

TABLEAU DE BORD

Économie

+ 6 %

PRÉVISION DE CROISSANCE EN 2021

Source : Insee, juillet 2021

+ 1,2 %

PROGRESSION DE L'INFLATION ENTRE JUILLET 2020 ET JUILLET 2021

Source : Mercer

Salaires

+ 1,41 %

AUGMENTATION MÉDIANE DES ENVELOPPES SALARIALES EN 2021

Source : Mercer

Activité partielle

80 %

PROPORTION DE SALARIÉS TRAVAILLANT DANS UNE ENTREPRISE DONT L'ACTIVITÉ EST INCHANGÉE MALGRÉ LA CRISE SANITAIRE EN JUILLET 2021

0,6 million

NOMBRE DE SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN JUILLET 2021

1,4 million

NOMBRE DE SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE EN JUIN 2021

Source : Dares, août 2021

Télétravail

3 %

PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL EN JUILLET 2021

4 %

PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL EN JUIN 2021

8 %

PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL EN MAI 2021

10 %

PROPORTION DE SALARIÉS EN TÉLÉTRAVAIL EN AVRIL 2021

Source : Dares, août 2021

Chômage

- 15,3 %

RECUL DU CHÔMAGE ENTRE JUILLET 2020 ET JUILLET 2021

Sources : Dares et Pôle Emploi, août 2021

Emploi

+ 1,2 %

PROGRESSION DE L'EMPLOI SALARIÉ AU 2^e TRIMESTRE 2021

+ 85 800

NOMBRE D'EMPLOIS SALARIÉS PRIVÉS EN JUIN 2021 SUPÉRIEUR À FIN 2019

Source : Insee, août 2021



© bridgesward de Pixabay

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le rôle du CSE renforcé

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail a été publiée au *Journal officiel* du 3 août 2021. Le texte transpose et précise l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020. Plusieurs des dispositions de cette loi concernent le comité social et économique (CSE). La formation en santé-sécurité des élus du personnel est renforcée. Pour un premier mandat, cette formation durera au minimum cinq jours ; trois jours en cas de renouvellement. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) devront suivre une formation de cinq jours. Les salariés désignés par l'employeur pour s'occuper de la prévention des risques professionnels bénéficieront d'une formation, désormais non facultative, au même titre que les élus du CSE. Ces formations seront toujours financées par l'employeur sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés, où elles seront prises en charge par l'opérateur de compétence (Opco).

Par ailleurs, le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) devra être soumis au CSE pour consultation, ainsi que ses mises à jour. Dans les sociétés de plus de 50 salariés, le Duerp devra déboucher sur un programme de prévention. Comme actuellement, ce programme devra faire l'objet d'une consultation en CSE. Celui-ci fixera toujours la liste de mesures de prévention à prendre sur l'année, mais il devra aussi établir un calendrier de déploiement et des indicateurs de résultats, et les ressources que l'entreprise mobilisera.

Cette Duerp devra répertorier l'ensemble des risques auxquels sont exposés les travailleurs et assurer la traçabilité de ces expositions. Les versions successives de la Duerp devront être conservées par l'employeur et être accessibles aux salariés et aux anciens salariés pendant au moins quarante ans. Pour cela, la Duerp sera déposée sous forme dématérialisée sur un portail numérique déployé par les organisations patronales représentatives. Les entreprises d'au moins 150 salariés devront avoir déposé leur Duerp au plus tard le 1^{er} juillet 2023 et celles de moins de 150 salariés au plus tard le 1^{er} juillet 2024.

À noter également que la négociation annuelle obligatoire portera désormais sur l'égalité hommes-femmes et sur la qualité de vie et des conditions de travail, la QVCT remplaçant désormais la QVT dans le Code du travail. Enfin, les règles de prévention contre les risques chimiques devront prendre en compte la situation des personnes polyexposées, c'est-à-dire exposées à des nuisances multiples de manière simultanée ou séquentielle.

Rubrique réalisée par Emmanuel Franck & Aude Aboucaya

MOINS DE 50 SALARIÉS

Interdiction de désigner un RS au CSE

Dans un arrêt du 8 septembre, la Cour de cassation clôt définitivement la question de la désignation d'un représentant syndical (RS) au comité social et économique (CSE) d'une entreprise employant moins de 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le mandat de RS est réservé au DS. Mais, dans celles de moins de 50 salariés, il n'est pas possible de désigner un DS dans les conditions de droit commun. Toutefois, il est possible de désigner comme DS un élu au CSE. Pour autant, la jurisprudence interdit de cumuler les mandats de RS au CSE et de membre élu au CSE. Ce DS ne pourra donc occu-



© Malachi Witt de Pixabay

per le poste de RS. Le syndicat a donc tenté de désigner comme RS un salarié non élu au CSE mais il s'est fait retoquer par la Cour de cassation qui a estimé que « le législateur n'a prévu la possibilité de désigner un représentant syndical au CSE distinct du délégué syndical que dans les entreprises de plus de 300 salariés ».

UBÉRISATION

L'État met les plateformes au pas



© postcardtrip de Pixabay

Élisabeth Borne, ministre du Travail, et Jean-Baptiste Djebbari, ministre délégué chargé des Transports, ont réuni les représentants des plateformes de livraison Uber, Deliveroo, Frichti, Stuart. L'enjeu ? Mettre un terme aux situations d'abus et de fraudes dans le secteur de la livraison de repas

et améliorer les conditions de travail des livreurs. Les plateformes ont présenté des actions : mise en place d'un système de reconnaissance faciale, contrôles de données bancaires, renforcement de la collaboration avec les services de l'État. Les ministres leur ont demandé de les rendre opérationnelles sans délai.

Paroles d'expert

LE CLIMAT S'INVITE À LA TABLE DES CSE

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



La loi climat et résilience du 25 août 2021, et plus particulièrement le volet « produire, travailler et déplacer » amène les employeurs à intégrer les enjeux environnementaux dans toutes les prérogatives du CSE, apportant de nouveaux droits.

Le CSE a désormais selon le Code du travail « un droit de regard sur les conséquences environnementales des décisions prises » sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et une « information consultation » doit être mise en place.

Ainsi :

- La BDES devient la BDSE, la « Base de données économiques sociales et environnementales »,
- La mission de l'expert-comptable est étendue à l'analyse de l'environnement nécessaire à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise,
- La formation des élus intègre également les aspects environnementaux,
- Les négociations sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) intègre de nouvelles obligations en matière environnementale.

La préservation de la planète s'invite également dans la gestion des Activités Sociales et Culturelles.

Le CSE en tant qu'acteur de la vie économique a un rôle à jouer en adoptant une démarche écoresponsable.

En privilégiant les entreprises éthiques et le circuit court d'approvisionnement, le choix des prestataires s'inscrit dans cette démarche.

Depuis quelques années, de nouveaux prestataires sont arrivés sur le marché des CSE apportant un choix plus orienté vers le commerce équitable et la solidarité avec, entre autres, les cartes cadeaux.

Cela permet également au CSE de jouer un vrai rôle d'information vis-à-vis des salariés en leur apportant une autre vision de la consommation.

La conclusion revient au Pape François : « Le climat est un bien commun, de tous et pour tous. »

RUBRIQUE EN PARTENARIAT AVEC

