

N°61

FLASH CSE

DESTINÉ AUX ÉLUS DE CSE
ET AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

A hand is holding a glowing lightbulb. Inside the lightbulb, the logo 'co·EX·co' is visible. The 'EX' is in a large blue font, and a red arrow points upwards and to the right, crossing through the 'X'. The background of the lightbulb shows a blurred image of a person's face.

co·EX·co

co·EX·co

SOMMAIRE

Edito	P.2
Économie	P.3 à P.4
Chiffres clés.....	P.5
Courrier des lecteurs	P.6



INTERNET EST À VOTRE DISPOSITION :

WWW.COEXCO.COM

VOS CONTACTS

COEXCO PARIS

11 rue des Immeubles
Industriels
CS 41132 - 75543 PARIS CEDEX 11
01 43 73 90 79

COEXCO AMIENS

53-55 avenue d'Italie
CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
03 22 53 27 47

vouzoulias@coexco.com
rouzoulias@coexco.com

Lettre d'information
trimestrielle publiée par CO.EX.CO

Directeur de la publication :
Vincent Ouzoulias

Réalisation : COEXCO RCS Paris B 334 722 832
ISSN 1763-5306 - Dépôt légal à parution

Fracture sociale : la grande diversion

Les courants populistes qui menacent les démocraties européennes et notamment la démocratie française font leur lit dans les manœuvres de diversion que les classes les plus favorisées utilisent pour maintenir leurs privilèges.

Pour maintenir leur hégémonie, ceux que notre Président appelle « ceux qui sont tout » par opposition à ceux qui ne seraient rien, détournent l'attention sur la fracture sociale et les inégalités qu'elle génère en ciblant tantôt les « assistés » tantôt les immigrés mais aussi parfois les « super riches » ce qui permet aux catégories « bobo-aisées » de se dédouaner en montrant du doigt les 1 % les plus riches.

Cette grande diversion trouve aussi ses origines dans la dénonciation des fléaux sociétaux que sont le racisme, le machisme, le jeunisme, l'homophobie, la violence faite aux femmes etc... La soudaine découverte de ces « nouvelles inégalités et discriminations », tout en étant parfaitement légitime, est à l'évidence bien pratique pour focaliser l'attention du public et ainsi la détourner de la réalité de ce qui fait la fracture sociale dans le pays.

Car, les citoyens frappés de plein fouet par les inégalités socio-économiques sont avant tout les millions de salariés touchés par la précarité et le chômage, les catégories peu ou non qualifiées, les uberisés et les petits artisans travailleurs indépendants ...

Les colères qui se manifestent depuis l'automne 2018 sont probablement dirigées autant contre les discours de certains que contre l'ampleur des inégalités. Le pognon dingue dépensé afin de réduire les difficultés auxquelles sont confrontés « ceux qui roulent au diesel » et qui est par définition directement réinjecté dans l'économie, n'est pas plus choquant que les réductions d'impôts sans contrepartie dont bénéficient les premiers de cordée.

La demande d'un référendum d'initiative citoyenne n'est que le résultat de cette diversion et du sentiment de mépris que ressentent des millions de français qui, se sentant mis à l'écart, veulent simplement avoir droit au chapitre.

Dans trois ans, ce mépris pourrait bien trouver sa traduction dans le cadre d'une autre consultation aux résultats incertains et oh combien périlleux.

Christian BILLOIS
Chargé de mission

Le chômage baisse en France... oui, mais...

Evolution de l'emploi salarié privé en fin de trimestre (source : Insee)							
(en milliers) CVS	2018			2019		Variation	
	T2	T3	T4	T1	T2	trim.	an
Agriculture	301	301	302	303	304	0,3%	1,1%
<i>avec intérim dédié</i>	<i>305</i>	<i>305</i>	<i>306</i>	<i>307</i>	<i>nd</i>		
Construction	1 370	1 375	1 385	1 401	1 411	0,7%	3,0%
<i>avec intérim dédié</i>	<i>157</i>	<i>160</i>	<i>155</i>	<i>167</i>	<i>nd</i>		
Industrie	3 089	3 090	3 099	3 106	3 109	0,1%	0,6%
<i>avec intérim dédié</i>	<i>315</i>	<i>308</i>	<i>301</i>	<i>302</i>	<i>nd</i>		
Tertiaire marchand	11 292	11 323	11 379	11 439	11 485	0,4%	1,7%
<i>avec intérim dédié</i>	<i>330</i>	<i>309</i>	<i>307</i>	<i>306</i>	<i>nd</i>		
Tertiaire non marchand	2 487	2 489	2 493	2 494	2 495	0,0%	0,3%
<i>avec intérim dédié</i>	<i>20</i>	<i>20</i>	<i>21</i>	<i>21</i>	<i>nd</i>		
ENSEMBLE	19 344	19 379	19 445	19 541	19 603	0,3%	1,3%
<i>Dont intérim Ensemble des secteurs</i>	<i>806</i>	<i>801</i>	<i>787</i>	<i>798</i>	<i>799</i>	<i>0,1%</i>	<i>-0,9%</i>

Selon les derniers chiffres de la DARES, le nombre de demandeurs d'emploi en France métropolitaine au 2^e trimestre s'élève à 5 579 500 dont 3 377 300 pour la catégorie A et 2 202 200 pour les catégories B et C, soit -0,4 % entre le 1^{er} et 2^e trimestres 2019 et -0,9 % sur un an.

La catégorie A, avec 14 600 demandeurs d'emploi en moins par rapport au trimestre précédent, affiche une baisse de 0,4% et -1,9% par rapport à l'année précédente.

De même, le nombre de demandeurs d'emploi de la catégorie B montre un repli de 1,6 % entre le 1^{er} et le 2^e trimestres 2019, et idem sur un an.

La catégorie C, elle, progresse sur ces périodes de +0,2 % et +1,8 %.

Toutefois, il ne faut pas oublier les catégories D et E. Un petit rappel peut donc sembler utile.

Les catégories A, B et C correspondent aux demandeurs d'emploi inscrits, tenus de rechercher une activité et étant respectivement sans emploi, en activité réduite courte ou en activité réduite longue.

Les catégories D et E représentent les demandeurs d'emploi inscrits mais non tenus de rechercher un emploi tout en étant sans emploi pour la catégorie D (exemple : en formation, contrat de sécurisation professionnelle, maladie, ...), soit en étant déjà pourvus d'un emploi pour la catégorie E (exemple : création d'entreprise, en contrat aidé, ...).

Entre le 1^{er} et le 2^e trimestre 2019, le nombre de personnes concernées par la catégorie D est passé de 276 000 à 285 200, soit +3,3 %, et +9 % en comparaison du 2^e trimestre 2018 (261 700).

Concernant la catégorie E, bien qu'en recul de 1,2% entre le 2^e trimestre 2018 et le 2^e trimestre 2019, celle-ci est en hausse de 2,5% entre les 2 premiers trimestres de 2019, passant de 345 300 à 354 000. Néanmoins, ces chiffres n'intègrent pas les personnes « en dehors » du système.

Au global, l'ensemble des personnes inscrites s'établit à 6 218 700 au 2^e trimestre 2019 contre 6 224 700 sur le 1^{er} trimestre 2019 et 6 251 100 personnes au cours de 2^e trimestre 2018, soit des baisses respectives de 0,1 % et 0,5 %.

N'oublions pas ce « cher » CICE dans la lutte contre le chômage

Vœu pieux du Gouvernement à la demande du Medef et qui devait permettre de créer 1 million d'emplois, le principe du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) fut voté par la Loi de Finances rectificative pour 2012, lancé en 2013

et a cessé d'exister depuis le 1^{er} janvier 2019.

Il s'agissait d'un crédit d'impôt au profit de toutes les entreprises (les Très Petites comme les Très Grandes) employant des salariés. Ce crédit d'impôt était calculé sur la base de 6 % des rémunérations versées aux salariés au cours de l'année et pour les salaires qui n'excédaient par 2,5 fois le SMIC. Il servait à soutenir la trésorerie afin de leur permettre des dépenses d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement. Mais, promis, en aucun cas, il ne devait servir à la distribution de dividendes.

Le CICE aurait ainsi permis de contribuer à la restauration des marges des entreprises et... au soutien à l'emploi.

Toutefois, le décalage d'au moins un an entre le versement du salaire et la perception du crédit d'impôt aurait nui à son efficacité immédiate.

Le Gouvernement a donc décidé de le remplacer par un allègement de cotisations patronales pérenne et toujours ciblé sur les bas salaires. Cet allègement uniforme demeure à 6 % pour les salaires allant jusque 2,5 fois le SMIC.

On peut malgré tout s'interroger sur l'effet décourageant de ces mesures vis-à-vis des employeurs qui ne se risquent pas à augmenter leurs salariés sous peine de ne plus pouvoir bénéficier de cet allègement de cotisations.

Sans remettre en cause le bénéfice que le CICE peut avoir apporté à certaines entreprises quant à leur pérennité ou leur survie, il convient également de rappeler quelques chiffres. Ainsi, 6 millions d'entreprises ont bénéficié du CICE, qu'elles soient soumises aux impôts ou non. Cela a représenté une créance cumulée pour l'État à fin juillet 2018 de... 84 milliards d'euros, soit en moyenne 16 à 17 milliards d'euros par an depuis 2013. Une question se pose donc et, reste hélas, en suspens : à qui le CICE a-t-il le plus profité, aux petites entreprises ou aux grosses ... ?

Par ailleurs, selon les estimations, entre 110 000 et 330 000 emplois (selon la police ou les organisateurs ...) auraient été créés. Selon ces estimations, le CICE aurait au moins permis de sauvegarder environ 100 000 emplois. Et pour d'autres, le bénéfice du CICE serait nul vis-à-vis de l'emploi.

Ce « cher » CICE pèse donc fortement sur le budget de l'Etat alors que, en parallèle, le Gouvernement annonce que pour « boucler » son budget 2020, il aurait l'intention de puiser 500 millions d'euros dans la trésorerie de l'organisme paritaire Action Logement (ex 1 % Logement), et ce, en une seule fois.

Mais, rassurons-nous, ces chiffres sont bien peu de choses quand on regarde à l'échelle mondiale. Ainsi, de l'autre côté de l'Atlantique on apprend qu'une seule entreprise s'est vue infliger une amende record de 5 milliards de dollars, en l'occurrence Facebook.

En effet, à l'heure où la directive sur la RGPD doit être mise en place, Facebook s'est vu infliger une amende de 5 milliards de dollars par les autorités fédérales américaines pour non-respect de la vie privée de ses utilisateurs. Le géant américain a d'ores et déjà prévenu que son bénéfice net serait en baisse de 50 % pour le 2^e trimestre et atteindrait 2,6 milliards de dollars avec un revenu tiré de la publicité à hauteur de 16,6 milliards de dollars, en hausse de 28 % par rapport à l'année précédente.

En guise de mea-culpa, M. Zuckerberg, patron de Facebook (ainsi que de WhatsApp et Instagram) allait investir significativement dans un programme et espérer ainsi en faire un modèle pour tout le secteur.

Voilà qui devrait porter à réflexion du côté de notre cher législateur non ?

Pendant ce temps, les fermetures continuent

Tout cela ne doit pas nous faire oublier que certaines luttes continuent dans de nombreuses entreprises.

Ainsi, l'actualité nous rappelle que des plans sociaux perdurent en France. Il est possible de citer les ex-Whirlpool d'Amiens, qui, après avoir connu un 1^{er} plan social en 2018 suite à la délocalisation de l'activité de production de sèche-linge en Pologne, s'apprentent à en subir un second avec la reprise de seulement 44 salariés provoquant ainsi 138 nouvelles suppressions d'emplois.

Citons également le cas d'Ascoval (anciennement Vallourec) dans le Nord. Cette usine d'aciérie devait faire l'objet d'un premier plan de reprise par l'entreprise britannique de métallurgie British Steel, filiale du Groupe Olympus. Mais British Steel a été déclarée en faillite au mois de mai dernier par les autorités outre-Manche. Le Tribunal de Commerce de Strasbourg s'est donc résigné à accepter une offre de reprise « modificative » présentée par Olympus.

Il ne faut pas oublier, non plus, le cas de Ford à Blanquefort, près de Bordeaux. Malgré les pressions des élus locaux et du Gouvernement, tout espoir de reprise de l'usine par la société franco-belge Punch Powerglide s'est avéré vain face à l'inflexibilité de Ford. La fermeture de l'usine est donc programmée et verra entre 300 et 400 salariés mis en retraite ou pré-retraite et entre 400 et 500 salariés se verront notifier purement et simplement leur licenciement. Et tout cela malgré les millions d'euros d'aides publiques perçues par Ford.

Enfin, il est possible de citer en exemple les cas de la Fonderie du Poitou Fonte et de Saint Jean Industries Poitou, situées du côté de Châtelleraut. Ces deux fonderies jumelles ont été placées toutes les deux en redressement judiciaire, en novembre 2018 pour Saint Jean Industries et février 2019 pour la Fonderie du Poitou. Au titre d'un épilogue intervenu le 2 mai dernier, ces deux fonderies ont fait l'objet d'une reprise de la part de Liberty House. Cette dernière s'engage à reprendre 295 salariés sur les 331 que compte Saint Jean Industries et de 328 salariés sur les 401 de la Fonderie du Poitou.

Rappelons par ailleurs que Liberty House a déjà fait l'acquisition au début de cette année de l'usine Aluminium Dunkerque dans le Nord (ancienne filiale Rio Tinto et ex-usine Péchiney) ainsi que du fabricant français de jantes AR Industries, devenu Liberty Wheels France à Diors (à proximité de Châteauroux).

Franck MORONVAL

CHIFFRES CLÉS

Barème des frais kilométriques 2019

Voiture

Puissance fiscale	Kilomètres parcourus dans l'année		
	Jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	Plus de 20 000 km
<= 3 CV	d x 0,451	(d x 0,270) + 906	d x 0,315
4 CV	d x 0,518	(d x 0,291) + 1 136	d x 0,349
5 CV	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
6 CV	d x 0,568	(d x 0,320) + 1 232	d x 0,382
7 CV	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 289	d x 0,401

Le barème kilométrique 2019 reste plafonné à 7 chevaux fiscaux

Deux roues

Puissance fiscale	Kilomètres parcourus dans l'année		
	Jusqu'à 2000 km	de 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
- de 50 cm ³	d x 0,269	(d x 0,063) + 412	d x 0,146
1 ou 2 CV 3-4-5 CV Plus de 5 CV	Jusqu'à 3 000 km d x 0,338	de 3 001 à 6 000 km (d x 0,084) + 760	Au-delà de 6 000 km d x 0,211
	d x 0,400	(d x 0,070) + 989	d x 0,235
	d x 0,518	(d x 0,067) + 1 351	d x 0,292

Chiffres clés

	Au 01/01/15	Au 01/01/16	Au 01/01/17	Au 01/01/18	Au 01/01/19
- Smic mensuel pour 35 heures hebdo	1 457.55	1 466.65	1 480.27	1 498.47	1 521.22
- Smic horaire salariés + de 18 ans	9.61	9.67	9.76	9.88	10.03
-Plafond Sécurité Sociale (mensuel)	3 170.00	3 218.00	3 269.00	3 311.00	3 377.00
-Bons cadeaux exonérés [5 % du plafond Sécurité Sociale]	158.50	161.00	163.00	166.00	169.00



LES RENDEZ-VOUS
DE
CO·EX·CO

Nous serons présents
aux prochains salons
des CSE

Au 2^e semestre 2019 :

COMEXPOSIUM

· AMIENS le 8 octobre 2019

Nous serons heureux de vous accueillir
afin d'échanger nos idées.



COURRIER DES LECTEURS

1. Monsieur Gérald D. s'inquiète des éventuelles cotisations sociales que son CSE devrait payer en cas de mise en place d'avantages liés à la rentrée scolaire.

Les CE / CSE peuvent, à l'occasion de la rentrée des classes, consentir un avantage aux parents qui ont la charge d'un ou plusieurs enfants scolarisés. Le CSE est libre de fixer les modalités d'attribution de cet avantage tant en termes de montant que de date ou encore de la forme de l'avantage.

Celui-ci peut être une allocation directement versée aux parents ou des bons d'achat ou bons cadeaux à remettre aux parents lors de la rentrée scolaire. En fonction de la forme choisie, l'avantage devra être, ou non, soumis aux cotisations sociales.

Ainsi, l'allocation versée aux salariés est soumise à des cotisations et des contributions sociales. Les bons d'achat, quant à eux, peuvent faire l'objet d'une exonération de cotisations sociales si certaines modalités sont respectées.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, il faut que les bons remis aux salariés concernent un enfant scolarisé ayant moins de 26 ans, que la valeur faciale du bon ne dépasse pas 169 € pour 2019, que le bon soit remis à l'occasion de la rentrée scolaire et que le CSE demande un certificat de scolarité pour s'assurer que les conditions requises sont bien respectées.

Enfin, les bons doivent permettre l'achat de fournitures scolaires dans les magasins ou rayons commercialisant des produits en lien avec l'événement.

Par ailleurs, comme pour l'ensemble des activités sociales et culturelles des CSE, il convient bien évidemment de veiller à ce que le CSE n'émette aucun critère discriminant dans les modalités de distribution des avantages liés à la rentrée scolaire. Les conditions d'attribution doivent donc reposer sur des critères objectifs.

Mais il existe parfois une autre possibilité pour octroyer des avantages dans le cadre de la rentrée scolaire : le respect de la convention collective. En effet, certaines conventions collectives prévoient que l'employeur est tenu de verser aux salariés dont les enfants sont scolarisés, une prime ou tout autre avantage lors de la rentrée scolaire. Rappelons que si le CSE octroie déjà une prime ou distribue des bons d'achats, cela n'exonère en rien l'employeur vis-à-vis de cette obligation.

De même, certaines conventions collectives peuvent prévoir des aménagements d'horaires pour le jour de la rentrée. Soyez donc vigilants et pensez à alerter les salariés de votre entreprise !

2. Suite à une problématique de frais de restauration, Monsieur François D.R., élu de son CSE, nous demande quelles sont les pratiques en matière de licenciement de salariés protégés.

Être salarié protégé ne signifie pas que l'employeur ne peut pas vous licencier. Néanmoins un certain nombre de règles se doivent d'être respectées par l'employeur.

Rappelons que les élus du CSE, les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au CSE ou les représentants de proximité sont considérés comme salariés protégés. En cas de rupture de contrat de travail pour ces personnes, une procédure stricte doit être appliquée.

En premier lieu, la procédure classique de licenciement doit être respectée : convocation à l'entretien préalable de licenciement puis entretien préalable avec possibilité laissée au salarié de se faire assister et, enfin, notification du licenciement.

Mais pour les salariés protégés, le CSE doit être consulté pour tout licenciement d'un représentant du personnel, quel que soit le motif de ce dernier. En effet, pour les membres élus à la délégation du personnel au CSE (titulaires ou suppléants), les représentants syndicaux et les représentants de proximité, le CSE doit donner un avis préalable au licenciement.

Pour les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale, la consultation du CSE n'est cependant pas nécessaire, sauf pour les entreprises de moins de 300 salariés dans lesquelles le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Dans ce dernier cas, le licenciement sera alors soumis à l'avis du CSE.

Par ailleurs, l'autorisation de l'inspecteur du travail est obligatoire avant la mise en œuvre du licenciement d'un salarié protégé. Celui-ci devra statuer après la consultation du CSE ou directement lorsqu'il n'y a pas de CSE ou que la consultation de ce dernier n'est pas obligatoire.

Emilie LHOMME
Chargée de missions