

> **Loi Climat: un véritable dialogue social** environnemental est-il né dans les entreprises ?

> **Entretien préalable au licenciement:** précision sur les modalités d'assistance du salarié protégé

> **Safran Engineering Services** renforce ses engagements en matière d'égalité et de QVT

## le dossier pratique p. 1-6

> **La résiliation judiciaire** du contrat de travail

# // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

## Loi Climat: un véritable dialogue social environnemental est-il né dans les entreprises ?

**Comment les partenaires sociaux se sont-ils emparés de la question environnementale ?**

**Les directions des ressources humaines ont-elles laissé des marges de manœuvre aux représentants du personnel ? Quelles sont les difficultés de mise en œuvre de ce nouvel objet de dialogue social ? Alors que la loi Climat du 22 août 2021 a intégré une dimension environnementale au dialogue social, en particulier dans les missions du CSE, des représentants syndicaux et divers experts nous ont apporté leurs premiers éléments de réponse, à l'occasion notamment d'un rendez-vous de l'Ajis qui s'est tenu en octobre.**

Au regard des nombreux défis économiques et sociaux liés à la **transition écologique**, celle-ci est destinée à s'imposer comme un **objet** à part entière de **dialogue social**. Du moins, tel était l'ambition portée par la **loi n°2021-1104 du 22 août 2021** en intégrant l'**environnement** dans les prérogatives des CSE (comité social et économique) et parmi les thèmes de négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (*v. le dossier juridique -RSE- n° 216/2021 du 1<sup>er</sup> déc. 2021*). Plus de deux ans après l'entrée en vigueur de ces dispositions, quel a été leur

**impact** pratique dans les entreprises ? Plusieurs représentants syndicaux et experts du dialogue social ont tenté de répondre à cette question, notamment à l'occasion d'un événement organisé par l'Ajis (Association des journalistes de l'information sociale) le 10 octobre 2023 à Paris.

### **Un bilan mitigé de la loi Climat sur le dialogue social environnemental...**

« La loi du 22 août 2021 n'a pas servi à rien. La prise en compte de l'enjeu environnemental dans le dialogue social était une revendication ancienne de la CFDT et de la CGT. Sa consécration par la loi Climat est une bonne chose car elle donne des **moyens d'action** aux représentants du personnel », considère **Dara Jouanneaux**, membre de Syndex, cabinet d'expertise auprès des CSE. Selon **Yoann Voulhoux**, directeur des ressources humaines du groupe Inovalis, les **nouveaux droits** accordés aux représentants du personnel permettent de « **challenger** les **entreprises**, notamment celles qui ont pris des engagements en matière de RSE ». S'il consultait déjà ses CSE sur le sujet environnemental avant la loi Climat, il estime que celle-ci lui permet de **mieux comprendre** ce qu'il doit communiquer aux syndicats dans la **BDESE**.

Enthousiasme plus mesuré chez **Sébastien Michel**, secrétaire fédéral à la Fédération chimie-énergie de la CFDT. « La loi Climat est un point d'appui », mais « cela n'**avance pas assez vite** », considère-t-il. **Fabienne Tatot**, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT, n'est pas plus positive: « les questions des **dommages** que peuvent subir les entreprises

et les salariés du fait du **changement climatique** ne sont **pas assez traitées** ». Pour **Aline Chanu**, avocate associée du cabinet Lepany, « le dialogue social environnemental reste un **sujet très à la marge**, embryonnaire. Les documents remis par les entreprises lors des consultations sont très lacunaires ». **Guillaume Coeurdevey**, associé d'Abari Avocats qui accompagne des entreprises, confirme l'**impact limité** de la loi Climat sur le dialogue social environnemental du fait de son **manque d'ambition**. « Au contraire de l'ANI du 11 avril 2023, qui est concret et pourrait donner des idées aux partenaires sociaux », ajoute-t-il (*v. le dossier pratique -RSE- n° 131/2023 du 19 juill. 2023*).

### **... en raison d'un manque de formation et de moyens**

Pour expliquer ces difficultés à faire de la transition écologique un véritable enjeu de dialogue social, Dara Jouanneaux (Syndex) évoque un **manque de formation** et de **moyens**, tant du côté des représentants du personnel que des directions d'entreprise. « Notre enjeu principal repose sur la formation des représentants du personnel et la structuration des syndicats, afin de **ne pas laisser les délégués syndicaux isolés** », confirme Sébastien Michel (CFDT). Si Fabienne Tatot (CGT) déplore également la faiblesse de la formation sur les enjeux environnementaux, elle évoque un **défi plus large**: « **rendre actif les salariés** sur le sujet, parvenir à les mobiliser en leur donnant les capacités d'agir ». Aline Chanu (Lepany & Associés) confirme la difficulté pratique des représentants du personnel

à se saisir des sujets environnementaux : « nous leur demandons d'être spécialisés sur de nombreux domaines, mais il y a une vraie difficulté à pouvoir tous les appréhender et les formations ne sont pas suffisantes ».

La question de l'impact des ordonnances Travail de 2017 sur les moyens des représentants du personnel a également été soulevée. « La mise en place des CSE nous a bien tués en termes de **moyens accordés aux représentants du personnel**, surtout lorsque l'on ajoute une prérogative avec l'environnement », regrette Sébastien Michel (CFDT). En outre, « la **suppression du CHSCT** a renforcé les difficultés », estime Aline Chanu (Lepany & Associés). Dans ces conditions, difficile de rendre attractif le mandat syndical en général, et l'investissement sur les questions environnementales en particulier.

### **Un enjeu identifié par les organisations syndicales...**

Les **syndicats** se sont-ils vraiment saisis des **enjeux** liés à la **transition écologique**? « Il ne faut pas laisser entendre que nous ne sommes pas engagés », répond Fabienne Tatot (CGT). Rejointe par Dara Jouanneaux (Syndex), pour

qui « la prise en compte de l'environnement dans le dialogue social est très ancienne ».

Mais le dialogue social environnemental dépend fortement de l'**investissement des représentants du personnel**. « La prise en compte du sujet est **variable** selon les syndicats et les salariés », reconnaît Fabienne Tatot (CGT). Pour Sébastien Michel (CFDT), la différence se joue avant tout sur l'**accompagnement proposé** par les structures syndicales à leurs adhérents. « Certains représentants du personnel sont curieux de la démarche et à l'initiative, quand d'autres sont plus attentistes. Des CSE ou des délégués syndicaux ont aussi pu avoir **peur** que le sujet environnemental **prenne la place** sur les **thèmes sociaux**. Notre rôle est de les rassurer pour leur dire que les deux **sujets sont liés** », complète Yoann Voulhoux (Inovalis). Même constat du côté des entreprises, selon Guillaume Coeurdevey (Abari Avocats). « L'approche du dialogue social environnemental est différente selon les secteurs. Par exemple, l'industrie est beaucoup plus sensibilisée, par obligation. Dans d'autres secteurs, c'est lié à la sensibilité personnelle des dirigeants ».

### **... parfois couronné de succès**

L'**investissement syndical** sur les questions environnementales peut **porter ses fruits**. « Il se passe des choses au niveau des entreprises et des branches sur la prise en compte du **risque canicule**. C'est pertinent pour les entreprises, ne serait-ce que pour des questions de **productivité**, au-delà de la protection de la santé des salariés », rapporte ainsi Fabienne Tatot (CGT). Selon Sébastien Michel (CFDT), deux leviers sont décisifs pour rendre concret le dialogue social environnemental et « faire bouger quelques lignes » : les prises de position intersyndicale et l'engagement des **administrateurs salariés**, notamment lorsqu'ils représentent les actionnaires salariés. « C'est le nerf de la guerre. Quand vous parlez au nom de X % du capital de l'entreprise, vous êtes plus écoutés », complète le secrétaire fédéral du premier syndicat de France.

Autre atout des représentants du personnel qui peut permettre d'obtenir des résultats en matière environnementale, aux yeux de Dara Jouanneaux (Syndex) : l'**ancienneté** et la **connaissance de l'entreprise**, « souvent plus importantes que celles de la direction ». ■

IRP

## **Entretien préalable au licenciement : précision sur les modalités d'assistance du salarié protégé**

**Statuant sur le cas particulier d'une procédure de licenciement engagée à l'encontre de l'unique représentant du personnel de l'entreprise, le Conseil d'État précise, dans un arrêt du 13 octobre, qu'il y a lieu d'appliquer les modalités d'assistance du salarié prévues dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. Il faut donc veiller à mentionner, dans la convocation à l'entretien préalable, la possibilité pour ce salarié d'être assisté par un membre du personnel ou par un conseiller extérieur. Une omission en la matière pourra toutefois être palliée par une information par tout moyen, délivrée en temps utile, ajoutez-il.**

Qu'il soit protégé ou non, tout salarié peut se faire assister, lors de l'entretien préalable à un éventuel licenciement,

par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans l'hypothèse où l'**entreprise est dépourvue d'institutions représentatives** du personnel, il dispose d'une option supplémentaire puisqu'il peut se tourner soit vers un membre du personnel, soit vers un **conseiller extérieur** figurant sur une liste établie dans chaque département (*v. le dossier pratique -Rupture- n° 231/2019 du 19 déc. 2019*). La lettre de convocation doit indiquer ces différentes possibilités d'assistance, en fonction de la situation de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1232-4*).

Mais que faut-il inscrire dans la convocation lorsque le **salarié visé** par la procédure est le **seul représentant du personnel** de l'entreprise? C'est à cette question que répond le Conseil d'État dans un arrêt du 13 octobre, en précisant qu'il convient d'appliquer, et donc de mentionner dans la convocation

à l'entretien préalable, les modalités d'assistance prévues dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. L'employeur doit donc veiller à indiquer le recours possible à un conseiller extérieur, étant précisé que le Conseil d'État tolère, en cas d'omission, que le salarié puisse en être informé par un autre moyen et ce, « en temps utile ».

### **Licenciement du seul représentant du personnel de l'entreprise**

L'affaire concernait un employeur à qui l'inspecteur du travail, puis le ministre du Travail saisi d'un recours hiérarchique, avaient **refusé** de délivrer l'**autorisation** de licencier un salarié protégé (délégué du personnel), **unique représentant du personnel** de l'entreprise, en raison de l'existence d'un **vice de procédure** résultant de l'**absence de mention**, dans la lettre de convocation

à l'entretien préalable, de la possibilité de se faire assister par un **conseiller** du salarié.

L'employeur faisait valoir que ce mode d'assistance n'est légalement prévu que dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP), ce qui n'était pas le cas ici puisqu'il existait un représentant du personnel en son sein, peu important qu'il soit visé précisément par la procédure. La **lettre de convocation** à l'entretien ne **mentionnant** que la faculté d'être assisté par un **membre du personnel** de l'entreprise était donc, selon l'employeur, parfaitement régulière. Malgré divers recours intentés contre les différents refus d'autorisation, il a toutefois été débouté par la Cour administrative d'appel de Versailles, approuvée par le Conseil d'État.

### **Situation assimilée à celle d'une entreprise dépourvue d'IRP**

Dans son arrêt du 13 octobre, le Conseil d'État pose pour principe que « lorsque le salarié concerné est le **seul** représentant du personnel dans l'entreprise, cette **situation** étant **assimilable** pour l'intéressé à celle d'une entreprise **dépourvue** de **représentant** du personnel, [la lettre de convocation à l'entretien préalable] doit **mentionner** la possibilité pour le salarié convoqué de se faire **assister** par une personne de son choix **appartenant au personnel** de l'entreprise **ou** par un **conseiller du salarié** ».

L'employeur qui souhaite licencier l'unique représentant du personnel de son entreprise doit donc se conformer, s'agissant des modalités d'assistance lors de l'entretien, aux dispositions applicables aux entreprises dépourvues de représentants du personnel, sous peine

de se voir reprocher un vice de procédure et ce, même si cela ne **ressort pas** d'une **lecture littérale** des textes. C'est en effet du point de vue du salarié que le Conseil d'État invite à se placer: s'il est l'unique représentant du personnel, il peut considérer que l'entreprise est dépourvue d'autres représentants susceptibles éventuellement de l'assister. Ce qui justifie qu'il puisse se tourner aussi vers un conseiller extérieur.

### **Conséquence d'une omission dans les mentions de la convocation**

Le Conseil d'État apporte toutefois un **tempérament** au principe selon lequel ces modalités d'assistance devaient être clairement indiquées dans la lettre de convocation à l'entretien préalable: « la **procédure** n'est **pas entachée d'irrégularité** s'il est établi que le salarié a été **pleinement informé**, en **temps utile**, des **modalités** d'assistance auxquelles il avait droit, en fonction de la situation de l'entreprise, pour son entretien préalable ».

Autrement dit, en l'absence de la mention relative au conseiller du salarié dans la convocation elle-même, la **procédure de licenciement** peut malgré tout être considérée comme **régulière** par l'autorité administrative (saisie de la demande d'autorisation), si l'employeur a informé le salarié, par un **autre moyen** et suffisamment longtemps **avant l'entretien**, de la possibilité d'être également assisté par un **conseiller extérieur**. Mais en l'espèce, le salarié n'avait obtenu cette information que la **veille** de son **entretien**, donc bien trop tardivement d'après le Conseil d'État. Dès lors, la procédure de licenciement était bien irrégulière, ce qui **justifiait** la décision de **refus d'autorisation** de licenciement, alors même que le salarié s'était finalement

présenté à l'entretien accompagné d'un conseiller extérieur...

### **Portée du tempérament introduit par le Conseil d'État**

Précédemment, statuant également sur un **cas particulier** (procédure de licenciement engagée au sein d'une **UES**), le Conseil d'État avait déjà estimé que l'**imprécision** de la **lettre de convocation** mentionnant seulement que l'intéressé pouvait se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise (alors qu'il pouvait l'être également par un membre du personnel d'une autre entreprise de l'UES), **ne rendait pas la procédure irrégulière** « s'il est établi que le salarié a été pleinement **informé**, en **temps utile**, des modalités d'assistance auxquelles il avait droit » (*CE, 12 juin 2019, n° 408970; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 114/2019 du 25 juin 2019*).

Il est dès lors permis de s'interroger sur la **portée exacte** de ce **tempérament** permettant à l'employeur de « rattraper » une lettre de convocation incomplète en informant le salarié protégé par un autre moyen avant la tenue de l'entretien. Ne vaut-il que dans les deux cas particuliers tranchés par les arrêts du 13 octobre dernier et du 12 juin 2019? Ou faut-il généraliser le principe à toute hypothèse dans laquelle l'employeur n'a pas correctement mentionné les modalités d'assistance du salarié protégé, prescrites par le Code du travail? Dans l'attente de prochaines décisions, il est préférable de ne pas négliger la rédaction de la lettre de convocation sur ce point. ■

CE, 13 oct. 2023, n°467113

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

## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

# Safran Engineering Services renforce ses engagements en matière d'égalité et de QVT

**Safran Engineering Services s'est doté, le 6 septembre 2023, d'un accord visant à « poursuivre et intensifier » ses engagements en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail (QVT). Pour favoriser les modes de déplacement « vertueux », il met aussi en place un forfait mobilité durable de 600 € net par an.**

La direction de Safran Engineering Services et les syndicats CFE-CGC, CGT et FO ont signé, le 6 septembre 2023, un accord relatif à l'égalité professionnelle, à la QVT et à la mobilité durable. Applicable pour une durée de trois ans, il renforce les actions du précédent accord de 2018 en matière d'embauche, de promotion professionnelle,

de formation et d'accompagnement de la parentalité. Il fixe également une « stratégie de mobilité », en encourageant les salariés à utiliser des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. Notons également que le texte comporte des mesures relatives à la lutte

contre le harcèlement, les violences au travail et les agissements sexistes.

### **Poursuivre les engagements en matière d'égalité professionnelle**

L'entreprise entend « poursuivre et intensifier ses efforts en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle », en prenant les engagements suivants :

– veiller au développement de la **mixité** des **candidatures** tant sur les métiers techniques qu'au sein des fonctions supports ;

– faire en sorte que le nombre de **recrutements** de femmes effectués en année N soit **supérieur d'au moins 1 %** à celui constaté en année N - 1, et ce durant toute la durée de l'accord ;

– renforcer « la dynamique de l'intégration » des jeunes femmes par le biais de sa politique de stage et d'apprentissage. Par ailleurs, l'entreprise continuera de favoriser l'**accès** des **femmes** aux postes à **responsabilités managériales** et d'expertise (à tous les niveaux, y compris les spécialistes), *via* :

– la mise en place de parcours d'accompagnement suite à la revue de personnel, pour au moins **cinq** femmes sur la durée de l'accord ;

– une augmentation de la représentation des femmes sur les organigrammes ;

– la désignation d'au moins une femme au niveau « expert » et une femme « spécialiste », sur la durée de l'accord ;

– l'organisation d'au moins trois accompagnements individuels de type mentoring par an.

Concernant la **formation**, les signataires conviennent que l'indicateur chiffré relatif au **nombre d'heures** de formation réalisées devra être **équivalent** entre les hommes et les femmes, au regard de leur proportion dans l'entreprise. De plus, un **bilan de compétences** sera proposé aux salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé de maternité d'une durée supérieure à six mois, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein.

Enfin, l'entreprise s'engage à continuer à corriger les **écarts de salaire** qui ne seraient pas justifiés. Une synthèse de ces écarts et des corrections apportées sera présentée, chaque année, en commission de suivi.

### **Renforcer la politique de qualité de vie au travail**

Dans le cadre l'accompagnement de la **parentalité**, Safran Engineering Services intègre les mesures prévues dans l'accord conclu au sein du groupe Safran (*v. l'actualité n° 18879 du 21 sept. 2023*), notamment :

– la **rémunération à 100 %** des congés de maternité, d'adoption et de paternité ;

– une autorisation d'absence rémunérée pour sept examens ou actes médicaux accordée au second parent dans le cadre d'un **parcours de PMA** (procréation médicalement assistée) ;

– l'attribution, à partir du cinquième mois de grossesse, d'un **crédit hebdomadaire de repos payé**, de 20 % du temps de travail (soit un jour pour un temps plein) ;

– l'octroi de jours de congé pour enfants malades.

Par ailleurs, l'accord prévoit également :  
– d'attribuer, à partir du cinquième mois de grossesse, un **jour de télétravail supplémentaire** par semaine, si l'emploi occupé le permet et après accord de la hiérarchie (en supplément du télétravail régulier le cas échéant et dans la limite globale de trois jours par semaine). Cette mesure n'est pas cumulable avec le crédit hebdomadaire de repos de 20 % ;

– de réserver des places de parking aux salariées en état de grossesse sur chaque site et agence ;

– de pouvoir télétravailler les jours pendant lesquels auront lieu les examens médicaux en cas de PMA ou d'état de grossesse ;

– d'accorder une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire jusqu'à la classe de sixième incluse, dans la limite de deux heures, avec la possibilité de télétravailler ce jour-là ;

– d'étendre le dispositif de **dons de jours**, conformément aux dispositions légales, aux **salariés aidant** un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap et aux salariés ayant perdu un enfant de moins de 25 ans ;

– de reconduire le financement du chèque emploi service universel, soit 1 000 € par an, cofinancé à hauteur de 500 € par l'entreprise pour les parents d'enfants âgés de 12 ans et 1 600 € par an, financé à 100 % par l'entreprise, pour les salariés handicapés et les parents d'enfants handicapés sans condition d'âge.

### **Encourager les modes de transport vertueux**

« S'inscrivant dans une volonté d'amélioration continue au service tant de la transition énergétique que des attentes des collaborateurs », Safran Engineering Services met en place un **forfait mobilités durables** d'un montant de **600 € nets par an**. Le dispositif est ouvert à l'ensemble des collaborateurs (y compris les intérimaires et stagiaires) et sans condition d'ancienneté, sous réserve de s'inscrire dans une démarche de mobi-

lité durable à raison de **100 jours minimum** par année civile (50 jours pour les salariés bénéficiant du télétravail régulier). Pour l'année 2023, les seuils minimaux sont fixés à 50 jours hors télétravail et 25 jours en cas de recours au télétravail régulier. Les **déplacements concernés** sont ceux ayant lieu entre la résidence habituelle et le lieu de travail, et seulement si le collaborateur utilise :  
– un **vélo** personnel ou en location, à assistance électrique ou non ;  
– le **covoiturage** (en tant que conducteur ou passager) ;  
– des **engins** de déplacement personnels, **non thermiques**, tels que les cyclomoteurs, les motocyclettes, personnels, loués ou en libre-service, ou les monoroues, gyropodes ou trottinettes dont le salarié est propriétaire ;

– un **service d'autopartage** avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène.

De plus, l'entreprise s'engage à :

– rembourser **75 %** des frais d'abonnement de transports publics (cumulable avec le FMD dans la limite d'un montant forfaitaire de 700 € net) ;

– étudier le déploiement d'une application de covoiturage ;

– installer des aménagements pour les cyclistes et des bornes électriques sur les sites et agences qui n'en sont pas équipés. ■

Accord relatif à l'égalité professionnelle, à la qualité de vie au travail et à la mobilité durable au sein de Safran Engineering Services, 6 sept. 2023

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

## // RDV annuel

### Actualité de la protection sociale, réforme des retraites, santé et prévoyance

En présentiel ou connecté à distance en direct

Pour sa 10<sup>e</sup> édition, notre rendez-vous annuel sur « l'actualité de la protection sociale » se tiendra le **mardi 28 novembre 2023 !**

La journée sera l'occasion de faire le point sur les impacts de la réforme des retraites sur les trois piliers, connaître les nouveautés sur les catégories objectives des cadres, appréhender les actualités majeures de l'année impactant la vie des régimes de santé prévoyance, sans oublier les précisions données cette année par le **BOSS**.

Pour plus d'informations :  
<https://formation.liaisons-sociales.fr/conferences>  
Tél. : 09 69 32 35 99

## Rupture du contrat

### ► Les licenciements pour faute grave ou lourde en baisse début 2023, selon la Dares

Les licenciements pour faute grave ou lourde sont en recul de 11 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 et de 15 % au trimestre suivant, selon une étude de la Dares publiée le 31 octobre. « Au 2<sup>e</sup> trimestre 2023, les licenciements pour faute grave ou lourde sont inférieurs de 30 % au pic atteint au 2<sup>e</sup> trimestre 2022, et de 9 % par rapport au niveau qui prévalait avant la crise sanitaire, fin 2019 », indique l'étude. Au 2<sup>e</sup> trimestre 2023, les démissions et les ruptures conventionnelles se situent au-dessus de leurs niveaux d'avant-crise, soit respectivement + 25 % et + 13 % par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2019. Les licenciements pour faute grave ou lourde avaient nettement augmenté du 1<sup>er</sup> trimestre 2021 au 2<sup>e</sup> trimestre 2022 (+ 47 %, soit + 8 % par trimestre en moyenne), pour ensuite commencer à décroître à partir de l'été 2022. Une tendance également constatée pour les démissions et les ruptures conventionnelles. Ce repli des licenciements pour faute grave ou lourde intervient « dans un contexte de promulgation de la loi introduisant la présomption de démission pour abandon de poste », note la Dares. Laquelle rappelle qu'une de ses enquêtes, réalisée auprès d'entreprises ayant licencié un salarié pour faute grave ou lourde au 1<sup>er</sup> semestre 2022, montrait qu'une proportion importante de licenciements pour faute grave ou lourde (71 %) correspondait à des abandons de poste (v. *L'actualité* n° 18743 du 24 févr. 2023). En outre, à partir d'une enquête auprès des seuls allocataires de l'assurance chômage licenciés pour faute grave ou lourde, l'Unédic obtient également une proportion élevée d'abandons de poste (48 % en 2021 et au premier semestre 2022). Source *Liaisons-sociales.fr*

## Retraite

### ► L'économiste Gilbert Cette nommé président du COR

L'économiste Gilbert Cette a été nommé, le 31 octobre, président du Conseil d'orientation des retraites (COR) lors du Conseil des ministres, selon le compte-rendu officiel, et remplace ainsi Pierre-Louis Bras, très critiqué par l'exécutif au moment de la réforme des retraites. Le gouvernement avait annoncé la semaine précédente qu'il souhaitait remercier l'ancien président, assurant que ce n'était

« pas une sanction » mais un « timing cohérent », après « neuf ans » de présidence. Plusieurs syndicats avaient dénoncé une éviction liée aux prises de position de Pierre-Louis Bras pendant le débat sur la réforme des retraites, qui contredisaient certaines prévisions gouvernementales et avaient déclenché l'ire de la majorité (v. *L'actualité* n° 18905 du 27 oct. 2023). Le COR, qui regroupe 41 membres – parlementaires, représentants du patronat et des syndicats, membres des grandes administrations et experts – est une instance d'expertise et de concertation rattachée à Matingnon ? mais qui travaille de façon indépendante. Son président est nommé en Conseil des ministres. Il est chargé « d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français ». Source *AFP*

## Budget et fiscalité

### ► Pour fin 2023, Bercy maintient ses prévisions et ajuste son budget

Les prévisions macroéconomiques de la France sont maintenues pour la fin 2023, a annoncé le gouvernement le 31 octobre, après la présentation en Conseil des ministres du « projet de loi de finances de fin de gestion » pour cette année. Ce premier « PLFFG » est une nouvelle catégorie de loi qui remplace les traditionnels projets de loi de finances rectificatives et ne contient pas de nouvelle mesure fiscale, seulement des ajustements de crédits. Le porte-parole du gouvernement Olivier Véran a confirmé que le déficit public serait de 4,9 % du PIB en 2023, contre 5 % prévu dans le projet de loi de finances (PLF) initial, mais comme prévu dans le cadrage du PLF 2024. De même, il a confirmé que la dette publique 2023 équivaldrait à 109,7 % du PIB après 111,8 % en 2022. La prévision de croissance de 1 % sur l'année est par ailleurs confirmée. Source *AFP*

## Sécurité sociale

### ► « Le PLFSS d'austérité va enfoncer le pays dans la crise sanitaire », craint le groupe des 9

« Le PLFSS 2024, que le gouvernement entend faire passer *via* le 49-3, s'inscrit dans la continuité des précédents : il tourne le dos aux besoins de la population en termes de santé, d'accès aux soins, de développement du service public hospitalier », ont estimé les fédérations de retraités composant le groupe des 9 ou « G9 » (CFE-CGC, CFTC, CGT, Ensemble & Solidaires, FGR, FO, FSU, LSR et Solidaires)

dans un communiqué du 31 octobre. « Les politiques d'exonérations se développent, pesant lourdement sur les comptes de la Sécurité sociale et favorisant le remplacement de la cotisation par l'impôt, ce qui conduit à l'étatisation du financement de la Sécurité sociale », soulignent-elles, regrettant qu'« alors que notre système de santé est au bord du gouffre d'un déficit de satisfaction des besoins en santé, l'objectif du gouvernement [soit] uniquement financier et vise « le redressement des comptes sociaux » ». Elles ajoutent que « rares sont les mesures concernant le chantier de l'autonomie », qui, en plus, « se caractérisent par leur indigence ». Les organisations du G9 « dénoncent » ainsi « les insuffisances de financements prévus tant en Ehpad que pour l'aide à domicile, et qui ne suffiront même pas à répondre à la nécessaire montée en charge des mesures adoptées dans le PLFSS 2023 ».

## Syndicats

### ► Fichier de responsables FO en 2018 : l'ancien secrétaire général, Pascal Pavageau, condamné

L'ancien secrétaire général de Force ouvrière (FO), Pascal Pavageau, et deux anciennes membres de son équipe ont été condamnés le 31 octobre à des amendes pour avoir élaboré un fichier de responsables du syndicat, qui avait fait scandale en 2018. Pascal Pavageau, avait été élu à la tête de FO en avril 2018 à la suite de Jean-Claude Mailly et avait démissionné six mois plus tard, après la révélation par *Le Canard enchaîné* de ce fichier, qui avait provoqué une grave crise au sein du troisième syndicat français (v. *L'actualité* n° 17906 du 27 sept. 2019). Le Tribunal correctionnel de Paris l'a condamné à 4 000 € d'amende pour collecte de données personnelles par un moyen frauduleux et conservation de données à caractère sensible sans consentement entre 2016 et 2018. Ses coprévenues, anciennes directrice de cabinet et cheffe de cabinet, se sont vues infliger respectivement 2 000 € et 1 500 € d'amende pour collecte, conservation et traitement de données sans mesure assurant la sécurité. FO s'est vu octroyer un euro de dommages et intérêts et 1 000 € en frais d'avocat. « Ce que nous voulions, c'était laver notre organisation. Ce fichage était inadmissible », a réagi Frédéric Souillot, secrétaire général actuel de FO. Au cœur de ce dossier, deux tableaux, datant de fin 2016-début 2017, listant quelque 130 responsables du syndicat. Dans une

colonne figuraient des mentions comme « trotskiste », « franc-maçon », « homo », « gravement malade »... Lors du procès, Pascal Pavageau avait affirmé les avoir « découverts pour la première fois en 2018 », dans *Le Canard enchaîné*. Il avait reconnu avoir voulu « former » son équipe, composée de gens extérieurs au syndicat, en leur parlant de l'organisation à laquelle il appartenait depuis deux décennies, assurant ne « jamais » avoir « demandé à faire un fichier ». *Source AFP*

## Entreprises

### ► Colère des syndicats à propos du nouveau système de rémunération des livreurs Uber Eats

Uber Eats a lancé le 10 octobre, dans trois agglomérations (Lille, Rouen et Valence), un nouveau système de rémunération pour ses livreurs, dénoncé par le syndicat Union-Indépendants, alors qu'il doit s'étendre au reste du territoire « dans les prochains jours » selon la plateforme. Ce « nouveau système de tarification » doit « valoriser le temps passé à réaliser la course », avance Uber Eats, contactée par l'AFP. « Le calcul du prix d'une course prend désormais en compte le temps de livraison (que ce soit le temps d'attente au restaurant, pour se rendre à celui-ci ou l'attente chez le client, par exemple) », explique-t-elle, et donc permettre « une rémunération plus juste pour les livreurs », selon elle. Mais Union-Indépendants a dénoncé dans un communiqué cette décision « inacceptable » qui a été prise « sans consultation » et qui provoque une « baisse drastique de la rémunération », estimée de 10 % à 40 %. Uber Eats se défend et affirme que « ce changement ne vise pas à diminuer la rémunération moyenne par course », ajoutant qu'ils continueront de « suivre son impact pour les livreurs, les restaurateurs et les clients de l'application de près ». Le groupe précise en outre que cette mesure s'accompagne de la mise en place d'un « revenu minimum horaire de 11,75 euros » (*v. l'actualité n° 18786 du 27 avr. 2023*). Contacté par l'AFP, Union-Indépendants indique « ne rien comprendre » à cette nouvelle grille tarifaire et en demande « l'arrêt immédiat ». Il se dit toutefois « prêt à discuter pour construire une vraie tarification, basée sur des éléments lisibles », tout en invitant les livreurs à « se tenir prêts à se mobiliser massivement si rien

ne change ». La CGT félicite quant à elle les livreurs grévistes et appelle à « amplifier le mouvement » partout en France, notamment le week-end du 3 au 5 novembre. *Source AFP*

### ► Emmaüs : la direction d'une communauté assigne des grévistes devant la justice

La direction de la communauté Emmaüs de Saint-André-lez-Lille (Nord), dont une vingtaine de compagnons sont en grève depuis début juillet, a assigné des grévistes en référé le 31 octobre devant le Tribunal judiciaire de Lille pour obtenir la levée du piquet de grève (*v. l'actualité n° 18878 du 20 sept. 2023*). Au total, neuf protagonistes ont été assignés par la direction locale : six compagnons, l'union départementale de la CGT, son secrétaire et le représentant du comité des sans-papiers du Nord (CSP59). Selon l'avocat du requérant, M<sup>e</sup> Christophe Loonis, les accès de l'association « ne peuvent plus être assurés » et elle ne peut donc plus « exercer son activité », ni « aider les compagnons qui ne sont pas dans le mouvement », a-t-il expliqué. Aussi, « nous demandons que les accès soient rendus libres pour permettre à l'association d'exercer son activité ». Selon la défense, « il n'y a aucun blocage et aucune occupation illicite ». Le mouvement de grève est « parfaitement légitime et respecte les règles du droit de la grève », a assuré M<sup>e</sup> Ioannis Kappopoulos, avocat des grévistes. « Les compagnons sont chez eux, ils ont leur logement à l'intérieur de la Halte Saint-Jean, rester dans les locaux n'est pas une occupation illicite », a-t-il affirmé. La décision doit être rendue le 7 novembre. *Source AFP*

### ► Les syndicats de la Banque de France demandent une enquête après un nouveau suicide de salarié

Les syndicats de la Banque de France comptent demander une enquête après un nouveau suicide de salarié, le troisième en quelques mois, a-t-on appris le 31 octobre de sources concordantes (*v. l'actualité n° 18885 du 13 oct. 2023*). Pour l'instant, rien ne laisse penser qu'une raison professionnelle soit à l'origine de ce geste, selon ces sources. Dans un communiqué, la CGT, premier syndicat de la banque centrale, souhaite élargir les investigations et « demande une enquête concernant tous les suicides de collègues depuis 2019 ». S'exprimant sur le dernier cas, « on compte demander une enquête

pour éclaircir les causes », a confirmé Frédéric Pianet, élu du Syndicat national autonome du personnel de la Banque de France (SNABF-Solidaires), deuxième syndicat de la banque. « Les informations dont nous disposons à ce stade semblent montrer qu'aucune alerte professionnelle n'avait été relevée », précise une note interne de la Banque de France communiquée aux salariés. « On peut parfois avoir des doutes, là cela semble uniquement être pour des raisons personnelles », a déclaré Yannick Guillemaud, membre du SNABF-Solidaires. Trois semaines auparavant, les syndicats avaient décidé de lancer une expertise après deux suicides de salariés en juin, dont l'un pointait directement dans une lettre la part de responsabilité de son employeur (*v. l'actualité n° 18885 du 13 oct. 2023*). Le gouverneur avait au même moment annoncé le lancement d'un programme dit d'action « Bien-être au travail », selon lui « plus utile que le vote d'une alerte syndicale sur l'ensemble de la Banque ». Ce plan, qui doit associer l'encadrement, les agents et les élus du personnel, commencera par des enquêtes dans tous les métiers du groupe et comprendra un volet sur la charge de travail. *Source AFP*

### ► Dentelle de Calais : Desseilles placé en redressement judiciaire

Le dentelier Desseilles, l'un des fleurons de l'industrie de la dentelle de Calais employant 87 salariés, a été placé en redressement judiciaire par le tribunal de commerce de Boulogne-sur-Mer (Pas-de-Calais), a expliqué le directeur général de l'entreprise, Sébastien Bento Soares, le 31 octobre à l'AFP. « L'entreprise a été assignée par un créancier et le tribunal a demandé le paiement de la créance, ce qui n'était pas possible », a-t-il précisé. En conséquence, à l'issue de l'audience du 26 octobre « le tribunal a décidé de placer la société en redressement judiciaire » avec une période d'observation de six mois, a-t-il ajouté, précisant que la prochaine audience aurait lieu le 21 décembre. Le groupe Desseilles avait déjà été placé en redressement judiciaire en 2019, trois ans après sa reprise par le groupe chinois Yongsheng. Il avait alors été partiellement repris par Pascal Cochez, dirigeant du Groupe Cochez spécialisé dans le transport et les services industriels (*v. l'actualité n° 17904 du 25 sept. 2019*). *Source AFP*

**LAMY** | KARNOV GROUP  
**LIAISONS**

Éditeur : Lamy Liaisons, SAS ayant son siège social 7, rue Emmy Noether - 93400 Saint-Ouen. Représentant légal : Guillaume Deroubaix. Associé unique : Karnov HoldCo France. Directeur de la publication : Guillaume Deroubaix. Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Directrice adjointe des rédactions : Rachel Brunet. Rédactrice en chef : Aude Courmont. Rédactrice en chef adjointe : Sandra Laporte. Rédaction : Vincent Szpyt (chef de rubrique législation et réglementation), Anne Buis (cheffe de rubrique conventions et accords), Solène Besnault, Quentin Chatelier, Audrey Demailly Minart, Clara Lecroq, Laura-Cécile Nédellec, Tom Poutrieux, Juliette Renard. Secrétaire de rédaction : Audrey Évard. Dépôt légal : à parution. Prix au numéro : 3,53 € TTC. N° ISSN (version en ligne) : 2262-2799. N° ISSN (version imprimée) : 1955-5024. Périodicité : quotidien. N° CPPAP : 1126 T 80984. Crédit photos : Getty Images. Imprimeur : Dupliprint, 2 rue Descartes, 95330 Domont. Origine du papier : Portugal. Taux de fibres recyclées : 0 %. Certification : FSC-EU Ecolabel. Eutrophisation : Ptot 0,07 kg / tonne. Pour contacter le service client : ☎ N° Cristal 09 69 39 58 58 courriel : contact@lamyliaisons.fr - Internet : www.liaisons-sociales.fr - www.lamyline.fr - www.lamy-liaisons.fr - Ce numéro comporte 14 pages dont 2 pages de publicité. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, du contenu issu de la présente publication, effectuée sans autorisation de l'éditeur, est illicite et constitue une contrefaçon.



# CPF - Manager la sécurité et le bien-être au travail

## Bloc de compétences 4 : Management de la QVT et de la RSE du titre MDRH

LIAISONS  
SOCIALES  
FORMATION

PROGRAMME / 7h30 à 9h00



### OBJECTIFS

- Initier une démarche Qualité de Vie au Travail
- Appréhender la stratégie et la méthodologie de la démarche QVT
- Mettre en oeuvre et pérenniser le plan d'actions

### PUBLIC

- DRH et RRH
- Responsable des relations sociales
- Membre des services RH
- Responsable QVT

### MODULE 1

#### Initier une démarche qualité de vie au travail

- 1 Analyser l'évolution du contexte de travail**
  - Représentation du concept de QVT
  - Évolution de la construction du concept de QVT
  - **Exercice pratique :** Les évolutions des organisations du travail
- 2 Resituer la place de la QVT dans le monde du travail**
  - Naissance du concept QVT dans le monde
  - QVT et télétravail
  - **Exercice pratique :** Qualité de Vie ou Qualité de Vie au Travail ?
- 3 Définir la Qualité de Vie au Travail et son périmètre**
  - Définition de la Qualité de Vie au Travail
  - Périmètre d'actions de la QVT
  - **Exercice pratique :** Les différentes actions de la QVT
- 4 Appréhender le cadre légal de la QVT**
  - Initier la démarche QVT en entreprise
  - Évolutions législatives et obligations employeur
- 5 Favoriser le bien-être au travail des collaborateurs**
  - Définition du bien-être au travail
  - Les outils et méthodes de travail favorisant le bien-être au travail
  - **Exercice pratique :** Besoins et aspirations du travail ou contraintes et possibilités de milieu de travail ?
- 6 Prévenir les risques psychosociaux**
  - Les facteurs de risques psychosociaux
  - Facteurs de risque psychosociaux et troubles psychosociaux
  - Conséquences pour l'entreprise
  - Actions de prévention des risques professionnels
  - Focus sur les situations détériorées : le cas du harcèlement moral
  - Distinction entre démarche RPS et QVT
  - **Exercice pratique :** Conséquences des RPS sur l'entreprise
- 7 Quiz final du module 1**

### MODULE 2

#### Appréhender la stratégie et la méthodologie de la démarche QVT

- 1 Connaître les multiples enjeux d'une démarche de prévention des risques professionnels**
  - Les différents enjeux de la prévention des risques professionnels
  - **Exercice pratique :** Les actions de prévention des risques professionnels
- 2 Appréhender les enjeux spécifiques d'une démarche QVT**
  - Les enjeux spécifiques de la QVT
  - **Exercice pratique :** Associer les situations proposées aux différents enjeux de la QVT

### 3 Définir les grandes étapes de la mise en place d'une démarche QVT

- Quatre étape de la construction d'une démarche QVT
- Scénario de l'étape de cadrage
- Indicateurs objectifs et subjectifs
- Caractéristiques internes et externes
- **Exercice pratique :** Construire un tableau de diagnostic QVT

### 4 Négocier un accord QVT

- Cadre juridique de la QVT
- Périodicité et thèmes de la négociation
- **Exercice pratique :** Vrai ou faux ?

### 5 Intégrer des membres actifs dans la démarche, faire face aux réticences, porter le projet

- Le négociateur niveau salarié
- Le négociateur niveau employeur
- **Exercice pratique :** Quiz

### 6 Quiz final du module 2

### MODULE 3

#### Mettre en œuvre et pérenniser le plan d'actions

### 1 Piloter une démarche QVT

- Les membres permanents de l'instance COPIL QVT
- Les partenaires extérieurs de l'instance COPIL QVT
- Fréquence des réunions du COPIL QVT
- Organiser une démarche QVT
- **Exercice pratique :** Identifier quel acteur solliciter en fonction des situations rencontrées

### 2 Accompagner le changement avec la mise en place d'une démarche QVT

- Les différents acteurs de la démarche QVT
- Appropriation des actions de prévention par les différents acteurs
- L'intégration de la politique QVT
- Situation de crise et démarche QVT
- Mise en place de la communication auprès des collaborateurs
- **Exercice pratique :** Compléter l'organigramme des acteurs du COPIL QVT

### 3 Quiz final du module 3

#### Option : Certification offerte

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°4 "Manager la sécurité et le bien-être au travail" du titre certifié de niveau 6 enregistré au RNCP Manager du développement des Ressources Humaines.  
En partenariat avec l'école SUP des RH.

DURÉE	7h30 <sup>(1)</sup>	9h00 <sup>(2)</sup>
SESSIONS 2024 Formation accessible à distance	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7
TARIF	1 300 € HT	1 800 € HT
CODE	PC023	PC024

(1) Formation à distance 100% autonome (modules e-learning)

(2) Formation à distance 100% accompagnée (modules e-learning + accompagnement individuel avec un-e expert-e)

## Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr> - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : [FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr](mailto:FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr)

# CPF - Piloter la formation professionnelle (E-learning)

## Bloc de compétences 6 : Pilotage de la formation professionnelle du titre CRH

LIAISONS  
SOCIALES  
FORMATION

PROGRAMME / 16h30 à 18h00



### OBJECTIFS

- Maîtriser le cadre légal de la formation professionnelle continue et ses acteurs
- Utiliser et optimiser les différents dispositifs de la formation professionnelle continue
- Monter un plan de développement des compétences
- Organiser les actions de formations et leur suivi administratif
- Établir et suivre le budget formation
- Construire un système d'évaluation efficace de ses formations

### PUBLIC

- Chargé de formation nouvellement intégré
- Chargé de formation souhaitant consolider ses connaissances

### 1 Introduction

- Vidéo de présentation de la formation
- Introduction au parcours de formation
- Consignes : comment prendre un rendez-vous d'accompagnement individuel et personnalisé ?
- Questionnaire préalable : Recueil des besoins
- Questionnaire d'évaluation des connaissances à effectuer avant la formation

### MODULE 1

#### Maîtriser le cadre juridique de la formation professionnelle continue

### 2 Le cadre légal de la formation professionnelle continue (FPC)

- Le plan de développement des compétences
- Qu'est-ce qu'une action de formation ?
- Initiation sur l'évolution historique de la formation continue
- Les « sources » juridiques régissant la formation professionnelle
- Quiz sur les objectifs des lois de la formation professionnelle

### 3 Les obligations de l'employeur en lien avec la formation professionnelle

- Les obligations de l'employeur :
- **Cas pratique** sur le suivi des entretiens
- Quiz sur les risques de l'employeur

### 4 Se positionner face aux divers acteurs de la formation

- Le rôle du service formation
- Les acteurs de la formation internes à l'entreprise et leur rôle
- Obligations du salarié
- Le rôle des acteurs externes à l'entreprise
- Les organismes de formation
- Quiz sur les acteurs de la formation professionnelle

### 5 Maîtriser et optimiser les différents dispositifs de la formation professionnelle continue (FPC)

- Choisir le bon dispositif de formation
- Les 3 modes d'accès à la formation
- Exercice sur le dispositif de développement professionnel adapté

### 6 Dispositifs qualifiants et certifiants

- Certification VS qualification, késako ?
- L'accompagnement à la professionnalisation
- Exercice sur le dispositif de formation adapté (VAE, PTP, CEP)

### 7 Quiz final

- 10 questions

### MODULE 2

#### Mettre en œuvre un plan de développement des compétences

### 1 Les étapes d'élaboration du plan de développement de compétences

- Monter un plan de développement des compétences
- Les différences entre action de formation et action de développement des compétences
- Contenu et étapes du plan de développement des compétences
- Le rôle crucial du manager
- Exercice sur l'intégration des managers dans l'élaboration du plan de développement des compétences

### 2 Contribuer à la construction du plan de développement des compétences

- Construire le plan de développement des compétences
- Prévoir les rendez-vous avec les managers
- Réceptionner les demandes de formation
- **Cas pratique** : réfléchir et déterminer les formations nécessaires selon une situation donnée
- Exercice sur le type de dispositif de formation le plus adapté selon la demande

### 3 Passer des besoins en formation à l'optimisation des actions de développement des compétences

- Comment financer sa formation ?
- Le budget formation
- La FOAD et l'AFEST
- Vrai/Faux sur les types d'actions de développement des compétences

### 4 Assurer le bon déroulement d'une formation et son suivi administratif

- Suivre son plan de développement des compétences
- Organisation d'une session de formation
- Les demandes de prise en charge OPCO
- Construire les outils de suivi
- Les modèles STAR et Kirkpatrick
- Les conseils de Liaisons sociales formation
- **Cas pratique** : pour une formation donnée définir les objectifs, la durée estimée et les difficultés éventuelles

### 5 Quiz final

- 10 questions

#### Option : Certification

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°6 "Pilotage de la formation professionnelle" du titre certifié de niveau 6 enregistré au RNCP Chargé(e) des Ressources Humaines. En partenariat avec l'école SUIP des RH

DURÉE	18 h 00 <sup>(1)</sup>	16 h 30 <sup>(2)</sup>
<b>SESSIONS 2024</b> Formation accessible à distance	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7	▶ Ce parcours est accessible 24h/24, 7j/7
TARIF	1 300 € HT	900 € HT
CODE	SP297	SP298

(1) Formation à distance 100% accompagnée (modules e-learning + accompagnement individuel avec un-e expert-e)

(2) Formation à distance 100% autonome (modules e-learning)

Informations complémentaires et inscriptions :

<https://formation.lamy-liaisons.fr> - Tél. 09 69 32 35 99 - Email : [FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr](mailto:FR-liaisonsformation@lamyliaisons.fr)