Rubrique réalisée par Emmanuel Franck & Aude Aboucaya

TABLEAU DE BORD

Emploi

+ 5,1 %
PROGRESSION DE L'EMPLOI INTÉRIMAIRE AU 4E TRIMESTRE 2020
Source : Dares, mars 2021

+ 20,2 %
PROGRESSION DES EMBAUCHES DE PLUS D'UN MOIS (HORS INTÉRIM) EN JANVIER 2021
Source : Acoss, février 2021

- 1,8 %
RECUL DE L'EMPLOI SALARIÉ DU SECTEUR PRIVÉ EN 2020
Source : Insee, février 2021

500 000
NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS EN 2020
Source : ministère du Travail, février 2021

Activité partielle

2,1 millions
NOMBRE DE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN JANVIER 2021

9 millions
NOMBRE DE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE AU PRINTEMPS 2020
Source : Dares, février 2021

Télétravail

26 %
PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL EN JANVIER 2021

9 %
PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL À 100 % EN JANVIER 2021
Source : Dares, février 2021

Économie

+ 0,6 %
HAUSSE DES PRIX À LA CONSOMMATION EN 2020
Source : Insee, février 2021

70,6 milliards d'euros
DETTE PRÉVUE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE FIN 2022
Source : Unédic, février 2021

© Gerd Altmann de Pixabay

COTISATION SYNDICALE

L'employeur ne peut prendre en charge la totalité

Dans un arrêt du 27 janvier 2021, la Cour de cassation a annulé l'accord Solvay, de mai 2016, sur le dialogue social qui prévoyait notamment le paiement des cotisations syndicales par l'entreprise. Les juges édictent ainsi les conditions auxquelles un employeur peut les prendre en charge, alors qu'elles sont normalement versées par les adhérents.

Dans un contexte où les syndicats peinent à attirer de nouveaux affiliés, certains employeurs ont créé des dispositifs conventionnels leur permettant de participer au financement des adhésions ; le but étant de renforcer le dialogue social. C'est le cas du groupe de chimie, Solvay, dont l'accord de 2016 prévoyait que l'employeur paie, à la place des adhérents, le reste à charge des cotisations syndicales après soustraction de la partie déductible de l'impôt sur le revenu (66 % de la cotisation). Seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise étaient concernés. Si les juges de la Cour de cassation ne voient pas d'inconvénient à ce qu'un accord collectif prévoit la prise en charge d'une partie des cotisations syndicales dans le but d'encourager les adhésions, ils posent toutefois plusieurs conditions. L'accord ne doit porter *« aucune atteinte à la liberté du salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer au syndicat de son choix »*, ni permettre à l'employeur de *« connaître l'identité des salariés adhérant aux organisations syndicales »*, décident les juges. D'autre part, au titre de l'égalité de traitement, la prise en charge doit bénéficier *« tant aux syndicats représentatifs qu'aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise »*. Enfin et surtout, au regard du critère d'indépendance du syndicat vis-à-vis de l'employeur, *« le montant de la participation de l'employeur ne doit pas représenter la totalité du montant de la cotisation due par le salarié, le cas échéant après déductions fiscales »*, déclarent les juges.

Dans le cas de Solvay, la Cour de cassation n'a pas relevé de risque pesant sur l'anonymat des adhérents. Le calcul des sommes à verser était, en effet, effectué par un organisme indépendant et extérieur à l'entreprise, à partir des données qui lui étaient fournies par les syndicats (nombre de membres et montant de leurs cotisations). Au trimestre suivant, Solvay versait les montants à l'organisme extérieur qui les reversait aux syndicats. À charge pour ces derniers de rembourser leurs adhérents. En revanche, l'accord ne respectait pas les principes d'égalité de traitement (puisqu'il réservait le dispositif aux syndicats représentatifs) et d'indépendance (l'employeur prenait en charge toute la cotisation après déductions fiscales).

RISQUES PSYCHOSOCIAUX

62 % des salariés d'Adecco en souffrance

Lors d'une réunion de CSE agitée, le 18 février, la direction d'Adecco a reconnu l'existence d'une liste de noms de personnes vouées au départ. *L'Humanité* avait en effet révélé l'existence d'une liste de 114 noms destinés à partir via 97 ruptures conventionnelles et 15 licenciements sur la période 2020-2021 chez Adecco France et ses filiales. Les syndicats ont unanimement dénoncé ce document. La crainte d'un plan social déguisé a été portée par les OS lors de la réunion du CSE, dans un contexte de RPS avéré. Une récente expertise a révélé que 62 % des salariés permanents disent souffrir de stress au travail. Si, sur les 114 personnes concernées par ces coupes, 43 seraient déjà parties en 2020 et 69 seraient sur la sellette en 2021, d'un autre côté, 253 candidats ont été recrutés.

© Tumisu de Pixabay

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le secteur public s'aligne progressivement sur le privé

Petite révolution dans la fonction publique ! Syndicats et employeurs vont pouvoir conclure des accords locaux avec une portée juridique. Jusqu'à présent, le cadre de travail des agents de la fonction publique était fixé par des règlements. Depuis 2010, il était certes possible de négocier un accord mais il n'avait aucune portée juridique et n'était pas opposable. En conséquence, peu ont été signés. Cela pourrait changer depuis l'ordonnance du 17 février 2021, prise à la suite de la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Dans les 14 domaines fixés dans ce décret, les accords conclus pourront comporter *« des dispositions édictant des mesures réglementaires »*. Les domaines concernés sont notamment les conditions et le temps de travail, l'accompagnement social des réorganisations de services, l'égalité professionnelle, l'apprentissage, les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires, la protection sociale complémentaire... Les rémunérations seront toujours décidées au niveau national. Ces accords locaux ne pourront être moins avantageux que les accords de niveau supérieur, et devront être majoritaires, c'est-à-dire avoir recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Paroles d'expert

L'AUDIT DU CSE PERMET DE FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX LORSQU'ON COMMENCE UN NOUVEAU MANDAT

Nathalie Marquant,
directrice du pôle Comptabilité
François Lamy, expert-comptable
Ecodia Groupe Marquant

Commencer un nouveau mandat, installer un nouveau bureau, préparer un budget, choisir des activités, avec la crise sanitaire et les confinements successifs, c'est assez compliqué et certains élus se sont sentis plutôt seuls.

Beaucoup n'ont pas pu faire la formation des nouveaux élus, importante pour poser les bases de son nouveau rôle. Se rencontrer, partager avec les autres élus, organiser des réunions, autant de problématiques quotidiennes auxquelles vous avez dû faire face et vous adapter.

Et nous sommes déjà mi-2021. Ce qui signifie pour ceux qui ont des mandats de 3 ans que la moitié est déjà passée avec la crise sanitaire.

Cette période a compliqué le dialogue social, qui se fait souvent en visio, les relations avec les salariés, puisque peu ou pas de permanences sont organisées entre deux confinements, mais elle a aussi permis de se poser beaucoup de questions sur le CSE.

Reprendre le CSE après un changement d'élus, c'est constituer une équipe et tenir les rênes d'une petite entreprise avec des obligations et des responsabilités.

Il faut définir les objectifs en fonction des ressources disponibles, faire des choix sur les activités que l'on veut faire, mais en même temps, tenir compte de toutes les contraintes liées à la période et à toutes les obligations légales.

Faire un état des lieux du CSE peut s'avérer utile, d'une part pour constater si tout est conforme aux obligations, si les règles d'attributions sont conformes vis-à-vis de l'Urssaf, si les comptes ont bien été tenus, et si l'organisation ne peut pas être améliorée.

Le but de l'audit, c'est d'analyser le passé mais surtout de vous donner les clefs nécessaires afin de repartir sur de bonnes bases.

Comme vous avez pu le constater, quelquefois, l'équipe est au complet au départ, puis les rangs s'éclaircissent au fil du temps et seul un petit nombre d'élus s'investissent vraiment dans leur nouveau mandat.

Il faut du temps pour apprendre à gérer un CSE, et parfois, c'est à la fin du mandat que vous commencez à bien comprendre les différents aspects de votre rôle, surtout lorsque vous êtes secrétaire ou trésorier.

Dans cette période, s'entourer de conseils est primordial car beaucoup d'entre vous peuvent avoir le sentiment de se retrouver seuls face à leurs responsabilités.

RUBRIQUE EN PARTENARIAT AVEC ECODIA MARQUANT