

- > **CEDH**: l'employeur peut consulter librement des fichiers informatiques non identifiés privés
- > **La branche Crédit agricole établit un guide** pour négocier sur les parcours syndicaux
- > **Un accord pour « un dialogue social de qualité »**, selon la DAS de la Fédération du Crédit agricole
- > **Les prix se replient** de 0,1 % en janvier

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

CEDH: l'employeur peut consulter librement des fichiers informatiques non identifiés privés

Saisie d'un dossier français posant la question de l'accès de l'employeur aux fichiers contenus sur l'ordinateur professionnel des salariés, la Cour européenne des droits de l'Homme a validé, le 22 février 2018, la position adoptée avant elle par la Cour de cassation: l'employeur peut consulter librement un fichier qui n'a pas été identifié comme étant «privé», selon les préconisations de la charte informatique applicable dans l'entreprise.

Dans une décision du 22 février, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a débouté un cadre de la SNCF contestant une mesure de radiation prononcée après que son employeur a découvert, sur le disque dur de son ordinateur professionnel, de nombreux fichiers images et vidéos à caractère pornographique ainsi que des attestations frauduleuses rédigées au bénéfice de tiers. Bien que les **fichiers litigieux** aient été ouverts par l'employeur en l'absence de l'intéressé, les juges de Strasbourg ont écarté toute violation du droit au respect de la vie privée, garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, dans la mesure où ces fichiers n'avaient **pas été dûment identifiés** comme étant «**privés**» ainsi que le préconisait la **charte informatique** de l'entreprise. L'employeur était donc **en droit** de les consulter et de s'en servir à l'appui d'une **mesure disciplinaire**.

L'intérêt de la décision réside dans le fait que l'affaire avait été précédemment tranchée par la Cour de cassation, ce qui a par conséquent conduit la CEDH à examiner les principes posés par la chambre sociale en matière d'accès de l'employeur aux fichiers stockés par les salariés sur leur ordinateur professionnel. L'approche de la **jurisprudence française** en sort largement confortée.

Disque dur renommé «D:/données personnelles»

L'affaire dont était saisie la CEDH avait été tranchée par la Cour d'appel d'Amiens puis la **Cour de cassation en 2012**, en application de la jurisprudence habituelle selon laquelle les dossiers et **fichiers** créés à partir de l'**ordinateur professionnel** et qui n'ont **pas** été identifiés par le salarié comme étant **personnels** sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'**employeur** peut y avoir **accès hors sa présence** (*Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.025*). Quant aux fichiers identifiés comme personnels, ils ne peuvent être ouverts qu'en présence du salarié ou si celui-ci a été dûment appelé, sauf risque ou événement particulier (*Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017*). En l'espèce, les **fichiers consultés** par l'employeur, au cours d'une période d'absence du salarié, ne comportaient **pas l'intitulé «personnel»** requis par la jurisprudence pour échapper à la présomption de caractère professionnel, mais uniquement les dénominations «Rires», «Fred P», «Socrif», ou «Catherine». En revanche, ils figuraient dans un **dossier** contenu sur un **disque dur** nommé par défaut «D:/Données» qui

servait aux agents à stocker leurs **documents professionnels**, mais qui, sur l'ordinateur du salarié, avait été **renommé** par lui-même «**D:/données personnelles**». L'intéressé pensait ainsi pouvoir conférer un caractère personnel à l'ensemble des données accumulées dans ce disque dur et en limiter, de fait, l'accès à l'employeur.

Ni les juges d'appel ni la **Cour de cassation** n'avaient admis le stratagème: «La **dénomination** donnée au **disque dur** lui-même **ne peut conférer un caractère personnel** à l'intégralité des données qu'il contient; la cour d'appel, qui a retenu que la dénomination "D:/données personnelles" du disque dur de l'ordinateur du salarié, ne pouvait lui permettre d'utiliser celui-ci à des fins purement privées et en interdire ainsi l'accès à l'employeur, en a légitimement déduit que les **fichiers litigieux**, qui n'étaient **pas identifiés** comme étant "**privés**" selon les préconisations de la **charte informatique**, pouvaient être régulièrement **ouverts** par l'**employeur**. » Écartant toute violation de la vie privée, la mesure de radiation a donc été jugée fondée et parfaitement proportionnée au regard du volume de fichiers concerné (*Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-12.502D; v. l'actualité n° 16142 du 13 juillet 2012*).

Applicabilité de l'article 8 de la Convention européenne

Le salarié a tenté un **ultime recours** devant la **CEDH** en contestant à nouveau cette consultation de fichiers personnels, en dehors de sa présence, sur le fondement de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des

droits de l'Homme (« Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance »).

Une disposition que la CEDH juge tout à fait **invocable** en matière de **fichiers informatiques**: « Dans certaines circonstances, des données non professionnelles, par exemple des données clairement identifiées comme étant privées et **stockées** par un employé sur un **ordinateur** mis à sa disposition par son **employeur** pour l'accomplissement de ses fonctions, sont susceptibles de relever de sa **vie privée**. » Il est d'ailleurs relevé qu'en l'espèce la charte informatique applicable au sein de la SNCF tolérait l'utilisation ponctuelle des moyens informatiques à titre privé et imposait alors que les informations à caractère privé soient clairement identifiées comme telles (répertoire « privé »).

Cependant, ce droit à la vie privée doit être mis **en balance** avec les **droits de l'employeur**, qui, selon la décision, « peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions en conformité avec leurs **obligations contractuelles** et la réglementation applicable ».

Compatibilité du dispositif français visant à la protection de la vie privée

Il ne restait plus qu'à s'assurer que la législation et la pratique internes offraient des garanties adéquates et suffisantes contre les abus et l'arbitraire, et sur ce point la **Cour de Strasbourg** constate que « le **droit positif français** contient un **dispositif visant à la protection de la vie privée** ». Le dispositif décrit est celui qui résulte de la jurisprudence

de la Cour de cassation: « Le principe est en effet que, si l'employeur peut ouvrir les fichiers professionnels qui se trouvent sur le disque dur des ordinateurs qu'il met à disposition de ses employés dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, il ne peut, « sauf risque ou événement particulier », ouvrir subrepticement les **fichiers identifiés** comme étant **personnels**. Il ne peut procéder à l'**ouverture** de fichiers ainsi identifiés qu'en **présence** de l'**employé** concerné ou après que celui-ci ait été dûment appelé. »

La CEDH valide ensuite clairement l'application qui en a été faite par les juridictions internes dans le cas d'espèce. En estimant, en application de cette jurisprudence, que l'employeur pouvait ouvrir les fichiers litigieux, « ceux-ci n'ayant pas été identifiés comme étant privés », les **juridictions internes** « n'ont pas excédé la **marge d'appréciation** dont elles disposaient et il n'y a donc pas eu violation de l'article 8 de la Convention », conclut la CEDH. Les juridictions internes se sont en effet fondées sur des « **motifs pertinents et suffisants** » pour valider l'ouverture des fichiers litigieux par l'employeur, motifs que la Cour de Strasbourg prend soin de rappeler:

- un salarié ne peut, en utilisant l'intitulé « D:/Données personnelles », utiliser l'intégralité d'un disque dur censé enregistrer des données professionnelles, pour un usage privé;
- intituler un fichier « rires » ne lui confère pas d'évidence un caractère nécessairement privé, cette désignation pouvant se rapporter par exemple à des échanges entre collègues. La charte informatique prévoyait d'ailleurs que les informations à caractère privé devaient être clairement identifiées

comme telles (mention « privé »), de même que les supports recevant ces informations;

– la mesure de radiation était proportionnée compte tenu des fonctions occupées et du fait que le requérant avait « massivement contrevenu » à la charte informatique tolérant une simple utilisation ponctuelle des outils informatiques à titre privé (1 562 fichiers représentant un volume de 787 mégaoctets avaient été dénombrés).

Le requérant n'est donc pas parvenu à remettre en cause la mesure de radiation prononcée à son encontre, mais l'arrêt peut encore faire l'objet d'un renvoi devant la Grande Chambre de la Cour dans les trois mois afin que l'affaire soit réexaminée.

Mention « Personnel » ou « Privé » ?

On notera que si la décision de la CEDH paraît implicitement préconiser l'utilisation de l'intitulé « privé », plutôt que celui de « personnel » qui figure habituellement dans la jurisprudence de la Cour de cassation, c'est en raison du fait que, dans le présent cas d'espèce, la **charte informatique** interne à la **SNCF** indiquait spécifiquement que les supports comportant des informations privées devaient être identifiés sous le terme « **privé** ». Au-delà de cette affaire, s'il n'existe pas de dispositions similaires applicables dans l'entreprise, un fichier intitulé « Personnel » continuera logiquement à ne pas pouvoir être ouvert par l'employeur en dehors de la présence du salarié. ■

CEDH, 22 février 2018, n° 588/13

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

SYNDICATS

La branche Crédit agricole établit un guide pour négocier sur les parcours syndicaux

La branche Crédit agricole s'est saisie du thème des parcours professionnels des élus du personnel et des titulaires de mandat syndical, avec l'objectif de promouvoir auprès des caisses régionales un dialogue social « constructif et sincère » dans le contexte de l'ouverture du champ de la négociation d'entreprise par la réforme du droit du travail. Le 1^{er} décembre 2017, la branche a conclu à cet effet un accord majoritaire qui constitue

un guide destiné à permettre aux caisses régionales de mener à bien leurs propres négociations sur les parcours des salariés concernés.

La Fédération nationale du Crédit agricole et les syndicats de salariés CFDT, FO et SUD sont signataires de l'accord du 1^{er} décembre 2017, conclu pour trois ans, relatif aux parcours professionnels des représentants du personnel, élus et mandatés, des caisses régionales du Crédit agricole. Cet accord consacre le travail

réalisé au préalable dans le cadre de neuf réunions de la Conférence des permanents syndicaux. Après un rappel du rôle du délégué syndical et des élus des futurs CSE, ce texte développe la « **vision commune** » que les signataires portent sur les **parcours professionnels des titulaires de mandats**. Il identifie dix thèmes prioritaires à aborder et, pour chacun d'eux, définit les « **grands principes partagés** » (GPP) des signataires en la matière, qui constituent au global un « **guide de branche** ».

Dix thèmes prioritaires identifiés

Les dix thèmes identifiés, à mettre en œuvre dans les 43 entités relevant de la convention collective nationale des caisses régionales de Crédit Agricole, portent sur :

- la **prise de mandat**, notamment l'entretien de début de mandat ;
- la communication et la **sensibilisation** des managers et des équipes ;
- les **objectifs** professionnels de l'unité et du salarié ;
- le maintien des **compétences** et la **formation** continue ;
- l'**évaluation** professionnelle, l'entretien d'évaluation et leurs critères ;
- la **progression de carrière** et l'entretien professionnel ;
- l'**évolution salariale** ;

- la **valorisation** de l'**expérience** acquise ;
- la fin de mandat puis le **retour** dans l'**activité** professionnelle ;
- l'**égal accès** des femmes et des hommes aux mandats.

Outils de mise en œuvre opérationnelle dans les entreprises

Pour chacun des dix thèmes, l'accord donne des **pistes de mise en œuvre**. Il s'appuie, le cas échéant, sur des **dispositions conventionnelles déjà existantes**. Ainsi, l'inscription de l'exercice d'un mandat dans une carrière professionnelle doit se conformer à l'article 5.1.2 de la convention collective nationale, qui stipule que la caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats

syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité. Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité.

L'accord du 1^{er} décembre 2017 donne également des **illustrations concrètes**, qui doivent permettre une mise en œuvre opérationnelle dans les entreprises. ■

Accord du 1^{er} décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les caisses régionales du Crédit agricole et entités associées

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

SYNDICATS

Un accord pour « un dialogue social de qualité », selon I. Godenèche, DAS de la Fédération du Crédit agricole

Le 1^{er} décembre 2017, la branche du Crédit agricole a signé un accord sur les parcours syndicaux des représentants des salariés, qui consacre le travail paritaire réalisé en « Conférence des permanents syndicaux ». Faisant sienne la formule utilisée par des signataires syndicaux, Isabelle Godenèche, directrice des affaires sociales (DAS) à la DRH de la Fédération nationale du Crédit agricole (FNCA), estime que « l'accord tombe à pic ». Elle explicite certaines motivations des signataires.

Cet accord est-il, pour la FNCA, un élément de la réforme voulue par les ordonnances Macron ?

Si le renforcement de la légitimité des acteurs du dialogue social et leur connaissance des réalités économiques et du travail sont depuis longtemps au cœur de nos préoccupations, nous n'avions certainement pas ouvert ce sujet dès mars 2016 dans la perspective de la réduction légale du nombre de mandats à l'automne 2017. Certes, plusieurs règles nouvelles, telles que la réduction du nombre de mandats, l'intensité plus grande de ceux-ci, qui seront par ailleurs exercés pour un temps limité, permet d'estimer que l'accord de branche « tombe à pic », pour définir les conditions de la poursuite d'un dialogue social de qualité.

Pourquoi avoir donné une forme particulière à l'accord, qui comprend un « préambule » et un « édit » ?

Nos travaux avec les permanents syndicaux de la branche ont commencé de manière exploratoire en mars 2016. Sans exclure *a priori* la signature d'un accord de branche, ce n'était pas non plus un objectif en soi... *In fine*, en décembre 2017, le même texte a pris la forme d'un accord de branche d'orientation et d'un guide de branche : l'un comme l'autre comportent des grands principes partagés et des illustrations pratiques de ces principes. Le terme « préambule » est utilisé comme traditionnellement pour l'accord et le terme « édit » a été réservé au guide dont la mise en page est plus « communicante ». Identiques, ils donnent le sens, l'ambition du texte, qu'il soit accord ou guide d'orientation conventionnel. Ils sont destinés à plus de lecteurs que notre « vade-mecum » du permanent syndical, qui est destiné aux entreprises employeurs des permanents syndicaux.

Le vade-mecum concerne très peu de personnes, les permanents syndicaux de chaque syndicat représentatif (CFDT, CFE-CGC, FO et SUD). Il vise à faciliter le fonctionnement du dialogue social de branche en clarifiant les règles et en favorisant la prise de fonction des nouveaux permanents. En revanche, le guide a vocation à être accessible à tous les représentants du personnel, voire aux salariés.

Quelle forme doit prendre la déclinaison de l'accord de branche dans chaque caisse régionale ?

Des négociations locales d'entreprise sont bien prévues. Si l'accord de branche n'est pas là pour reprendre les règles du Code du travail, il rappelle cependant, dans une annexe, aux caisses régionales du Crédit agricole, que la négociation triennale sur la GPEC est obligatoire dans les entreprises. Et cette négociation porte aussi sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et sur l'exercice de leurs fonctions. Donc, comme le mentionne l'accord, les entreprises de la branche Crédit agricole s'ap-

// Conférence Liaisons

Le comité social et économique, c'est parti !

Liaisons sociales vous proposent, le mercredi 7 mars 2018, une conférence sur le comité social et économique avec Jeannie Crédoz-Rosier (cabinet Flichy Grangé), Sylvain Niel (cabinet Fidal) et Laurence Pécaut-Rivolier, conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation.

Contact et inscriptions : www.wk-formation.fr/conferences
09 69 32 35 99

puieront sur ce **guide**, élaboré paritairement, pour mener leurs négociations.

La parité hommes-femmes est-elle un objectif lointain ou proche concernant la population des élus ou des mandatés ?

Les effectifs des entreprises de la branche sont à 60 % féminins. S'agissant

de la représentation des salariés, les syndicats et la FNCA sont attentifs à respecter le Code du travail. Celui-ci prévoit que, pour chaque collège électoral, les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. À cet égard, le **protocole préélectoral**

doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Par ailleurs, l'accord sur les parcours professionnels rappelle que les **accords** conclus dans les caisses régionales sur l'**égalité** doivent contribuer à l'objectif de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs et syndicaux. ■

ÉCONOMIE ET CONJONCTURE

Les prix se replient de 0,1 % en janvier

En janvier 2018, les prix à la consommation de l'ensemble des ménages en France ont baissé de 0,1 %, indique l'Insee le 22 février. Ce recul s'explique pour l'essentiel par la baisse saisonnière des produits manufacturés. Sur un an, l'inflation atteint 1,3 %.

Les **prix** à la consommation des ménages en France (métropole et DOM) ont **reculé de 0,1 % en janvier 2018**, selon une étude de l'Insee du 22 février. En **glissement annuel** (indice du mois de janvier 2018 rapporté à celui de janvier 2017), les prix **progressent de 1,3 %**. En janvier et sur l'année, les prix hors tabac ont suivi l'évolution de l'indice d'ensemble (-0,1 % ; +1,3 %). L'indice d'inflation sous-jacente augmente de 0,6 % en janvier et de 0,9 % en glissement annuel. Quant aux prix à la

consommation harmonisés (IPCH), permettant les comparaisons entre pays européens, ils baissent de 0,1 % sur le mois et progressent de 1,5 % sur un an.

Fort recul des produits manufacturés

Le recul des prix en janvier s'explique, pour l'essentiel, par celui des **produits manufacturés**, qui, sous l'effet des **soldes d'hiver**, **diminuent** globalement de **2,2 %**. Les prix de l'habillement et des chaussures reculent de 12,0 % (+0,4 % sur un an) et ceux des autres produits manufacturés de 0,4 %. **Sur un an**, les prix des produits manufacturés sont **inchangés** en janvier, alors qu'ils baissent chaque mois depuis janvier 2013. Selon l'Insee, cette stabilité s'explique par une hausse des prix de l'habillement et des chaussures (+0,4 % sur un an après -0,1 %), les prix des chaussures baissant nettement moins

que l'an dernier (-11,1 % sur le mois contre -13,5 % en janvier 2017).

Légère hausse des prix des services et de l'alimentation

Les **prix des services augmentent en janvier de 0,2 %** (+1,3 % sur un an), mais à un rythme moins soutenu qu'en décembre (+0,5 %). Après les vacances de fin d'année, les prix des services liés aux transports reculent (-4,7 % ; -0,2 % sur un an) tandis que ceux des communications et autres services progressent respectivement de 0,4 % et 0,7 %. **Sur un an**, les prix des services **augmentent de 1,3 %**, après +1,0 % les quatre mois précédents. Cette accélération résulte en partie d'une **revalorisation** saisonnière de nombreux tarifs, notamment ceux des **services postaux** (+6,6 % sur un an) et des **services financiers** (+1,6 %).

Par ailleurs, observe l'Insee, les **prix de l'alimentation augmentent de 0,3 %** en janvier (+1,2 % sur un an). Les prix des **produits frais** sont en forte accélération (+1,9 % après -0,1 % en décembre ; +1,8 % sur un an). Les prix des autres produits alimentaires sont stables sur le mois et en hausse de 1,1 % sur un an.

Vive accélération des prix de l'énergie

Après une hausse de 0,5 % en décembre, les **prix de l'énergie s'accroissent en janvier, à +4,7 %**. Ce dynamisme résulte d'une **vive hausse des produits pétroliers** (+7,1 % après +0,7 % en décembre). Sur un an, les prix de l'énergie progressent de 5,2 %, « en lien principalement avec la hausse de la fiscalité des produits énergétiques ». Ainsi, les prix du gaz de ville (+4,4 % sur un an après +2,6 %) et dans une moindre mesure ceux de l'électricité (+1,7 % sur un an, après +1,5 %) accélèrent. ■

VARIATIONS DÉFINITIVES DES INDICES DES PRIX EN JANVIER

INDICES DES PRIX en 2016-2018			Indices jan. 2018		Variation (en %) par rapport		
Ensemble des ménages			Base 100 en 2015	à déc. 2017	à jan. 2018	à jan. 2017	
Ensemble	Indice en 2015	Variation mensuelle (annuelle pour les moyennes)					
déc. 16	100,65	+0,3					
jan. 17	100,41	-0,2					
fév. 17	100,53	+0,1					
mars 17	101,17	+0,6					
avril 17	101,26	+0,1					
mai 17	101,31	0,0					
juin 17	101,32	0,0					
juil. 17	100,97	-0,3					
août 17	101,49	+0,5					
sep. 17	101,33	-0,2					
oct. 17	101,43	+0,1					
nov. 17	101,53	+0,1					
déc. 17	101,85	+0,3					
jan. 18	101,75	-0,1					
Source : Insee							
PRIX À LA CONSOMMATION							
Ensemble des ménages (France métropolitaine et DOM)							
Ensemble	101,75	-0,1	-0,1	+1,3			
Ensemble CVS	102,47	+0,7	+0,7	+1,4			
Ensemble hors tabac (indexation des prestations)	101,67	-0,1	-0,1	+1,3			
Alimentation	102,43	+0,3	+0,3	+1,2			
Énergie	110,26	+4,7	+4,7	+5,2			
Produits manufacturés	97,52	-2,2	-2,2	0,0			
Services (y compris eau)	102,38	+0,2	+0,2	+1,3			
MÉNAGES URBAINS							
dont le chef est ouvrier ou employé (France métropolitaine et DOM)							
Ensemble hors tabac	101,50	-0,1	-0,1	+1,2			
MÉNAGES DU PREMIER QUINTILE							
de la distribution des niveaux de vie (France métropolitaine et DOM)							
Ensemble hors tabac (indexation du Smic)	101,35	-0,2	-0,2	+1,2			

Insee, Informations rapides n° 46, 22 février 2018

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.liaisons-sociales-quotidien.fr

► Législation et réglementation

Revalorisation du montant de référence du chèque santé pour l'année 2018.

Mis en place au 1^{er} janvier 2016 dans le cadre de la généralisation de la couverture complémentaire santé, le versement santé est acquitté par les employeurs pour les salariés en contrats courts ou à temps très partiel et se substitue au financement de la couverture collective obligatoire (*v. le dossier juridique - Sécu., financ. - n° 10/2016 du 15 janvier 2016*). Les montants planchers servant au calcul du versement santé sont revalorisés pour l'année 2018 passant respectivement de 15,26 € en 2017 à 15,58 € dans le cas général et de 5,09 € en 2017 à 5,20 € pour un salarié affilié au régime d'assurance maladie d'Alsace Moselle (sur le calcul du versement santé : *v. l'actualité n° 17388 du 22 août 2017*) (*Arr. du 16 février 2018, NOR: SSAS1804792A, JO 22 février*).

L'Urssaf Île-de-France chargée d'assurer le contrôle et le recouvrement des cotisations des employeurs utilisant le Tese. Un arrêté du 19 février 2018 désigne l'Urssaf d'Île-de-France comme l'union désormais chargée d'assurer le recouvrement et le contrôle des cotisations et contributions sociales des employeurs ayant recours au titre emploi service entreprises (Tese) pour la gestion des obligations administratives liées au recrutement et à l'emploi d'un salarié (*Arr. du 19 février 2018, JO 24 février, NOR: SSAS1804903A*).

► Conventions et accords

Salaires et prévoyance dans les entreprises du paysage. Un arrêté d'extension, paru le 25 janvier, rend obligatoires les grilles salariales des entreprises du paysage, revalorisées au 1^{er} janvier 2018, par l'avenant n° 20 du 6 octobre 2017 (*JO du 25-1-2018, BO-CC n° 2018-01*). Le salaire horaire le moins élevé de la CCN des entreprises du paysage est fixé à 9,96 €. Par ailleurs, deux arrêtés d'extension, publiés le 22 décembre 2017, rendent obligatoires des dispositions prises le 24 mai 2017, qui font évoluer l'accord du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés relevant de l'Agirc (*JO du 22-12-2018, BO-CC n° 2017-50*).

// acteurs, débats, événements

Formation

Force ouvrière signe l'accord sur la formation professionnelle

La direction de Force ouvrière a décidé le 23 février de signer l'accord sur la formation professionnelle conclu le 22 février avec le patronat, tout en mettant en garde le gouvernement contre un potentiel « effet boomerang » s'il ne le respectait pas. « Le bureau confédéral de Force ouvrière décide de signer l'accord interprofessionnel qui renforce les droits des salariés », a annoncé l'instance dirigeante dans une déclaration transmise à la presse. *Source AFP*

RH et management

L'Orse publie un guide méthodologique sur les enquêtes menées auprès des salariés

L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) a publié le 22 février un guide méthodologique à propos des enquêtes effectuées auprès des salariés. Instruments stratégiques de plus en plus utilisés par les entreprises, ces enquêtes sont à considérer, selon l'Orse, « comme des outils permettant de consulter la première partie prenante de l'entreprise que sont les collaborateurs ». Il faut les envisager comme une « opportunité de management plus participatif, un outil de dialogue social, gage de l'améliora-

tion constante des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ». L'organisme qui a présenté ce guide le jeudi 22 février dans les locaux de Grouppama, à Paris, s'est appuyé sur plusieurs pratiques de groupes tels que Kering (ex PPR), PSA, ou encore EDF, pour étayer son propos. *Source Fil AFP-Liaisons sociales*

Entreprises

Édouard Philippe confirme le recours aux ordonnances pour réformer la SNCF...

Le gouvernement va recourir aux ordonnances pour mener la réforme de la SNCF, dont il entend faire voter les « principes clés avant l'été », a annoncé le 26 février Édouard Philippe, qui présentait sa réforme du système ferroviaire. « Nous voulons aller vite sans escamoter pour autant la concertation ou le débat parlementaire », a plaidé le Premier ministre, qui souhaiterait réduire « le contenu des ordonnances aux seuls aspects techniques ». Édouard Philippe a également indiqué qu'il n'y aurait plus de recrutement au statut de cheminot, à la SNCF « à l'avenir, à une date qui sera soumise à la concertation ». « Aux nouvelles générations, aux apprentis, à tous ceux qui veulent s'engager dans la SNCF, nous disons qu'ils bénéficieront des conditions de travail de tous les Français, celles du Code du travail », a déclaré

le Premier ministre. Le chef du gouvernement a aussi assuré que cette réforme du rail ne préparait pas « la privatisation de la SNCF, [qui] est dans le patrimoine des Français et y restera ». Pas question non plus de toucher aux « petites lignes », pointées du doigt par un rapport récent de Jean-Cyril Spinetta (*v. l'actualité n° 17513 du 19 février 2018*). « Je ne suivrai pas le rapport Spinetta sur ce point. On ne décide pas la fermeture de 9000 km de lignes depuis Paris sur des critères administratifs et comptables. Dans bien des territoires, le rail est au cœur de la stratégie des régions pour le développement des mobilités », a souligné le Premier ministre. *Source AFP*

... malgré les avertissements des syndicats

Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez, a prévenu, sur France 3, le 25 février, que les cheminots hausseraient le « ton » en cas de « passage en force » du gouvernement sur la réforme du ferroviaire. Pour FO, une réforme par ordonnances de la SNCF « risque de mettre de l'huile sur le feu », a averti Jean-Claude Mailly, le 26 février. Si le gouvernement décide de légiférer par ordonnances (*v. l'actualité n° 17517 du 23 février 2018*), les cheminots « feront en sorte d'être entendus », a par ailleurs ajouté le leader de la CGT, rappelant la « journée nationale d'action » le 22 mars aux côtés des salariés de la Fonction

publique et également à l'appel de SUD-Rail. *Source AFP*

■ Carrefour : début des négociations sur les suppressions d'emplois

Les négociations sur les suppressions d'emplois prévues chez Carrefour (*v. l'actualité n° 17495 du 24 janvier 2018*) ont débuté, a-t-on appris le 23 février de sources syndicales. Dans le détail, les négociations sur le PSE chez Carrefour Proximité ont commencé le 22 février, celles sur le plan de départs volontaires (PDV) pour les sièges devaient débuter le lundi 26 février. Pour les syndicats, il faut « harmoniser » l'ensemble des mesures d'accompagnement. « On ne veut pas de différence de traitement » entre les salariés, a souligné Michel Enguelz, représentant de FO, premier syndicat du géant de la distribution. « Les contreparties du PSE ne doivent pas être inférieures à celles du PDV », a insisté Sylvain Macé (CFDT, deuxième). La CFE-CGC demande aussi des « indemnités égales pour tous ». Quant à la CGT, opposée aux suppressions de postes, elle assiste aux discussions mais « ne négociera aucun PSE ». *Source AFP*

■ Nokia : nouvelle étape pour le plan de suppression de postes

Les instances représentatives du personnel d'Alcatel-Lucent (Nokia) devront se prononcer le 27 février sur le plan de suppression de plusieurs centaines d'emplois en France, a-t-on appris de sources syndicales. L'annonce de ce plan en septembre par le groupe finlandais avait suscité la colère des organisations syndicales (*v. l'actualité n° 17418 du 4 octobre 2017*). L'avis du comité central d'entreprise (CCE) d'Alcatel-Lucent International (ALUI), racheté début 2016 par l'équipementier télécoms finlandais, ne sera cependant que consultatif. *Source AFP*

■ Solocal : les salariés appelés à faire grève contre les suppressions de postes

Les salariés du groupe SoLocal, l'ex-Pages Jaunes, ont fait grève le 23 février pour « manifester leur refus » du millier de suppressions de postes annoncées le 13 février (*v. l'actualité, n° 17511 du 15 février 2018*), soit près d'un quart des effectifs, et pour « défendre leur avenir ». « En licenciant plus de 1 000 salariés, Pages Jaunes perdrait des forces vives dont elle a besoin pour renforcer sa position sur ses marchés », estime dans un communiqué l'intersyndicale

CFDT, FO, CFE-CGC, CGT, Autonomes et CFTC. Les quelque 4 500 salariés ont été appelés parallèlement à se rassembler devant les 19 sites locaux de l'entreprise, dont 15 doivent fermer. Environ 150 ont ainsi manifesté à la mi-journée devant le siège, à Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine), a indiqué Nadine Champrou (CFDT), porte-parole de l'intersyndicale. *Source AFP*

■ Restructuration de Presstalis : la PDG ne s'attend pas à des grèves

Michèle Benbunan, PDG du distributeur de journaux en difficulté Presstalis, a déclaré le 22 février ne pas s'attendre à des mouvements sociaux contre le plan de redressement du groupe. La dirigeante a annoncé le premier volet d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), qui pourrait entraîner au total la suppression de 200 à 300 postes, soit jusqu'au quart des effectifs de Presstalis qui s'élèvent à 1 200 personnes au total (*v. l'actualité, n° 17509 du 13 février 2018*). *Source AFP*

■ Safran : la CFDT « attend bien mieux » en terme de salaires

Dans un communiqué du 22 février, la CFDT Safran indique avoir réuni son conseil de coordination le 2 février afin de faire « un point complet sur l'avancement des négociations salariales dans les sociétés du groupe Safran ». L'organisation déplore que « les propositions salariales des directions d'entreprises » soient en deçà « des accords signés en 2017 » et demande « une politique salariale 2018 supérieure à la politique salariale négociée et appliquée en 2017 ».

■ Réorganisation chez Bayer HealthCare : la direction conteste les chiffres syndicaux

Bayer Healthcare, filiale française du groupe de chimie pharmaceutique allemand en passe de racheter le géant américain des pesticides et des OGM Monsanto, a contesté le 26 février l'ampleur du plan de réorganisation critiqué par les syndicats. « Comment » Bayer HealthCare « peut-elle justifier le licenciement potentiel de 148 salariés et faire porter à la collectivité française le poids d'une stratégie boursière visant à atteindre un niveau encore plus élevé » de rentabilité, avaient protesté le 24 février dans un communiqué le comité central d'entreprise et les syndicats FO, CFTC, CFE-CGC, CFDT, Unsa. Mais, selon la direction, le plan dont sont saisies les instances du personnel depuis décembre 2017 prévoit « la suppression de 59

postes » et « la création de 16 nouveaux postes, sur un total de 3 161 postes » en moyenne sur l'année 2016 au sein de Bayer France. *Source AFP*

Non-salariés

■ Le revenu des agriculteurs a très légèrement augmenté en 2016

Le secteur agricole, qui traverse une grave crise, a observé une augmentation de son revenu moyen de 1 % en 2016, toutes productions confondues, a annoncé le 23 février la Mutualité sociale agricole (MSA) dans un communiqué. Tous les secteurs profitent de cette embellie, hormis le secteur céréalier, victime d'une moisson catastrophique et de cours mondiaux déprimés, qui ont entraîné une chute de ses revenus (-20,8 %). Dans l'élevage en hors-sol (industriel), les revenus professionnels de 2016 augmentent fortement (+41,9 %), et dans l'élevage laitier la progression atteint 1,2 %, selon la MSA. *Source AFP*

■ 3 500 exploitants agricoles en situation de burn-out accompagnés par la MSA en 2017

Dans un communiqué du 26 février, la Mutualité sociale agricole (MSA) annonce que le dispositif d'aide au répit mis en place pour les exploitants agricoles en situation de burn-out dans le cadre du Pacte gouvernemental de solidarité d'octobre 2016 a permis d'accompagner près de 3 500 bénéficiaires et d'attribuer près de 28 000 jours de remplacement durant l'année 2017. « Ce bilan très positif incite la MSA à poursuivre cette action et à rechercher un financement 2018 par un redéploiement de son budget d'action sanitaire et sociale » commente l'organisme dans son communiqué.

Maladie

■ Hôpitaux de Paris : un déficit plus lourd que prévu en 2017

L'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) a revu en hausse sa prévision de déficit pour l'année 2017. « Le déficit budgétaire de l'institution serait porté [...] à plus de 200 millions d'€ pour l'année 2017 », a indiqué le syndicat SUD le 22 février dans un communiqué, faisant état d'une réunion la veille avec le directeur général de l'AP-HP Martin Hirsch. La somme n'a cependant pas été confirmée par la direction, qui a annoncé sa décision de geler une partie des dépenses de personnel pour l'année 2018. *Source AFP*