



Social :

les quatre dossiers chauds de la rentrée !

Il y a tout juste un an, débutait la grogne des Français au sujet de la hausse de la fiscalité sur les carburants, de l'augmentation de la précarité et des inégalités. Cette colère devait déboucher quelques semaines plus tard, sur le mouvement des gilets jaunes.

Le Président de la République mais également l'ensemble des politiques ont eu beaucoup de mal à comprendre ce mouvement inédit et protéiforme.

Ceux qui nous gouvernent seront plus attentifs aux signes de mécontentements de la population en cette rentrée 2019 ! Et les dossiers chauds sont nombreux.

La colère des urgentistes et l'état lamentable de l'hôpital

Depuis plusieurs mois, les services d'urgences sont en grève. Ce mouvement a permis de prendre conscience de l'état catastrophique des hôpitaux français. Certains syndicats appellent à une grève générale dans tout le secteur. Les moyens financiers alloués semblent ridicules par rapport aux besoins. Dossier à suivre...

Les agriculteurs et le CETA

L'accord CETA (Comprehensive Economic and Trade Agreement) est un traité de libre-échange établi entre le Canada et l'Union européenne. Les agriculteurs considèrent ce traité comme une catastrophe économique, sociale et écologique. Des mobilisations dans la profession sont à prévoir dans les prochaines semaines.

La grogne dans la fonction publique

Avec l'annonce de la suppression de 85 000 postes de fonctionnaires et les services des impôts proches de l'implosion (conséquence de la mise en place du prélèvement à la source), la rentrée s'annonce à aussi, mouvementée.

La remise en cause du régime de retraite actuel

C'est le sujet le plus délicat de la rentrée. Jean-Paul DELEVOYE, le haut-commissaire en charge de la « réforme » des retraites avance sur des œufs depuis plusieurs mois...

Premier point de la réforme, une fusion de tous les régimes actuels (42 au total) dans un régime universel. Deuxième point, l'apparition d'un âge pivot.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Éditorial

Une rentrée incertaine sur le plan social

Comme chaque année, la rentrée de septembre inquiète les politiques.

La réforme du régime des retraites sera le chantier le plus emblématique du quinquennat Macron, mais aussi le plus sensible.

Depuis une vingtaine d'années, la remise en cause des avantages sociaux fragilise de plus en plus de français.

La fracture sociale et les inégalités sont toujours plus grandes. Et rien ne semble pouvoir inverser cette tendance.

Selon le rapport annuel de l'ONG OXFAM, les 26 milliardaires les plus riches, possèdent autant que les 3,8 milliards de personnes les plus pauvres.

Pour comprendre les changements attendus, rappelons d'abord le fonctionnement du régime actuel. Il existe deux âges pour partir à la retraite :

- l'âge légal de départ en retraite (62 ans dans le cas général) à partir duquel il est possible de liquider sa pension,
- l'âge de la retraite à taux plein en dessous duquel il est possible de partir, mais avec une pension réduite. C'est le système des « trimestres ». Pour ceux qui ont cotisé moins de trimestres que prévu par la loi, une décote s'applique jusqu'à l'âge de 67 ans.

Le nouveau système de retraite envisagé remplacerait le régime « par trimestres » par un régime « par points ». La notion d'âge de pension à taux plein disparaîtrait, au profit d'un raisonnement individuel par points.

Un âge « pivot », fixé à 64 ans, interviendrait dans les calculs et suivrait l'évolution de l'espérance de vie. Ce système a pour objectif d'inciter à partir en retraite, le plus tard possible.

Une personne qui voudrait partir à 62 ans serait doublement pénalisée : retraite plus faible (moins de points accumulés) et décote par rapport à l'âge pivot (5 % par année).

À l'exception des salariés « aisés » qui pourront partir à la retraite plus tôt, la grande majorité des salariés devront travailler plus longtemps, pour conserver une retraite décente.

Rebondissement sur le sujet cet été... En s'exprimant sur le sujet, Emmanuel MACRON a fait part de sa

préférence pour un régime de retraite basé sur la durée de cotisations plutôt que sur l'âge. A suivre...

L'espérance de vie en bonne santé

Trois remarques essentielles sur les retraites

1^{ère} remarque : la prise en compte de la pénibilité

Le terme de pénibilité, dans le système de retraite, ne correspond pas simplement à un métier difficile. Il s'agit de conditions de travail qui réduisent l'espérance de vie du travailleur. Or, comment apprécier cette pénibilité au cours de la carrière en étant objectif et sans monter une usine à gaz ? La question reste posée...

2^{ème} remarque : l'espérance de vie en bonne santé

Le principal argument avancé par les tenants d'un allongement de la durée de cotisations est l'augmentation de l'espérance de vie. En 2017, l'espérance de vie à la naissance atteignait 85,3 ans pour les femmes et 79,5 ans pour les hommes - soient des gains respectifs de 18,6 ans et 18,3 ans par rapport à 1947.

Mais attention, il est plus pertinent de parler « d'espérance de vie en bonne santé ».

Stress au travail, mal bouffe, selon les dernières statistiques Eurostat, portant sur l'année 2016, l'espérance de vie en bonne santé, en France, est de 64,1 ans chez les femmes et 62,7 chez les hommes. La donne n'est plus du tout la même !

3^{ème} remarque : l'équilibre financier des régimes de retraite

« Il faut réformer le régime de retraite, car celui-ci est en déficit et le restera ». Le solde financier du système de retraite à l'horizon 2022 sera en déficit d'environ 10 milliards d'euros, selon le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR). La somme peut sembler importante, mais elle ne représente que 0,4% du PIB... À mettre en parallèle avec le coût de l'évasion fiscale.

À l'échelle des 28 membres de l'Union européenne, « environ 1000 milliards d'euros sont perdus chaque année à cause de l'évasion et de la fraude fiscales » estime le Parlement européen. Un rapport sénatorial datant de 2012 chiffrait entre 30 et 36 milliards le coût pour l'État français de l'évasion fiscale, au minimum. Mais en réalité, ce manque à gagner pourrait même atteindre les 50 milliards, soulignait le rapport parlementaire.

Problème, il n'y a aucune volonté internationale pour lutter contre cette fraude.

Vers une convergence des revendications ?

On le voit, les sujets épineux de cette rentrée sont nombreux. Certains imaginent déjà une convergence des luttes, avec une fusion des revendications. Ce scénario est peu probable, tant les intérêts des parties prenantes sont divergents et les arrière-pensées nombreuses.

Tous devraient méditer cette phrase que l'on retrouve dans une fable d'Ésope, Les enfants désunis du laboureur : « Autant l'union fait la force, autant la discorde expose à une prompté défaite ».

Tour d'horizon des formations des membres du CSE

Le comité social et économique (CSE) crée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, rentre en application progressivement dans les entreprises. À terme, il remplacera le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le CHSCT. Au 31 décembre 2019, toutes les entreprises auront impérativement mis en place cette nouvelle instance représentative du personnel.

Les élus du CSE disposent d'un champ de compétences très large : attributions économiques, rôle social et culturel, rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour remplir efficacement ces missions variées et techniques, les élus doivent impérativement se former, notamment pour assurer un dialogue social de qualité avec l'employeur.

Pour cela, le législateur a prévu plusieurs axes de formation des élus du personnel.

(1) Le congé de formation économique :

Ce congé s'adresse uniquement aux membres titulaires, élus pour la première fois, des CSE des entreprises de plus de 50 salariés. Le stage de formation est d'une durée maximale de 5 jours. Ce stage est renouvelé tous les 4 ans.

Cette formation a pour objectifs de comprendre le fonctionnement du CSE, les droits des élus, les obligations de l'employeur, la compréhension des comptes de l'entreprise, etc.

Cette formation peut être suivie à n'importe quel moment, au cours du

mandat (c'est un droit des membres du CSE). Il est vivement conseillé de la suivre dès le début du mandat.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel. L'employeur paye le salaire dans son intégralité. Les heures de formation ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

Le financement de la formation s'impute sur le budget de fonctionnement du comité social et économique.

La formation est dispensée par un organisme agréé par la Préfecture.

(2) Le congé de formation économique, sociale et syndicale :

Ce congé est ouvert à tous les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, quels que soient leur ancienneté et l'effectif de l'entreprise. La formation est dispensée par des organismes agréés par le ministère du Travail.

Cette formation s'adresse aux élus titulaires et suppléants du CSE, aux représentants syndicaux au CSE et aux délégués syndicaux.

La durée de la formation ne peut pas excéder 12 jours par an pour un salarié. Le congé peut être fractionné.

Le salaire du stagiaire est maintenu intégralement.

(3) Le congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail :

Cette formation bénéficie à tous les membres de la délégation du personnel (titulaires, suppléants, représentants syndicaux au CSE).

Cette formation a pour objectif de développer les compétences des salariés en matière de santé, sécurité et conditions de travail et de leur permettre de prévenir les risques professionnels.

Cette formation est dispensée dès la première désignation des membres du CSE.

Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail effectif et donc intégralement payé. Il ne s'impute pas sur les heures de délégation.

Les frais de formation sont pris en charge par l'employeur.

(4) Modalités de demande de congé formation :

Pour pouvoir bénéficier du congé formation économique, du congé de formation économique, sociale et syndicale et du congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail, le salarié doit adresser à l'employeur, au moins 30 jours avant le début du stage, sa demande de formation.

Face à un monde économique incertain et en évolution rapide, face à un droit social souvent complexe, les membres du CSE se doivent d'être formés et informés, pour exercer au mieux leurs prérogatives.

CEOLIS est organisme de formation agréé.

Rentrée scolaire : autorisation d'absence du salarié, bons d'achat distribués par le CSE

L'arrivée du début septembre marque la rentrée scolaire des enfants, des adolescents et des étudiants.

1^{re} question : le salarié peut-il s'absenter du travail pour la rentrée scolaire ?

Le Code du travail ne prévoit aucune disposition sur le sujet. Il faut donc se référer à la convention collective pour voir si une autorisation d'absence est envisageable. À défaut, il faut vérifier si un usage ou un accord collectif existe dans l'entreprise sur le sujet.

Attention, en cas d'absence non autorisée, l'employeur pourra vous infliger une sanction disciplinaire !

2^e question : le CSE peut-il financer les dépenses liées à la rentrée ?

Les allocations de rentrée scolaire (sous forme monétaire) accordées de façon uniforme aux salariés ayant des enfants scolarisés sont soumises à cotisations. À éviter...

Par contre, la délivrance de bons d'achat pour la rentrée scolaire constitue une activité sociale et culturelle qui rentre dans les attributions du comité social et économique (CSE). Cette distribution est donc possible.

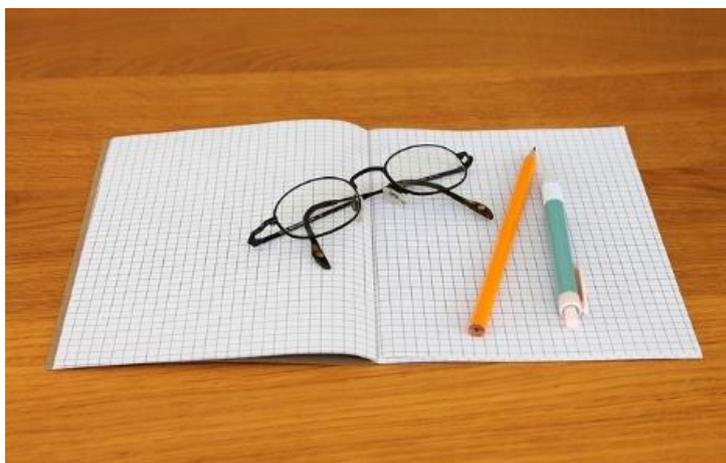
La rentrée scolaire fait partie des 11 événements figurant sur la liste établie par l'Acos qui bénéficient d'un régime d'exonération de charges sociales. Pour bénéficier de l'exonération, certaines conditions doivent toutefois être respectées :

- les salariés bénéficiaires doivent avoir des enfants de moins de 26 ans,

- le montant total des bons d'achat par enfant ne doit pas dépasser 169 euros,
- les bons d'achat doivent permettre d'acheter des biens en relation avec la rentrée scolaire (fournitures scolaires, vêtements, livres, matériels informatiques),
- le CSE doit collecter et conserver le justificatif de scolarité (utile en cas de contrôle URSSAF).

Les bons d'achat doivent être attribués lors de la rentrée scolaire, c'est-à-dire, lors du début de l'année scolaire. Peu importe la nature de l'établissement.

Enfin, attention aux critères discriminatoires dans l'attribution des bons ([voir notre article ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DU CE : ATTENTION À LA DISCRIMINATION !](#)).



Licenciement disciplinaire sans avertissement préalable

L'employeur de par sa fonction dispose d'un pouvoir disciplinaire. Il peut donc sanctionner un salarié pour un acte ou un comportement fautif. La sanction peut aller du « simple » avertissement au licenciement. La sanction doit être proportionnée à la faute commise.

Attention, à l'exception du licenciement disciplinaire, pour qu'une sanction disciplinaire soit infligée, il faut qu'elle soit prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise. Si tel n'est pas le cas, le salarié pourra en demander l'annulation.

Attention également aux délais ! Un salarié ne peut pas être sanctionné plus de deux mois après les faits reprochés.



La Cour de cassation vient d'apporter un éclaircissement sur un cas particulier : le licenciement disciplinaire sans avertissement préalable. En clair, l'employeur peut-il licencier un salarié (licenciement disciplinaire) sans avertissement préalable ?

La Cour de cassation dans un arrêt du 10 juillet 2019 répond par l'affirmative. Dans l'affaire en

question, une salariée avait été licenciée suite à des problèmes de comportements et de relations. La salariée attaquait l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, faute d'avoir été informée par son employeur sur les conséquences disciplinaires pouvant résulter de son comportement.

La Cour de cassation précise dans sa décision que l'absence d'avertissement ou de mise en garde préalables adressés à la salariée ne permet pas de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse. En cas de litige, il faut apprécier la réalité et la gravité des griefs invoqués par l'employeur et non apprécier le choix de l'employeur de licencier.

Drague ou harcèlement sexuel :

Quelques pistes pour y voir plus clair !

Depuis 2016, le cadre législatif et réglementaire relatif aux violences sexistes et sexuelles au travail ne cesse de se renforcer : les définitions se précisent, les peines encourues s'alourdissent et de nouvelles obligations apparaissent. Parallèlement, les précisions apportées par la loi et plus généralement la mise en exergue du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au travail ont bouleversé les représentations incomplètes voire erronées des uns et des autres autour de ces notions.

Déjà en 2014, une enquête sur le harcèlement sexuel au travail réalisée par le Défenseur des droits avait mis en évidence une perception parcellaire du harcèlement sexuel chez une majorité de Français(e)s. En effet, les résultats de l'étude ont révélé que si

pour trois quarts des Français les situations de chantage sexuel ou de gestes/propos à connotation sexuelle répétés relèvent indubitablement du harcèlement sexuel, ils sont beaucoup moins nombreux à avoir identifié avec certitude « l'envoi de messages à caractère sexuel ou pornographique », « l'affichage d'images à caractère sexuel ou pornographique », ainsi que « l'environnement de travail avec des blagues à caractère sexuel » comme étant des situations pouvant constituer une forme de harcèlement sexuel.

Que dit la loi ?

Le harcèlement sexuel

Le code du travail distingue deux formes de harcèlement sexuel. La première se caractérise par le fait d'imposer « des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». La deuxième forme de harcèlement sexuel est constituée par « toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci

soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.¹ »²

Le fait d'imposer des propos à caractère sexuel ou pornographique, par voie d'affichage ou via l'utilisation d'un média peut également constituer un cas de harcèlement sexuel à cause de son caractère potentiellement dégradant ou humiliant, mais également parce que cela peut créer un environnement hostile, offensant ou intimidant pour la ou les personnes qui auront accès à ce contenu.



L'agression sexuelle

Également considérée comme une forme de violence sexuelle, l'agression sexuelle se caractérise par « toute atteinte sexuelle

commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Ce sont des attouchements de nature sexuelle, imposés sur certaines zones du corps : la bouche, le sexe, les seins, les fesses, les cuisses. »³

La loi reconnaît également d'autres formes de violences sexuelles et sexistes telles que l'outrage sexiste, l'injure à raison du sexe, la discrimination fondée sur le sexe, l'exhibition sexuelle, la diffamation à raison du sexe, la provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à raison du sexe et la captation ou diffusion d'images à caractère sexuel ou de photos intimes.

Harcèlement sexuel et séduction

La principale différence qui existe entre harcèlement sexuel et séduction peut se résumer en quelques mots : le consentement et le respect mutuel. Attention, ici l'adage « qui ne dit mot consent » n'est pas valable. Le consentement des deux parties doit être exprimé de façon explicite et sans aucune ambiguïté.

Par ailleurs, contrairement au harcèlement sexuel, la séduction ne crée en aucun cas un climat intimidant, dégradant, offensant voire humiliant pour la ou les personnes concernées. Et pour cause, l'attention portée au feedback de l'autre est au centre de la séduction, alors qu'elle est au contraire totalement absente ou occultée dans un cas de harcèlement

sexuel. L'explication est simple : la séduction et le harcèlement sexuel ne poursuivent pas les mêmes buts ! Dans la séduction, il est avant tout question de partage, de réciprocité et de rapports égaux. Dans les cas de harcèlement sexuel, l'auteur des propos ou des faits cherche à imposer ses propres désirs à l'autre. D'ailleurs, dans certains cas, les comportements et/ou propos dégradants et humiliants sont utilisés comme un moyen de dominer, de déstabiliser, de délégitimer l'autre. Cela peut notamment être le cas lorsqu'un homme ou une femme se trouve dans un milieu, sur une fonction qui historiquement était occupé(e) principalement par le sexe opposé.

En définitif, harcèlement sexuel et séduction se distinguent en tout point.

Si un doute subsiste, poser la question explicitement à l'intéressé(e) sans aucune forme de pression, semble être la meilleure solution pour y voir plus clair. La communication est et restera la meilleure alliée pour construire des relations qualitatives et égaux entre les hommes et les femmes.

¹ Article 222-33 du code pénal

¹ Article L1153-1 du code du travail

¹ Article 222-22 du code pénal

Stéphane ROOSE

Directeur associé

Tél : 0621826184

s.roose@impact-etudes.com

Site internet : impact-etudes.com/

Le fil d'actualité de Miroir Social

(Partenaire officiel de CEOLIS : www.miroirsocial.com)

<p><u>Muriel Pénicaud autorise le licenciement d'un délégué syndical d'Europe1 sans tenir compte de la contre-enquête : une décision #Balancetonporc qui interroge</u></p> <p>La Ministre du Travail n'a pas suivi la contre-enquête du sous-directeur de la DIRECCTE d'Île-de-France confirmant l'enquête des deux inspectrices du travail qui avaient refusé le licenciement d'un délégué syndical CFTC d'Europe 1 accusé par cinq salariées de harcèlement moral et sexuel (...)</p>	<p><u>Deux responsables syndicaux relaxés avec Mediapart dans une affaire de diffamation</u></p> <p>Une affaire de diffamation opposait l'avocat Stéphane Bruschini-Chaumet à Mediapart ainsi qu'à deux responsables syndicaux, l'un membre Syndicat du commerce indépendant et démocratique (SCID, ex-CFDT), Alexandre Torgomian, et l'autre, Karl Gahzi, secrétaire de la CGT commerce d'Île-de-France (...)</p>	<p><u>60 % des postes de Mobitel supprimés sans consultation du CE : Free/Iliad convoqué par la justice en correctionnelle</u></p> <p>Les affaires se compliquent pour le groupe Free/Iliad dans le différend soulevé par le comité d'entreprise de Mobipiel, la filiale de centre de contacts cédé en 2018 au groupe ComData (...)</p>
--	---	--



<p><u>Konecranes : une décision de justice favorable aux salariés conduit la direction à mettre plus de moyens dans le PSE</u></p> <p>En avril dernier, le TGI de Chartres a condamné Konecranes, une entreprise finlandaise spécialisée dans les systèmes de levage (700 salariés), pour « résistance abusive » dans la transmission des documents demandés par l'expert nommé par le CE dans le cadre du PSE. Cela a pesé dans la négociation ayant mené à fermer l'un de ses sites (...)</p>	<p><u>La grande rafle du SNB à la Société Générale</u></p> <p>Le Syndicat national de la banque (SNB), affilié à la CFE-CGC, vient de faire main basse sur les instances de la banque au logo rouge et noir. C'est désormais le seul syndicat présent au conseil d'administration et il dispose d'une position hégémonique au CSE et dans les CSSCT, où il a raflé tous les secrétariats (...)</p>	<p><u>La fédération CFTC de la communication se maintient malgré la naissance de Média +</u></p> <p>La fédération des Postes et Télécoms, rebaptisée Média +, qui avait déjà intégré le SICSTI (le syndicat des entreprises du conseil et du numérique) en provenance de la fédération du commerce, voit cette fois arriver les secteurs de l'audiovisuel, des journalistes, du papier carton et de l'édition de la fédération de la communication où quatre secteurs n'ont pas souhaité fusionner (...)</p>
--	---	---

Référent CSE prévention contre le sexisme et le harcèlement sexuel – 1 jour

Objectifs de la formation

- Comprendre ce qu'est le sexisme, ses fondements et son impact
- Savoir détecter les situations d'agissements sexistes, de harcèlement, de violences sexuelles
- S'approprier le cadre juridique et les obligations de chacun
- Prévenir et agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Contenu de la formation

- **Détecter et identifier** : les violences au travail, les stéréotypes sexistes, le sexisme et les formes de sexisme, les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement sexuel, le cadre légal et les sanctions
- **Prévenir et agir** : prévenir les violences sexuelles et sexistes, le rôle du CSE et des différents acteurs, les moyens d'actions (enquête, expertise, visite, DUERP*)

* Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels

Principes d'animation

- 1 groupe de participants de personnes de la même structure permettant une approche personnalisée des besoins
- 1 consultant expert de l'animation de modules de formation et intervenant terrain.
- 1 alternance de méthodes pédagogiques : apports théoriques, exercices de mise en situation, ateliers de réflexion, travail sur documents fournis par les stagiaires, cas pratiques construits sur mesure
- 1 suivi post formation pendant 6 mois par le formateur pour répondre aux questions posées

Durée de la formation

- 1 journée (7 heures) en présentiel dans nos locaux.
- Prochaines dates en inter :

Lieu	Dates	Lieu	Dates
Lyon	Mardi 3/10/2019	Lille	Jeudi 24/10/2019
Bordeaux	Mardi 22/10/2019	Strasbourg	Lundi 21/10/2019
Paris	Mardi 26/9/2019	Paris	Mardi 5/11/2019

- En intra dans vos locaux : date à fixer

Conforme obligation Code du
Travail L. 2314-1

Public visé et prérequis

- Nouveaux référents prévention sexisme et harcèlement sexuel du CSE ; être membre d'un CSE

Indispensable pour comprendre
et être efficace dans son

Tarif

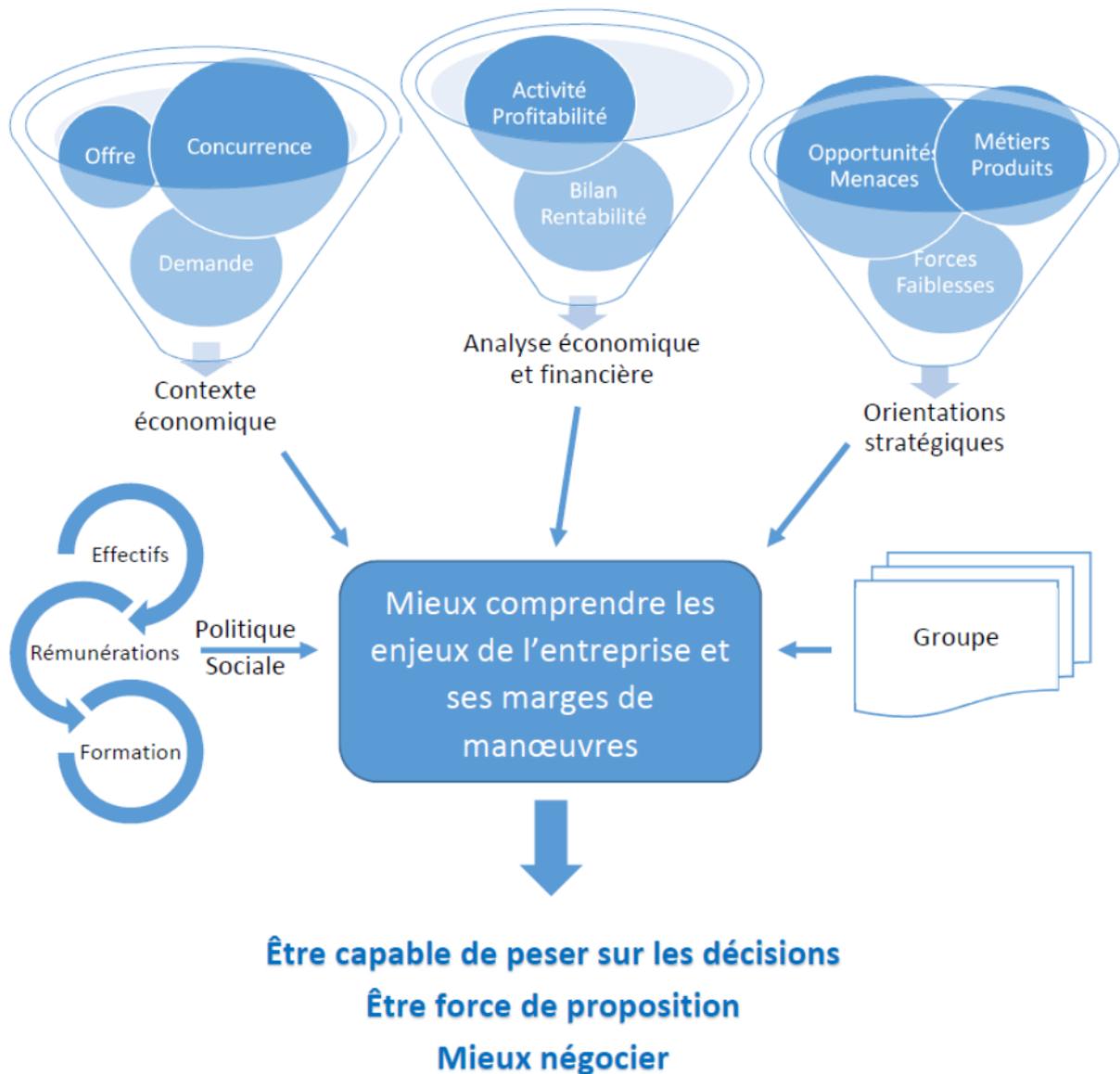
- 450 € par jour par élu en inter. En intra, devis sur demande.
- Financement sur budget de fonctionnement du CSE ou par l'employeur si accord dans le cadre de l'obligation de prévention

Pour avoir plus de renseignements, merci de contacter Stéphane ROOSE au 06 21 82 61 84 ou à l'adresse mail suivante : s.roose@impact-etudes.com

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le comité d'entreprise ou le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle économique

Rôle social et culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

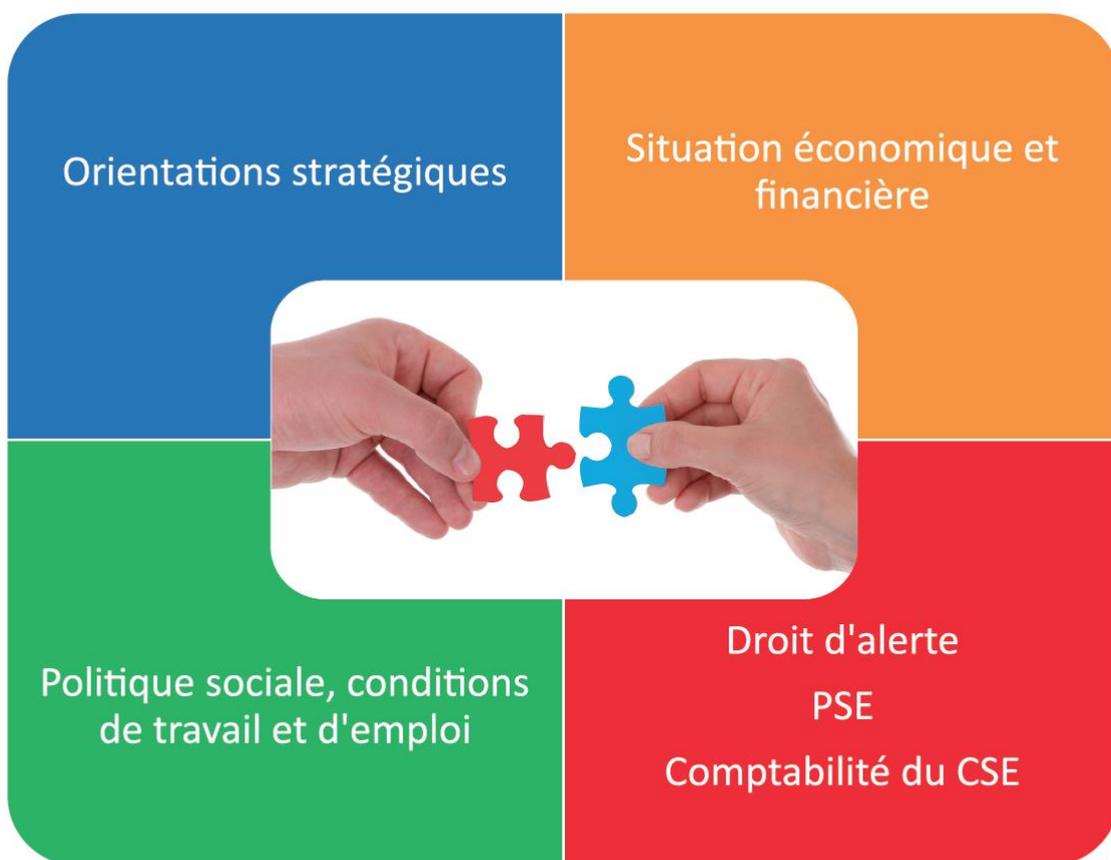
Formation sur 2
jours

Devis sur simple
demande

Céolis

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35