une telle enquête, les intérimaires en étant exclus.

Emploi de certains étrangers en tant qu'agents de sécurité

Afin de favoriser, pendant la durée des JO, l'emploi en tant qu'agents de sécurité privée des étudiants étrangers titulaires d'un titre de séjour (*Cesada, art. L. 422-1, L. 422-4 et L. 422-5*), le temps de travail accompli dans ce cadre ne sera pas pris en compte dans le décompte de l'activité professionnelle salariée qui leur est autorisée : 60 % de la durée de travail annuelle, soit 964 heures. Cette exception sera applicable du 1^{er} juillet 2024 au 15 septembre 2024. « Une forte mobilisation des agents de sécurité privée est nécessaire pour assurer l'encadrement des Jeux olympiques et paralympiques de 2024 », justifie l'exposé des motifs de cette disposition. ■

Projet de loi relatif aux Jeux olympiques et paralympiques de 2024, définitivement adopté par le Parlement le 12 avr. 2023

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales.fr

CONVENTIONS ET ACCORDS

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

Des accords ou avenants ont été étendus entre le 19 février et le 18 mars 2023 par arrêtés. C'est le cas de l'accord du 7 décembre 2022 relatif aux salaires dans l'industrie pharmaceutique.

Des arrêtés parus au *Journal officiel* entre le 19 février et le 18 mars 2023 rendent obligatoires des accords et avenants dans toutes les entreprises, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires. Est ainsi concerné l'accord du 7 décembre 2022 qui revalorise les salaires au 1^{er} janvier 2023 dans l'industrie pharmaceutique (*v. l'actualité n° 18730 du 7 févr. 2023*).

Textes nationaux étendus

Les textes nationaux concernent : – **l'ameublement (fabrication)** : accord salarial 6-12-2022, dans le cadre de

la CCN du 14-1-1986 (*JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3*) ;

– **les artistes-interprètes** : avenant salarial du 30-9-2022, à la CCN du 30-12-1992 (*JO du 7-3-2023, BOCC n° 2023-4*) ;

– **les ateliers, chantiers d'insertion** : avenant salarial n°31 du 12-12-2022, à la CCN du 31-3-2011 (*JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-1*) ;

– **la biologie médicale (laboratoires extra-hospitaliers)** : accord salarial du 14-12-2022, dans le cadre de la CCN du 3-2-1978 (*JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3*) ;

– **la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** : deux avenants salariaux du 8-12-2022, à la CCN du 15-3-2021 (*JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3*) ;

– **les cabinets, cliniques vétérinaires** : avenant salarial n°83 du 8-12-2022, à la CCN du 5-7-1995 et à son annexe VII (CCN des vétérinaires praticiens sala-

riés) (*JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-2*) ;

– **le commerce à distance** : avenant n°1 du 14-6-2022 à l'accord du 22-4-2020 relatif au dispositif Pro-A (*JO du 18-3-2023, BOCC n° 2022-33*) ;

– **les commerces de détail non alimentaires** : avenant n°8 du 3-5-2022 portant révision du chapitre IX « travail à temps partiel », à la CCN du 14-6-1988 (*JO du 1-3-2023, BOCC n° 2022-24*) ;

– **les entreprises du bureau et du numérique (commerces et services)** : accord salarial du 16-11-2022, dans le cadre de la CCN du 15-12-1988 (*JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3*) ;

– **l'expédition, exportation de fruits et légumes** : avenant salarial n°28 du 26-10-2022, à la CCN du 17-12-1985 (*JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-1*) ;

– **la filière ingénierie de l'immobilier, de l'aménagement et de la construction** : avenant du 18-5-2022 à l'accord du 7-5-2019 relatif à la fusion des

champs conventionnels de la CCN des géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts-fonciers et de la CCN des économistes de la construction et métreaux-vérificateurs; avenant du 16-3-2022 à l'accord relatif à la mise en place d'un régime frais de santé (JO du 1-3-2023, BOCC nos 2022-38 et 21);

- **les fleuristes**: avenant n°2 du 13-6-2022 à l'accord du 13-5-2016 relatif à la prévoyance (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2022-29);
- **l'habitat et le logement accompagné**: accord n°22 du 20-9-2022 relatif au temps partiel, avenant n°58 du 26-4-2022 relatif au régime de prévoyance et frais de santé (JO du 1-3-2023, BOCC nos 2022-48 et 29);
- **l'hospitalisation privée**: avenant salarial n°32 du 10-11-2022, à la CCN du 18-4-2002 (JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-1);
- **l'immobilier**: avenant n°91 du 11-4-2022 relatif aux régimes prévoyance et remboursements de frais de santé, à la CCN du 9-9-1988 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2022-19);
- **les industries chimiques**: avenant n°1 du 24-2-2022 à l'accord du 26-6-2019 relatif à la structuration du dialogue social et portant mise en place de la CPPNI (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2022-14);
- **l'industrie pharmaceutique**: accord salarial du 7-12-2022, dans le cadre de la CCN du 6-4-1956 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **les mareyeurs-expéditeurs**: avenant salarial du 26-10-2022, à la CCN du 15-5-1990 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la navigation (entreprises, personnel sédentaire)**: avenant salarial n°6

du 1-12-2022, à la CCN du 14-9-2010 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);

- **la navigation intérieure**: accord salarial du 14-12-2022, dans le cadre de la CCN du 20-12-2018 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **les ports et manutention**: avenant salarial n°16 du 27-10-2022, à la CCN du 15-4-2011 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la presse d'information spécialisée**: avenant du 7-11-2022 à l'annexe III de l'accord relatif aux salaires du 17-9-2021 (JO du 24-2-2023, BOCC n° 2022-51);
- **les prestataires de services du tertiaire**: accord salarial du 13-12-2022, dans le cadre de la CCN du 13-8-1999 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la répartition pharmaceutique**: avenant du 4-11-2022 à l'accord du 16-5-2022 sur les salaires (JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-1);
- **le sport**: avenant salarial n°177 du 29-11-2022, à la CCN du 7-7-2005 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **les structures associatives cynégétiques**: avenant salarial n°16 du 8-12-2022, à la CCN du 13-12-2007 (JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-2);
- **le tourisme social et familial**: avenant salarial n°73 du 7-11-2022, à la CCN du 28-6-1979 (JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-1);
- **les transports routiers**: avenant n°75 du 10-11-2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers, à la CCN du 21-12-1950 (JO du 3-3-2023, BOCC n° 2023-1);
- **le verre (fabrication mécanique)**: accord salarial du 23-11-2022, dans le cadre de la CCN du 8-6-1972 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **les viandes (industries, commerces en gros)**: avenants n°94 et n°95 du 29-1-

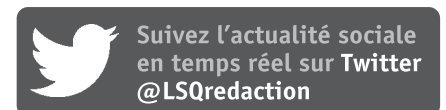
2022 relatifs aux salaires et à la mise en place d'une prime de panier (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3).

Textes infranationaux étendus

Les textes infranationaux concernent:

- **la métallurgie, Alpes-Maritimes**: avenant salarial du 2-11-2022, à la CC du 27-7-1989 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la métallurgie, Ardennes**: accord salarial du 28-11-2022, dans le cadre de la CC du 8-1-1976 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la métallurgie, Aube**: accord salarial du 10-11-2022, dans le cadre de la CC du 5-6-2002 (JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-2);
- **la métallurgie, Haute-Marne et Meuse**: avenant salarial du 28-10-2022, à la CC du 1-10-1984 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la métallurgie, Maubeuge**: accord salarial du 25-11-2022, dans le cadre de la CC du 8-7-1994 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3);
- **la métallurgie, Mayenne**: accord salarial du 9-12-2022, dans le cadre de la CC du 11-1-1993 (JO du 21-2-2023, BOCC n° 2023-2);
- **la métallurgie, Valenciennois, Cambrésis**: avenant salarial du 9-11-2022, à la CC du 13-7-1990 (JO du 1-3-2023, BOCC n° 2023-3). ■

A. parus au JO du 19 févr. au 18 mars 2023



// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Revalorisation des plafonds de ressources de l'allocation supplémentaire d'invalidité au 1^{er} avril 2023. Suite à la revalorisation des plafonds de ressources de l'allocation supplémentaire invalidité (ASI) intervenue à compter du 1^{er} avril 2023 (v. l'actualité n° 18771 du 28 mars 2023), une circulaire de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) du 11 avril récapitule les nouveaux montants correspondants ainsi que le montant maximal de l'allocation lorsque le conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ne bénéficie ni de l'ASI, ni de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2023, le plafond de ressources de l'ASI est fixé à 860 € par mois (10 320,07 € par an) pour une personne seule et 1 505,01 € par mois pour un couple (18 060,13 € par an). Quant au montant maximal de l'allocation supplémentaire invalidité lorsque le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs ne bénéficie ni de l'ASI, ni de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, il est fixé à 548,44 € (Cnav, circ. n° 2023-09, 28 mars 2023).

➤ Conventions et accords

Salaires dans l'industrie textile. Un avis paru au Journal officiel du 24 février 2023 lance la procédure d'extension de l'accord du 11 janvier 2023 relatif aux salaires minima applicables au 1^{er} janvier 2023. La nouvelle grille débute à 1 718 € au niveau 1, à 1 731 €, 1 736 € et 1 743 € au niveau 2, échelons 1, 2 et 3. Au-delà, elle est comprise entre 1 744 € et 4 601 €. L'accord sera publié au BOCC n° 2023-8.

Retraite

■ Réforme des retraites : Emmanuel Macron prône la « concorde » avant le couperet constitutionnel...

« Le pays doit continuer d'avancer », a affirmé le président de la République, Emmanuel Macron, le 12 avril lors d'une conférence de presse à Amsterdam (Pays Bas), alors que des décisions du Conseil constitutionnel sur la réforme des retraites et le référendum d'initiative partagée sont très attendus le 14 « en fin de journée » (v. *l'actualité* n° 18776 du 13 avr. 2023). « J'engagerai, pour tout ce qui les concerne, les partenaires sociaux à pouvoir revenir – je sais que la période gardera encore les traces des désaccords du moment – mais je le ferai avec l'esprit de concorde et la volonté d'engager la suite, quelle que soit la décision » des Sages, a-t-il poursuivi. Lorsque le Conseil constitutionnel rendra ses décisions, Emmanuel Macron tiendra à l'Élysée une « réunion de coordination » avec les chefs de la majorité et les principaux ministres. Les décisions du Conseil constitutionnel viennent « clore un chemin démocratique et constitutionnel », a relevé depuis Amsterdam le chef de l'État, alors que le porte-parole du gouvernement, Olivier Véran, s'était dit quelques heures plus tôt « confiant » dans la décision des Sages. Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a quant à lui suggéré qu'en cas de censure partielle du texte par les Sages, le président de la République se saisisse de l'article 10 de la Constitution qui permettrait d'« aller vers une nouvelle lecture à l'Assemblée nationale » avant une promulgation. *Source AFP*

■ ... grève des déchets à Paris : la CGT confirme un « acte II » à partir du 13 avril...

La CGT de la filière déchets et assainissement de Paris a confirmé le 12 avril sa détermination à mener un « acte II » de la mobilisation des éboueurs à Paris contre la réforme des retraites avec un nouvel appel à la grève reconductible à partir du 13 avril (v. *l'actualité* n° 18772 du 6 avr. 2023). « On repart, parce que pour nous cette réforme des retraites doit tomber, et ce quelle que soit la décision du Conseil constitutionnel », a déclaré lors d'un point presse Régis Vicieli, secrétaire général du syndicat CGT-FTDNEEA. La CGT avait annoncé le 28 mars dernier une suspension du mouvement entamé le 6 mars, faute de grévistes en nombre suffisant, afin de remobiliser ses troupes. *Source AFP*

■ ... « ce n'est pas le dernier jour de mobilisation » le 13 avril, prévient Sophie Binet (CGT)...

« Ce n'est pas le dernier jour de mobilisation, on va se revoir encore beaucoup », a déclaré le 13 avril au matin la secrétaire générale de la CGT, Sophie Binet, depuis l'incinérateur d'Ivry-sur-Seine, près de Paris, à nouveau bloqué par des manifestants hostiles à la réforme des retraites. Cette 12^e journée de manifestations et de grèves à l'appel de l'intersyndicale n'est donc pas la dernière, « sauf si Macron retire » le texte, a assuré la nouvelle dirigeante de la CGT, qui était venue soutenir les éboueurs de la Ville de Paris, de nouveau en grève comme ceux de l'usine de traitement des déchets. Selon elle, le président de la République « est complètement déconnecté des besoins de la population. Il a même réussi à nous expliquer qu'il allait réunir les organisations syndicales pour nous parler d'autre chose. Donc c'est qu'il n'a rien compris », a-t-elle poursuivi. « Il faut qu'il ne promulgue pas cette loi, sinon il ne pourra pas diriger le pays », a-t-elle encore dit, entourée par une centaine de manifestants venus renforcer le blocage en cours. *Source AFP*

■ ... blocage d'une plateforme frigorifique Auchan en Alsace

La CFDT Alsace a entamé le 11 avril au soir, dans la banlieue de Strasbourg, un blocage d'une plateforme frigorifique Auchan alimentant les supermarchés de l'Est de la France en produits frais, dans le cadre de la contestation contre la réforme des retraites, a constaté l'AFP. Une vingtaine de membres de la CFDT ont garé des véhicules devant l'entrée du site implanté à Vendenheim, empêchant ainsi les camions de venir effectuer leur chargement, ou de prendre la route à destination des grandes surfaces. Le blocage doit durer jusqu'au 15, ce qui pourrait provoquer des pénuries de produits frais dans certains magasins alimentés par la plateforme. La CFDT Alsace avait déjà organisé, fin mars, le blocage d'une autre plateforme, de l'enseigne Lidl. « Cette réforme des retraites, on n'en veut pas. Il nous semble important que la mobilisation continue : tout n'est pas joué, donc nous jouerons jusqu'au bout les cartes que nous avons en main », a déclaré Stéphane Béguin, responsable de la fédération Construction-bois de la CFDT Alsace. Sur place, une dizaine de gendarmes étaient présents. Interrogés, ils n'ont fait état d'aucun débordement. *Source AFP*

Accidents du travail

■ Branche AT-MP : le patronat soumet un projet d'accord aux organisations syndicales

Réunis le 12 avril dans le cadre de la 5^e séance de négociation interprofessionnelle sur la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), après le report des deux précédentes en raison de la mobilisation sociale contre la réforme des retraites (v. *l'actualité* n° 18764 du 27 mars 2023), les partenaires sociaux ont débuté l'analyse du projet d'accord national interprofessionnel (ANI) transmis par le patronat et amendé par les organisations syndicales. Si certains sujets restent « suspendus » dans l'attente de la décision du Conseil constitutionnel sur la réforme des retraites du 14 avril, dont plusieurs mesures impacteraient fortement la branche (v. *l'actualité* n° 18761 du 22 mars 2023), les négociateurs ont pu avancer sur un projet de texte « consolidé » portant sur les trois volets définis lors du diagnostic partagé : prévention, réparation et gouvernance. Sur ce dernier point, parmi les propositions retenues, figure l'idée de rapprocher le fonctionnement de la branche AT-MP de celui des autres branches, en la dotant d'un véritable conseil d'administration, à la place de l'actuelle « commission des AT-MP (CAT/MP) » rattachée à la Caisse nationale d'Assurance maladie (Cnam). La question de sa présidence est toutefois débattue : faut-il passer à une « présidence paritaire tournante » ou conserver une présidence patronale avec deux vice-présidents issus d'organisations syndicales ? La question pourrait être tranchée lors de la prochaine séance du 25 avril qui devrait permettre de mener à terme la négociation.

Économie et conjoncture

■ Peu de mobilité sur l'échelle des revenus sur 20 ans, selon l'Insee

En comparant les revenus des mêmes personnes sur la période 2003-2019 à partir de données fiscales, l'Insee a constaté, dans une étude publiée le 12 avril, que la position des individus dans l'échelle des revenus en 2019 est proche de leur position en 2003. L'inertie est particulièrement forte en bas et en haut des revenus : parmi les 20 % les plus aisés et les 20 % les plus modestes, près des deux tiers des individus restent dans la même catégorie. « Parmi les 20 % les plus modestes en 2003, 2 % seulement effectuent une mobilité très ascendante vers les 20 % les plus aisés »,

note l'Insee. Cette mobilité est beaucoup plus faible que la mobilité intergénérationnelle, qui compare les revenus d'un jeune adulte à ceux de ses parents. « Les revenus d'un individu sont ainsi beaucoup moins corrélés aux revenus de ses parents qu'à ses propres revenus 16 ans plus tôt », en déduit l'institut. L'immobilité est également forte en haut des revenus : 41 % des individus des 1 % les plus aisés le sont aussi 16 ans plus tard. L'Insee avance plusieurs explications à cette faible mobilité des revenus en France par rapport aux États-Unis, comme « la forte dépendance de la carrière professionnelle au diplôme initial, l'inégalité d'accès à la formation professionnelle ou encore les coûts de la mobilité géographique ». La mobilité est plus forte pour les jeunes et les indépendants. Elle varie aussi selon le lieu de vie. L'Île-de-France se caractérise ainsi « par des mobilités très ascendantes et très descendantes relativement plus fréquentes que dans les autres régions, ainsi que par une plus forte persistance parmi les 20 % les plus aisés combinée à une persistance faible parmi les 20 % les moins aisés ». *Source AFP*

► La demande de bureaux en Île-de-France chute

La demande en immobilier de bureaux en Île-de-France a chuté à un niveau historiquement bas au premier trimestre 2023, selon les chiffres du groupement Immostat, qui font référence, publiés le 7 avril. Entre janvier et mars, 317 400 mètres carrés de bureaux ont été nouvellement loués ou vendus à un occupant. C'est moitié moins qu'au trimestre précédent (654 100 m²), et 39 % de moins qu'au premier trimestre 2022 (518 700). À l'exception de 2020 pendant le premier confinement, ce chiffre n'avait plus été aussi faible depuis 2002. « On est dans un contexte extrêmement volatil, depuis mi-2021 on est confrontés à une inflation importante, à une explosion des coûts de l'énergie, et ça a poussé quelques entreprises à mettre en suspens leurs projets immobiliers », a expliqué à l'AFP Virginie Houzé, directrice études et recherche chez le spécialiste de l'immobilier d'entreprise JLL. La surface de bureaux disponible en Île-de-France n'a jamais été aussi élevée, avec 4,43 millions de mètres carrés. *Source AFP*

Secteurs

► Prévention sécurité : la CFDT ne signera pas deux accords, l'un sur les classifications l'autre sur les salaires...

« La CFDT, deuxième organisation syndicale représentative des travailleurs de la branche prévention sécurité, ne signera pas l'accord sur les classifications et l'accord relatif aux nouveaux

minima conventionnels, en négociation depuis plusieurs années », a informé sa fédération des services dans un communiqué de presse du 7 avril. Elle explique que « certaines de [ses] demandes, pourtant essentielles, n'ont pas été prises en compte », regrette « que les négociations ne soient pas parvenues à leur terme et que toutes les activités existantes à ce jour ne soient pas incluses dans l'accord » (télésurveillance, détection cynophile d'explosif, sécurité privée sur site sensible, préventeur, etc.). Elle ajoute, notamment, que les organisations patronales « ont imposé un calendrier de négociations très serré pour le faire coïncider avec les Jeux olympiques de 2024 à Paris et ainsi privilégier les métiers nécessaires à leur organisation » et qu'elles « n'ont par ailleurs apporté aucune garantie sur la reconnaissance et la prise en compte à venir des huit activités absentes de l'accord ». Elle souligne aussi, entre autres, que certaines catégories de salariés « devront, en cas de signature, être amenés à faire de nouvelles missions sous une même classe d'emplois mais sans avoir de réelles reconnaissances salariales ». Ainsi, « la CFDT estime que cet accord ne garantit pas une juste reconnaissance des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés de la branche et déplore que la modification à la baisse de la prime d'ancienneté finance la promesse d'augmentation de 10 % de l'accord de 2019, promesse jamais tenue ». Enfin, elle dit rester « [ouverte] au dialogue afin de trouver des solutions satisfaisantes pour tous et de garantir des conditions de travail justes et équitables pour l'ensemble des salariés de la branche ».

► ... l'Unsa ne signera pas non plus l'accord classification

« La Fédération des commerces et services Unsa (FCS Unsa), organisation syndicale de salariés représentative dans la branche prévention et sécurité, n'est pas signataire de la proposition d'un nouvel accord de classification mise en signature jusqu'au 7 avril 2023 », a-t-elle fait savoir dans un communiqué de presse du 11 avril. Elle le juge en effet « insuffisant » sur « la reconnaissance et le positionnement de certains métiers dans la grille », et « sur la valorisation de certaines compétences requises, acquises et sur les fonctions exercées par les salariés ». La fédération « reste toutefois disposée à continuer à travailler sur les points bloquants », et « exhorte les organisations patronales à rouvrir très rapidement de nouvelles négociations pour aboutir à un accord, bien plus en adéquation avec l'évolution des métiers de la prévention et sécurité ».

► Chambres d'agriculture : la CFDT signe un accord sur les mobilités, et un autre sur les ruptures conventionnelles

« La CFDT Agri-Agro vient de signer deux accords importants sur deux sujets majeurs » au sein des chambres d'agriculture, a-t-elle indiqué dans un communiqué de presse du 11 avril. Le premier accord, sur les mobilités professionnelles, « apporte quatre avancées notables », détaille-t-elle : « suppression de la période probatoire lors de l'arrivée dans la nouvelle chambre », « reprise intégrale de l'ancienneté, des jours de congés, de RTT et de CET non consommés », « possibilité d'un stage de découverte de 2 à 5 jours, payé » et enfin « prime de mobilité doublée, de 150 à 300 points ». L'accord sur les ruptures conventionnelles acte quant à lui, selon le syndicat, « une avancée non moins notable, puisqu'il permet ("enfin", serait-on tenté de dire !) aux salariés sous statut de droit public d'accéder à ce dispositif de la rupture conventionnelle ». La fédération se dit enfin « heureuse » d'avoir négocié et signé ces accords « qui apportent des droits nouveaux aux salariés des chambres d'agriculture ».

► Les professionnels du bâtiment craignent jusqu'à 100 000 destructions d'emplois

« On entre dans une crise supplémentaire », a alerté le 12 avril le président de la Fédération française du bâtiment (FFB), Olivier Salleron. « Le ressort du logement neuf est cassé, donc l'emploi est menacé en 2024 ; fin 2024, 100 000 salariés sont en danger », a-t-il prévenu. La construction neuve a en effet connu un brutal coup d'arrêt mi-2022, sous l'effet de l'envolée des coûts de construction et des taux d'intérêt, qui bloque des acquéreurs dans leurs projets. Selon les prévisions de la FFB, l'activité dans le bâtiment devrait baisser de 4 % entre 2022 et 2025, et l'emploi d'environ 7 % sur la même période, soit quelque 100 000 équivalents temps plein en moins. L'activité dans l'amélioration-entretien, qui comprend la rénovation énergétique, a progressé de 2,1 % en 2022, un rythme néanmoins jugé insuffisant pour pallier la panne dans la construction. La FFB a réitéré ses propositions de mesures visant à débloquer l'activité : assouplissement des règles sur l'octroi de crédits et l'artificialisation des sols, dispositifs fiscaux incitatifs, augmentation du montant alloué à MaPrimeRénov'... « Il nous faut des mesures immédiates. Sinon, on ne participera plus à rien », a affirmé Olivier Salleron, taclant les nombreuses consultations lancées par les pouvoirs publics. *Source AFP*

► Nouvelle grève au sein de GazTransport et Technigaz, toujours pour les salaires et l'intéressement

Le bureau d'études GazTransport et Technigaz (GTT) « emploie 80 % d'ingénieurs et cadres contre une grosse centaine d'Etam », a expliqué la Fédération générale de la métallurgie et des mines CFDT (FGMM CFDT) dans un communiqué de presse du 11 avril. Elle rappelle aussi, comme dans un précédent communiqué du 29 mars, que « sa croissance est exceptionnelle » (v. *l'actualité* n° 18768 du 31 mars 2023). « Et pourtant, ses salariés, sous la houlette du syndicat majoritaire CFDT, s'appêtent à participer à une nouvelle grève, après un premier arrêt de travail le 29 mars dernier et trois débrayages répartis sur ces trois derniers mois. En cause ? Les inégalités salariales et la dénonciation d'un accord de participation » en 2022, après laquelle « l'entreprise a revu la structure de rémunération ». Mais « si certains cadres et ingénieurs déjà aisés peuvent voir leur rémunération augmentée de 20 % ou plus, 40 % des salariés, dont la quasi-totalité des Etam, subiront un fort manque à gagner », répète la fédération. Une nouvelle grève était ainsi prévue le 12 avril.

► Prix du gaz: nouveau prêt public pour le verrier Arc, qui redémarre ses fours

Le ministre délégué de l'Industrie, Roland Lescure, a annoncé le 11 avril à Arques (Pas-de-Calais) un nouveau prêt de 10 millions d'euros pour la verrerie Arc (4500 salariés), qu'il visitait, celle-ci redémarrant ses fours arrêtés cet hiver en raison de la flambée du prix du gaz (v. aussi *l'actualité* n° 18630 du 14 sept. 2022). « L'activité reprend dans cette entreprise emblématique du territoire et qui va continuer à se développer », a-t-il salué. Ce nouveau coup de pouce porte à 138,5 millions d'euros les prêts accordés par l'État depuis 2020 à Arc France. « Cela fait beaucoup d'argent [...] mais c'est de l'argent qui est bien utilisé pour accompagner le développement d'une entreprise qui se positionne vers l'avenir », a mis en avant le ministre, relevant notamment les projets en cours de décarbonation du site. Le verrier avait provisoirement fermé cet hiver cinq de ses huit fours fonctionnant au gaz, et en avait définitivement fermé un neuvième, situé hors du site.

Le 11, il en avait redémarré quatre, le cinquième restant dans l'immédiat en maintenance, a précisé à l'AFP Martin Debacker, directeur des opérationsrières d'Arc. Cette réduction d'activités a entraîné la mise en activité partielle d'« en moyenne, 40 % du personnel durant les trois mois d'hiver », a-t-il indiqué, « moins de 10 % des effectifs » étant désormais concernés par cette mesure, « essentiellement sur les fonctions support ». « Nous espérons qu'il n'y en aura plus en 2024 », mais « il faut être sûr que la demande, qui semble redémarrer, se confirme », a-t-il ajouté, relevant que s'il a baissé depuis le pic hivernal, « le prix du gaz reste quatre à six fois plus haut qu'avant la crise énergétique ». *Source AFP*

► Dassault: la CFDT signe un accord NAO 2023 à 6,2 %

« Début mars, la CFDT en intersyndicale avec la CFE-CGC, la CGT et l'Unsa a demandé une entrevue au PDG [de Dassault], pour présenter des revendications communes à l'issue de la dernière réunion de négociation », a expliqué la Fédération générale de la métallurgie et des mines CFDT (FGMM CFDT) dans un communiqué de presse du 11 avril. « Lors de cette entrevue, celui-ci a annoncé ses dernières propositions avec un budget de 6,2 % et 140 € de talon pour tous, conditionnant ces propositions à la signature majoritaire des organisations syndicales. Sans signature majoritaire, le talon retombait à 110 € et le budget à 5,5 % », détaille-t-elle. « Les adhérents CFDT, consultés sur la signature de l'accord, ont choisi le pragmatisme et accepté la proposition finale, le tout en maintenant que Dassault aurait pu aller plus loin pour ses salariés », indique-t-elle.

► Concurrence des bus RATP: les députés votent un report de deux ans, après les Jeux olympiques

Les députés ont voté le 11 avril au soir en commission un report de deux ans, à fin 2026, de la date limite pour l'ouverture à la concurrence des bus parisiens de la RATP, afin notamment de ne pas perturber les Jeux olympiques 2024 (v. *l'actualité* n° 18775 du 12 avr. 2023). La proposition de loi communiste, validée en commission du développement durable avec le soutien du ministre des Transports Clément Beaune, sera au menu de l'Assemblée nationale le 4 mai, en procédure simplifiée. Le texte initial de Stéphane Peu, élu de Seine-

Saint-Denis, prévoyait un report à fin 2028, délai que des amendements de la majorité présidentielle ont ramené à fin 2026. « Les conditions matérielles, économiques et sociales ne sont absolument pas réunies pour que l'échéance (actuellement fixée) du 31 décembre 2024 ne se traduise pas par un chaos organisationnel et une souffrance pour les personnels comme pour les usagers », a justifié l'élu. Le ministre en a convenu devant la commission, évoquant « un certain nombre de difficultés » et l'objectif « d'apaiser ». Il s'est dit favorable à « un délai supplémentaire d'une durée raisonnable » de deux ans pour la fin du monopole historique de la RATP, ce qu'ont voté les députés. La proposition de loi telle qu'adoptée en commission laisse une marge d'application, jusqu'à fin 2026, à la main de l'autorité organisatrice des transports, Île-de-France Mobilités (IDFM) que préside Valérie Pécresse. *Source AFP*

Europe

► Le syndicat patronal britannique en crise après des accusations d'agressions sexuelles

Les entreprises réévaluent leur statut de membre, les instances gouvernementales interrompent leur collaboration: le CBI, plus gros syndicat patronal britannique, voit ses partenaires habituels prendre leurs distances, après la publication le 3 avril dans le quotidien *The Guardian* d'une enquête dans laquelle plusieurs salariées de l'organisation affirment avoir été victimes d'agressions sexuelles, et même de viol, de la part de dirigeants. Toutes dénoncent une « culture misogyne » et « toxique ». Ces révélations sont publiées moins d'un mois après l'annonce de la mise en retrait du patron du CBI Tony Dancker, lui-même visé par des allégations de « contacts non sollicités » considérés comme du « harcèlement sexuel » sur son lieu de travail. « Nous traitons les questions de comportement au travail avec le plus grand sérieux, c'est pourquoi le mois dernier, nous avons demandé une enquête complète à un cabinet d'avocats indépendant », a commenté le CBI dans un communiqué publié le 6 avril. « Nous n'hésiterons pas à prendre les mesures nécessaires quand l'enquête sera terminée », ajoute l'organisation patronale, qui s'attend à des résultats préliminaires et de premières décisions « peu après Pâques ». *Source AFP*

Manager du développement RH

7 blocs de compétences modulables



PROGRAMME / 42 jours



OBJECTIFS

- Piloter la stratégie RH dans un contexte international et faire face au changement
- Manager et développer les compétences
- Piloter la rémunération et la masse salariale
- Manager la sécurité et le bien-être au travail
- Manager les relations sociales individuelles et manager le dialogue social

1 Piloter la stratégie RH dans un contexte international (8 jours)

- Maîtriser les impacts de la stratégie, y compris à l'international, sur l'organisation du travail
- Construire et de défendre une feuille de route RH
- Développer et appliquer les outils et méthodes du contrôle de gestion social
- Suivre et valoriser la valeur ajoutée interne produite par les actions et contributions de la fonction RH en France et à l'international

2 Manager et développer les compétences (7 jours)

- Définir et mettre en œuvre une gestion globale des recrutements, des carrières, des mobilités et des compétences, afin de fidéliser, développer et/ou accompagner
- Être un partenaire du management : comprendre et intégrer les besoins en compétences et les enjeux des managers en matière d'emploi
- Établir des plans de remplacements et repérer les compétences clés ou en obsolescence de demain
- Mettre en œuvre les techniques de développement des compétences
- Élaborer et piloter un plan de transformation

3 Manager des équipes dans un contexte de changement (4 jours)

- Accompagner les changements induits par les impacts du numérique sur l'organisation, les modes de travail et de management
- Manager une équipe au quotidien en utilisant les outils dématérialisés
- Animer et faire progresser une équipe pluri-compétente et/ou multiculturelle
- Analyser les origines et les natures des changements, détecter les positionnements des acteurs et accompagner le changement
- Informer et communiquer en interne et en mesurer l'impact

4 Manager la sécurité et le bien-être au travail (4 jours)

- Garantir la santé des collaborateurs, le respect de la bienveillance et des actions de prévention en matière de harcèlement et de discrimination
- Comprendre les enjeux de Responsabilité Sociale de l'Entreprise
- Veiller à la mise en place des normes de sécurité au sein de son périmètre
- Mettre en œuvre et suivre une politique globale pour favoriser la qualité de vie au travail
- Analyser une situation de RPS et travailler en réseau et dans le respect des règles de confidentialité avec les acteurs clés
- Assurer la mise en œuvre des règles et politiques de diversité en interne

5 Manager les relations sociales individuelles (9 jours)

- Veiller à l'application des obligations légales et régler les conflits interpersonnels
- Analyser et mesurer les impacts d'une modification réglementaire sur la gestion individuelle des salariés
- Diffuser les bonnes pratiques sociales et veiller à leur application
- Résoudre, par la conciliation et/ou la négociation interne, des conflits individuels
- Sanctionner si nécessaire et rappeler les règles du travail en entreprise
- Défendre les intérêts de l'entreprise lors des procédures individuelles

6 Manager le dialogue social (6 jours)

- Animer le dialogue social en accord avec les décisions stratégiques
- Négocier des accords avec les organisations
- Établir des calendriers sociaux et négocier les principaux accords locaux avec les délégués syndicaux
- Repérer et analyser les enjeux du CSE et les jeux d'acteurs du dialogue social
- Anticiper et piloter le volet social d'une réorganisation
- Faire évoluer le temps de travail
- Observer et analyser les signaux faibles, prévenir et gérer les risques collectifs

7 Piloter la rémunération et la masse salariale (5 jours)

- Proposer puis mettre en œuvre une stratégie globale de reconnaissance et de rémunération
- Maîtriser les pratiques du marché du travail de son secteur et benchmark de rémunération
- Évaluer les effets de masse salariale et leurs impacts sur les résultats de l'entreprise
- Optimiser le ratio coût/efficacité en utilisant les natures fiscales de la rémunération et de ses périphériques
- Proposer des lignes directrices aux managers
- Négocier annuellement les rémunérations
- Valoriser les éléments de rémunération et les communiquer aux salariés

Option : Certification offerte

Examens à distance organisés par l'école SUP RH à l'issue de chacun des blocs de compétences vous permettant de prétendre au titre reconnu certifié de niveau I.

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	42 jours
SESSIONS 2023	► Parcours modulable : contactez-nous et créons votre calendrier 2023
TARIF	19 900 € HT
CODE	PC010

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com

Manager un apprenti

Rôle et outils du maître d'apprentissage

LIAISONS
SOCIALES
FORMATION

PROGRAMME / 1 jour

NOUVEAU

OBJECTIF

- Définir les enjeux du tutorat
- Préparer l'arrivée de l'apprenant
- Réussir l'intégration d'un nouvel alternant
- Savoir communiquer et transmettre son savoir avec efficacité

FORMATEUR(S)

Alexandra KLAMECKI, Consultante en développement RH, spécialisée dans le pilotage de la formation professionnelle et dirigeante d'Umana. Depuis plus de 10 ans, elle accompagne les dirigeants, services RH et managers à faire évoluer les pratiques de l'entreprise en s'appuyant sur le développement des compétences de chacun. Elle guide aussi les personnes en mal-être professionnel pour les aider à rebondir. UMANA

PUBLIC

- Toute personne amenée à exercer la fonction de maître d'apprentissage ou tuteur en entreprise

1 Introduction

- **Tour de table** : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement
- La fonction tutorale : Quelle représentation en a-t-on ?

2 Clarifier le rôle du tuteur et ses responsabilités

- La fiche de poste de l'alternant et ses missions
- Identifier les acteurs impliqués dans l'alternance
- Les missions du maître d'apprentissage/tuteur
- **Activité pédagogique** : co-création d'une carte sur les besoins des acteurs et le rôle du tuteur.

3 Préparer l'arrivée et l'intégration de l'alternant

- Effectuer les démarches administratives

- Préparer l'environnement de pratique
- Planifier les premiers jours en entreprise
- Accompagner le jeune alternant dans le monde professionnel
- Les différentes composantes d'une intégration réussie
- **Activité pédagogique** : réaliser une checklist pour assurer l'arrivée de l'apprenant.

4 Développer l'autonomie de l'alternant

- Les différentes phases de développement professionnel
- Adapter son tutorat en fonction du stade de développement professionnel
- **Activité pédagogique** : jeu de carte et études de cas.

5 Établir un feedback bienveillant dans une démarche constructive

- Les besoins de l'alternant en matière de communication
- Zoom sur les signes de reconnaissance positifs et négatifs
- Les bases d'un feedback constructif
- **Activité pédagogique** : s'entraîner à construire un feedback.

6 Conclusion

- Engagements : chaque participant définit ses engagements et son plan d'actions
- Tour de table
- Quiz de fin de formation

DEVIS INTRA EN LIGNE

DURÉE	1 jour
SESSIONS 2023	▶ 05 juin ▶ 11 septembre
FORMATION accessible en présentiel	
TARIF	995 € HT
CODE	SP315

Informations complémentaires et inscriptions :

www.wk-formation.fr - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : FR-liaisonsformation@wolterskluwer.com