

SOMMAIRE

BREF SOCIAL (p. 1-8)

- ▶ Réduction Fillon : les conditions d'exclusion des temps de pause
- ▶ Points Arrco et Agirc au 1^{er} avril
- ▶ Remboursement des frais de transport des fonctionnaires
- ▶ Un changement d'affectation lié à l'état de santé discriminatoire

- ▶ Les fonds de l'apprentissage devraient augmenter
- ▶ Droit syndical à la RATP
- ▶ Le Crest prône le suivi de six facteurs de risques psychosociaux

REVUE DE PRESSE

n° 76/2011 (p. 1-6)

- ▶ Un programme sans candidat au PS
- ▶ Le pouvoir d'achat, casse-tête de l'Élysée
- ▶ Le déclin de l'industrie est-il inéluctable ?

Ce numéro comporte 18 pages dont 4 pages de publicité (Actualité et formation)

BREF SOCIAL

LÉGISLATION ET RÉGLEMENTATION

Réduction Fillon : les conditions d'exclusion des temps de pause

Un temps de pause rémunéré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007, dès lors qu'il a la nature de temps de travail effectif, ne peut être neutralisé pour le calcul de la réduction générale de cotisations sociales patronales Fillon, précise une lettre de la Direction de la sécurité sociale (DSS) du 24 décembre 2010, diffusée et commentée par une lettre-circulaire de l'Acoss du 5 avril.

Temps de travail effectif

L'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale dispose que, dans le cadre du calcul de la réduction Fillon (au dénominateur de la formule de calcul), certains éléments de rémunération ne sont pas pris en compte, et notamment les « rémunérations des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 ».

La lettre ministérielle du 24 décembre 2010 vient préciser, en s'appuyant sur les « intentions du législateur », que la neutralisation de ces rémunérations « ne peut intervenir que dans la mesure où ces temps de pause n'ont pas la nature de temps de travail effectif » dans les conventions collectives. Dès lors que ces temps de pause et assimilés sont rémunérés et assimilés à du temps de travail effectif, ils ne peuvent être déduits de la rémunération initiale, explique le ministère. Sinon, l'employeur bénéficierait d'une réduction Fillon plus importante (selon les exemples chiffrés détaillés par l'Acoss).

De plus, la lettre ministérielle du

24 décembre 2010 admet, à titre de tolérance, que soit neutralisée, dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves, la rémunération afférente aux temps de douche, bien qu'ils ne soient pas cités par l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale.

Concernant les demandes en cours ou à venir, le ministère entend qu'il « ne soit pas fait droit aux demandes de remboursements basées sur un calcul erroné de la formule excluant les temps de pause, d'habillage et de déshabillage assimilés à du temps de travail effectif dans les conventions collectives ».

Accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007

Enfin, le ministère revient sur la condition liée à la date d'extension de la convention ou de l'accord collectif. Les rémunérations versées pour des

temps de pause, d'habillage et de déshabillage en application d'une convention ou d'un accord étendu après le 11 octobre 2007 ne peuvent pas être exclues de la formule de calcul de la réduction Fillon, rappelle le ministère, qui précise :

– qu'une rémunération de ces temps, prévue par un avenant ultérieur au 11 octobre 2007, ne peut pas être exclue de la formule de calcul, même s'il s'agit d'un avenant à une convention ou un accord en vigueur étendu au 11 octobre 2007 ;

– une amélioration de la rémunération versée au titre de ces temps, même si elle intervient après le 11 octobre 2007, ne peut pas non plus être exclue de la formule de calcul. ■

▶ Lettre-circ. ACOSS n° 2001-040 du 5 avril 2011 et Lettre DSS du 24 décembre 2010

SÉCURITÉ SOCIALE

Un temps de pause ne peut pas être neutralisé dans le calcul de la réduction Fillon s'il a la nature de temps de travail effectif

www.WK-RH.fr

La valeur des points de retraite Arrco et Agirc au 1^{er} avril 2011

Les nouvelles valeurs des points de retraite des régimes complémentaires Arrco (non-cadres) et Agirc (cadres), à effet du 1^{er} avril 2011, ont été fixées en commissions paritaires le 11 avril. Comme annoncé (v. *Bref social* n° 15823 du 25 mars 2011), la revalorisation sera prise en compte lors du versement trimestriel des pensions au 1^{er} juillet prochain, ainsi que la régularisation due au titre de l'échéance versée début avril. La signature de l'accord du 18 mars 2011, qui prévoit le mode de revalorisation de ces valeurs de 2011 à 2015, est en effet intervenue trop tard pour que les régimes puissent appliquer la revalorisation prévue début avril.

Les régimes indiquent que, conformément aux dispositions de l'accord du 18 mars 2011, la valeur du point de retraite est revalorisée : au 1^{er} avril 2011 à l'Arrco de 2,11 % et portée à 1,2135 € ; et à l'Agirc, de 0,41 % et portée à 0,4233 €.

Concernant les salaires de référence ou prix d'achat du point, ils ont été quant à eux augmentés de 2,2 % pour 2011 et atteignent 14,7216 € à l'Arrco et 5,1354 € à l'Agirc. ■

RETRAITE

La revalorisation ne sera prise en compte que lors du prochain versement des pensions, en juillet

Précisions sur le remboursement des frais de transport des fonctionnaires

FONCTION PUBLIQUE

Une circulaire précise les modalités d'application des dispositions sur le remboursement des frais de transport des fonctionnaires

www.WK-RH.fr

Dans une circulaire du 22 mars, le ministre du Budget et de la Fonction publique revient sur le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010, qui fixe les **nouvelles modalités de remboursement des frais de transport** pour les **trajets domicile-travail des fonctionnaires**.

Champ d'application

Selon le décret du 21 juin 2010, les personnels concernés sont tous les fonctionnaires et les autres personnels civils employés par l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs gérant un service public administratif. La circulaire revient sur quelques cas particuliers.

Dans les **Epic** (établissements publics industriels et commerciaux), le décret du 21 juin 2010 s'applique à **tous** les agents ayant la qualité de fonctionnaires. Pour les agents **non** titulaires, une **décision du directeur** ou une **délibération du conseil d'administration** doit intervenir pour étendre le régime institué par le décret. En revanche, sont **exclus** tous les autres agents qui ont un **contrat de droit privé**. Relevant du droit du travail, la prise en charge de leurs frais de trajet domicile-travail par leur employeur se fait selon le décret n° 2008-1501 du 30 décembre 2008 pris pour les employeurs privés. Dans les **GIP** (groupements d'intérêt public), les agents de droit privé des **GIP relèvent** eux aussi de ce décret.

Concernant le fonctionnaire **mis à disposition**, il peut être indemnisé par l'organisme d'accueil des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions suivant les règles en vigueur dans cet organisme (*art. 7 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985*). Ces modalités seront alors utilement précisées dans la convention de mise à disposition, précise la circulaire.

Enfin, les **stagiaires-étudiants** relevant soit du décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseigne-

ment supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial, soit de dispositions propres applicables aux deux autres versants de la fonction publique, se voient appliquer le décret du 21 juin 2010.

Nature des dépenses de transport prises en charge

Selon le décret, sont pris en charge les **abonnements** :

– des frais de **transports publics**, et plus particulièrement les abonnements **multimodaux** à nombre de voyages illimité, ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de **voyages** illimité ou limité. Par carte et abonnement « à **renouvellement tacite** », il faut entendre, selon la circulaire, les titres souscrits et reconduits automatiquement pour une durée au moins équivalente à la durée initiale ;

– à un service public de **location de vélos**, soit, précise la circulaire, « des abonnements mis en place par une personne publique, en régie ou dans le cadre d'une convention de délégation de service public, comme les locations de vélos en libre service mises en place par plusieurs grandes villes, Vélib à Paris ou Bicloo à Nantes ».

Sur les abonnements, selon la circulaire, les **billets « journaliers » aller et retour** domicile-travail **ne peuvent être remboursés**.

Enfin, même si l'abonnement est pris en charge sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs, hors offres promotionnelles ponctuelles, cela ne peut **pas contraindre** un agent à **choisir** de prendre un abonnement mensuel ou annuel plutôt qu'un abonnement hebdomadaire, au seul motif que les abonnements au mois ou à l'année seraient moins chers. La circulaire **recommande** de prévoir, dans la convention entre l'administration et le transporteur, la mise en place de **procédures dématérialisées**, par échanges régu-

liers de fichiers informatiques récapitulant les informations nominatives des agents ayant acquitté le montant de leur abonnement.

Modalités de prise en charge

Selon le décret, l'employeur public prend en charge la moitié du tarif des abonnements. Toutefois, la participation de l'employeur public ne peut excéder un plafond correspondant à 50 % de la somme des tarifs des abonnements annuels cumulés permettant d'effectuer depuis Paris le trajet maximum et le trajet minimum compris à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Île-de-France.

Quant au **niveau** de prise en charge, il s'agit de la **moitié** du **tarif** des abonnements, sans dépasser le plafond précité, même en cas de souscription de plusieurs titres de transports.

Régime social et fiscal

L'avantage résultant de la prise en charge de l'employeur public du prix des abonnements est **exonéré d'impôt sur le revenu**, cette exonération étant **limitée** à la **participation obligatoire** dans les conditions prévues par le décret. Au-delà il s'agit d'un complément de revenu imposable selon les règles de droit commun des traitements et salaires.

S'agissant des **cotisations sociales et taxes sociales**, la prise en charge partielle obligatoire est **exclue** de l'**assiette** des cotisations et contributions sociales. Le surplus peut également être exclu dans les conditions et limites exposées dans la circulaire DSS/SDFSS/5B/2003 du 7 janvier 2003. Ces avantages ne sont pas soumis aux taxes et participations assises sur les salaires, dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale. En revanche, la participation aux frais est assujettie aux cotisations sociales si elle n'a pas un caractère professionnel ou n'est pas justifiée. ■

► **Circ. min. BCRF1102464C du 22 mars 2011**

JURISPRUDENCE

Un changement d'affectation motivé par l'état de santé du salarié est discriminatoire

Même s'il s'agit de protéger le salarié, l'employeur ne peut pas prendre seul l'initiative d'un **changement d'affectation** lié à la diminution de son état de **santé**. Quelle que soit l'ampleur de ce changement (fonctions, qualification, rémunération et lieu de travail), et tant que le médecin du travail n'a pas **déclaré** le salarié inapte à son poste, cette mesure constitue en effet une **discrimination prohibée** justifiant une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation, le 30 mars dernier, à propos d'un employeur pensant bien faire en **mutant** un salarié, à son retour d'**arrêt maladie**, sur un poste qu'il estimait **moins générateur de stress** et plus favorable à son bon rétablissement.

Mi-temps thérapeutique après un accident vasculaire cérébral

L'affaire concerne une **directrice** de caisse du Crédit mutuel, victime d'un accident vasculaire cérébral. Un an après, le médecin du travail la déclare **apte à la reprise en mi-temps thérapeutique**.

L'employeur informe alors l'intéressée, par courrier, que le mi-temps thérapeutique prescrit est incompatible avec son poste actuel et qu'elle sera désormais affectée à la **direction** d'une **autre structure** de la société (un centre d'appels téléphonique), avec la **même qualification** de directeur-cadre et la **même rémunération** qu'antérieurement.

Estimant que son **contrat de travail** avait été **modifié** sans son accord, la salariée **prend acte** de la **rupture** aux torts de l'employeur. Selon elle, le changement d'attributions était tel qu'il ne pouvait s'analyser en un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction. Alors que son ancien poste de directrice de caisse l'amenait à assurer le respect des prescriptions légales, statutaires et professionnelles, avec une délégation de responsabilité pénale et des employés sous son autorité, et à participer aux travaux du conseil d'administration, elle se

retrouvait désormais chargée de superviser le travail des téléconseillers, de suivre les appels entrants des agences... et de prendre les appels en cas d'attente.

Il ne faisait guère de doutes que sa demande aboutirait devant les juridictions.

En effet, aux termes d'une jurisprudence constante, un **changement d'affectation** s'analyse en une **modification contractuelle** soumise à accord du salarié, lorsque les fonctions confiées sont radicalement différentes en termes notamment de **responsabilités** et lorsqu'elles ne correspondent pas à la qualification indiquée dans le contrat (*Cass. soc., 17 janvier 2006, n° 04-43.226*).

En outre, au plan légal, toute décision de l'employeur prise en matière d'**affectation** et en considération de l'**état de santé** tombe sous le coup des dispositions du Code du travail prohibant les **discriminations** (*C. trav., art. L. 1132-1*).

Intention bienveillante de l'employeur

Les juges du fond avaient pourtant été convaincus par deux arguments de l'employeur :

– le contrat comportait une **clause de mobilité géographique et fonctionnelle**, précisant que l'affectation ne constituait pas un élément déterminant pour les parties. Il en résultait que l'employeur pouvait imposer une mutation au titre de son pouvoir de direction ;

– la décision de mutation n'était pas **discriminatoire**, l'employeur n'ayant nullement eu l'intention de mettre la salariée au placard, mais ayant au contraire pris cette décision dans l'intérêt de celle-ci, en l'affectant à un poste **moins générateur de stress** alors qu'elle était en train de se rétablir d'un accident vasculaire.

En bref, pour les juges du fond, la mutation, dont l'employeur avait pris l'initiative dans l'intérêt du salarié et pour lui assurer une reprise plus confortable et sereine, perdait de ce fait son caractère discriminatoire, et la prise d'acte devait produire les effets d'une **démission**.

Discrimination caractérisée

S'en remettant au contraire à la **stricte application des textes**, la Cour de cassation a censuré cette analyse fondée sur la **bonne foi** de l'employeur. Ainsi, en application du **principe de non-discrimination** porté par l'article **L. 1132-1** du Code du travail, la chambre sociale rappelle qu'« aucun salarié ne peut faire l'objet d'une **mesure discriminatoire**, directe ou indirecte, en matière d'**affectation**, de **qualification**, de **mutation** en raison de son **état de santé** ».

Peu importe donc que le changement d'affectation s'analyse en un simple changement des conditions du travail ou en une modification du contrat : le salarié peut, dans les deux cas, s'y opposer en invoquant une discrimination.

D'après les Hauts magistrats, le constat d'une telle mesure **justifie** par nature la **prise d'acte** de la rupture, **sans** que les **juges du fond aient à rechercher** si ce **manquement** de l'employeur est **suffisamment grave** pour justifier la rupture du contrat. Ainsi, en l'espèce, les juges du fond auraient dû faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement, **sans** que la **bonne foi** ou l'**intention bienveillante** de l'employeur **n'entre en ligne de compte**.

Notons que l'existence d'une discrimination aurait été écartée si, lors de la visite de reprise ou de tout autre examen demandé par la salariée ou l'employeur, le **médecin du travail** avait déclaré l'intéressée temporairement **inapte à réintégrer** son poste d'origine et formulé des **recommandations** sur la nécessité d'un changement de poste **compatible** avec son état de santé (*C. trav., art. L. 1133-3*). Mais tel n'était pas le cas en l'espèce, puisque le médecin du travail avait rendu un **avis d'aptitude** sous la seule réserve d'un passage à mi-temps. L'employeur aurait donc dû s'y conformer et se dispenser de toute initiative contraire, sans le consentement de la salariée. ■

► *Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-71.542 FS-PB*

MALADIE

Imposer à un salarié en mi-temps thérapeutique une mutation sur un poste moins générateur de stress, est une mesure discriminatoire justifiant la prise d'acte de la rupture

www.WK-RH.fr

PROJETS

Les fonds dédiés à l'apprentissage devraient augmenter

FORMATION

Le quota réservé au développement de l'apprentissage passerait de 52 à 59 % en 2015

www.WK-RH.fr

Un projet de décret qui devait être soumis au CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) le 13 avril prévoit d'augmenter la part de la **taxe d'apprentissage** réservée au développement de l'apprentissage. Rappelons qu'aujourd'hui, une fraction de **52 %** de la taxe d'apprentissage, appelée **quota**, est ainsi réservée et versée aux Octa (organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage). Le **hors quota**, aussi appelé **barème**, peut servir à financer directement les premières formations technologiques

et professionnelles prévues à l'article 1er de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 et notamment l'apprentissage.

Augmentation échelonnée du quota

Le taux de 52 % de la taxe d'apprentissage correspondant au quota passerait donc à **59 %** en 2015. Cette **évolution** serait **progressive**.

Le taux serait fixé à :

- 53 % en 2012 ;

- 55 % en 2013 ;

- 57 % en 2014.

Selon le rapport lié à ce projet de décret les versements de taxe d'appren-

tissage aux Octa s'élèvent aujourd'hui à **1,96 milliards d'€** pour 2009. L'augmentation constatée et souhaitée du nombre d'apprentis nécessite, selon le gouvernement, de dégager de nouveaux moyens. Il estime qu'à compter de la collecte 2015, le quota ayant atteint 59 % de la taxe d'apprentissage, devrait permettre de mobiliser jusqu'à **400 millions d'€ supplémentaires** par an pour l'apprentissage.

Maintien à niveau du barème

Un **comité de suivi** serait mis en place pour rendre un avis sur l'évolution du hors quota jusqu'en 2015. Pour le gouvernement, la réforme reviendrait à « geler la partie barème à partir de 2012, ce qui **libérerait 50 à 90 millions d'€** par an pour la part quota, donc pour le financement de l'apprentissage ».

Le comité, composé de représentants de l'État, des partenaires sociaux, des chambres consulaires et de conseillers régionaux, veillerait à ce que la hausse progressive du quota n'aboutisse pas à une baisse du barème. Dans le cas contraire, le comité pourrait formuler toute proposition sur le taux du quota. ■

COLLOQUES ET JOURNÉES D'ÉTUDES

Élections professionnelles : le point sur la pratique, la jurisprudence

LIAISONS
SOCIALES

Conférence d'actualité le 10 mai, à Paris

Face à l'ampleur du contentieux électoral, la Cour de cassation ne cesse d'apporter son éclairage sur l'organisation des élections professionnelles. Pour vous aider à mener à bien vos prochaines élections, **Liaisons sociales** vous propose une nouvelle conférence d'actualité, le mardi 10 mai, à Paris, sous la présidence de **Laurence Pécaut-Rivolier**, conseiller à la Cour de cassation, et en présence de **Pascal Lagoutte** (Capstan Avocats) et de **Henri-José Legrand** (LBBa SCP d'Avocats). ■

Pour toute information et inscription : 01 76 73 30 30 – www.WK-RH.fr - rubrique formation

ACCORDS D'ENTREPRISE

Réorganisation du droit syndical et alarme sociale à la RATP

SYNDICATS

Le droit syndical à la RATP s'appuie sur deux niveaux de représentativité pour trois niveaux de négociation

www.WK-RH.fr

La direction et tous les syndicats représentatifs (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, SUD et Unsa) ont signé, le 28 février, un accord sur le **droit syndical** et la **qualité du dialogue social** à la RATP, qui est entré en vigueur le 1^{er} mars (v. *Bref social n° 15806 du 2 mars 2011*). Remplaçant un accord du 20 février 2006, il adapte les règles du dialogue social à la **loi du 20 août 2008**, tout en conservant une forme de **présomption de représentativité**. Il reconduit des dispositions de prévention des conflits

et précise les moyens conventionnels, dont peuvent disposer les syndicats.

Deux niveaux de représentativité

Les 45 500 salariés de la RATP élisent **11 CDEP** (comités départementaux économiques et professionnels, comités d'établissements). C'est par addition des résultats obtenus à ce niveau que se gagne la **représentativité d'entreprise**, un syndicat devant obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés après consolidation de ses résultats dans l'ensemble des CDEP.

Mais l'accord précise que cette représentativité centrale n'emporte pas la représentativité de droit dans des périmètres inférieurs. L'accord retient donc **deux niveaux de représentativité** pour se conformer à la loi de 2008 – au niveau de l'entreprise et au niveau des CDEP – dans une entreprise où **trois niveaux de négociation** sont utilisés. Des accords peuvent ainsi être signés au niveau **central**, au niveau de chacun des **11 départements** et dans un des **80 établissements**. Hors le niveau ●●●

●●● central, le droit de négocier s'acquiert dans chaque CDEP. L'accord admet qu'un syndicat, s'il est **représentatif** dans un CDEP, l'est également, de plein droit, dans les départements et les unités, relevant de ce CDEP, un syndicat pouvant ainsi négocier dans un établissement où il n'est pas implanté.

Crédits alloués aux syndicats

Le titre consacré aux « **moyens** à l'appui du **dialogue social** » attribue des crédits d'heures et des relèves conventionnelles, en faisant un sort particulier aux syndicats catégoriels. Ces moyens, évalués à 15 millions d'€ en 2009, sont attribués aux seuls syndicats représentatifs et répartis selon leur audience. Les autres disposent des seuls moyens légaux (quatre heures par mois pour l'exercice de fonctions de représentant de la section syndicale, local commun). Cette organisation repose sur des **permanents**, attribués aux organisations en fonction de leur audience. Chaque

syndicat représentatif au niveau central « génère des droits » équivalents à **deux permanents**. Un syndicat ayant obtenu au moins 20 % de l'ensemble des suffrages peut en obtenir trois. Au delà de 30 %, le nombre de permanents passe à quatre. À ces droits s'ajoutent des droits à un **permanent** au **niveau de chacun** des CDEP où le syndicat est représentatif. Mais l'accord maintient des possibilités de mutualisation.

Les moyens conventionnels sont **mutualisables** à tout niveau. Un syndicat peut ainsi disposer de crédit d'heures pour ce que les signataires appellent des « travaux liés au processus d'audience ».

Anticipation des conflits collectifs

Les dispositions sur l'anticipation et la prévention des conflits collectifs n'évoluent pas, selon la direction, par rapport à 2006. Elles font cependant référence à la **loi du 21 août 2007** sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports (v.

Légis.soc. - Conflits coll. - n° 211-2007 du 6 septembre 2007). « Conformément aux dispositions de la loi », lorsqu'une direction ou un syndicat représentatif identifie un problème susceptible de générer un conflit, il doit recourir à une procédure de prévenance, « l'**alarme sociale** », qui est organisée sur **cinq jours ouvrables**. Aucun préavis de grève ne peut être déposé sans que cette procédure n'ait été appliquée.

La direction, qui repère une « **situation préconflictuelle** », propose une date de réunion dans les cinq jours de la notification de l'alarme sociale aux syndicats représentatifs.

Du côté syndical, seuls les **délégués syndicaux** peuvent déposer une alarme sociale dans les périmètres de leur désignation. La période d'alarme sociale se conclut par la rédaction d'un constat d'accord ou de désaccord. ■

► **Accord du 28 février 2011 sur le droit syndical et le dialogue social à la RATP**

ÉTUDES ET RAPPORTS

Le Crest préconise le suivi de six types de facteurs de risques psychosociaux

Le ministre du Travail, Xavier Bertrand, a reçu le 11 avril le **rapport du Collège d'expertise** sur le suivi des **risques psychosociaux** (Crest). Ce document fait suite au souhait du ministre de disposer sur ce type de risques d'un **système de suivi**, et résulte de la mise en œuvre d'une des propositions du rapport Nasse-Lègeron de 2008 sur la mise en œuvre d'un indicateur global de stress (v. *Rapport - Santé - n° 90/2008 du 11 avril 2008*). Le Crest préconise de mettre en place des **indicateurs nationaux** pour suivre **six types de facteurs** de risques psychosociaux qui sont déclinés ci-après. Le ministre a indiqué que la prochaine enquête sur les conditions de travail prévue en 2012 pourrait déjà intégrer certaines indications. Les **conclusions** de ce rapport seront présentées lors du prochain Conseil d'orientation des conditions de travail le 19 avril.

Intensité et temps de travail

Le rapport considère comme prioritaire le fait de disposer d'une mesure

de l'**intensité** et de la **complexité** du **travail**. Il recense **neuf déterminants** immédiats de ces dernières :

- les contraintes de rythme ;
 - les objectifs irréalistes (déconnexion trop forte entre objectifs et moyens) ;
 - les objectifs flous ;
 - la polyvalence (élargissement des tâches, densification du travail, etc.) ;
 - les responsabilités ;
 - les instructions contradictoires et interruptions d'activité ;
 - la sous-qualification ;
 - les nouvelles technologies ;
 - les facteurs d'ambiance matérielle (climat, bruit, lumière, vibrations).
- L'intensité et la complexité du travail ont des **conséquences immédiates** telles que le manque de préparation, les retards, les défauts de qualité, etc. Le **temps de travail** est aussi en cause. En effet, durée et organisation du temps de travail sont susceptibles d'influer sur la santé des travailleurs, par des **incidences psychologiques, familiales et sociales**. Le rapport pointe ainsi le nombre d'heures, le travail de nuit, le travail posté, les ho-

raires antisociaux qui entrent en conflit avec les rythmes familiaux et sociaux, la demande d'accroissement de la disponibilité et le présentisme (présence alors qu'un arrêt maladie serait indispensable).

Exigences émotionnelles

La notion d'exigence émotionnelle est utile pour mesurer le coût pour la santé du « travail émotionnel », lequel, selon le rapport, « consiste, dans l'**interaction** avec les bénéficiaires du travail, à **maîtriser** et **façonner** ses propres **émotions**, afin de maîtriser et façonner les émotions des bénéficiaires du travail ». L'étude précise que la **relation au public** emporte une limitation de l'expression des émotions. Et le comportement du public est une cause d'imprévisibilité des situations de travail. La manière de travailler est en outre limitée à celle que le public juge acceptable. Le rapport souligne le fait que le risque est **aggravé** quand la relation avec le public est **conflictuelle**. Le **contact** avec la **souffrance** est aussi exigeant ●●●

SANTÉ AU TRAVAIL

Un rapport du Crest propose de mettre en place des indicateurs nationaux pour suivre six types de facteurs de risques psychosociaux pour en améliorer le suivi

www.WK-RH.fr

●●● émotionnellement. La peur (de l'accident, de la violence externe, de l'échec) enfin, nécessite d'être maîtrisée pour effectuer son travail.

Manque d'autonomie

Le rapport définit l'autonomie comme la possibilité pour le travailleur d'être **acteur**, et non passif, vis-à-vis de son travail, de sa participation à la production et de la conduite de sa vie professionnelle. Elle implique une marge de manœuvre du salarié dans la **réalisation** du travail, sa **participation** dans la **prise des décisions** qui le concernent, ainsi que l'utilisation et le développement des compétences. En outre, la latitude décisionnelle augmentant avec le **niveau de qualification**, lorsqu'elle manque, elle devient un facteur psychosocial de risque cardiovasculaire et pour la santé mentale.

Qualité des rapports sociaux

L'indicateur relatif à la qualité des rapports sociaux au travail recouvre les concepts très liés d'**intégration**, de

justice et de **reconnaissance**. Le rapport souligne les effets néfastes de l'**isolement social** et de l'absence de soutien social pour la santé physique et mentale. Il relève donc que les **relations** avec les **collègues** et l'**inclusion** dans un **collectif** affectent positivement le bien-être au travail et la santé de deux façons :

- l'entraide et la coopération facilitent l'accomplissement des tâches ;
- le collectif de travail peut contribuer à l'intégration en apportant une reconnaissance pratique lors de la coopération ou une reconnaissance symbolique.

Quant aux relations avec la **hiérarchie**, elles peuvent constituer un facteur de risque ou de protection. La qualité des relations avec les supérieurs en tant que relations humaines a souvent beaucoup d'importance. Enfin, la **violence** sous toutes ses formes (discrimination, harcèlement moral ou sexuel, violence physique) constitue un risque majeur de trouble dépressif.

Souffrance éthique et insécurité au travail

La souffrance éthique se forme lorsque ce qu'on demande au travailleur de faire est en **opposition** avec ses **normes professionnelles, sociales** ou **subjectives**, compte tenu de la nature du travail à réaliser ou encore du temps et des moyens dont il dispose. Or le travail occupe une place importante dans la façon dont les gens donnent un sens à leur existence. Il en résulte une **vulnérabilité** quand le travail ne permet plus de construire ce sens. Les conflits de valeur au travail incluent les conflits éthiques, le sentiment d'être empêché de faire du bon travail ou d'inutilité du travail, l'atteinte à l'image du métier.

Enfin, l'insécurité au travail comprend l'insécurité **socio-économique** (pérennité de l'emploi, maintien du niveau de salaire, déroulement normal de la carrière) et le **risque de changement non maîtrisé** de la **tâche** et des **conditions de travail**. ■

Points de repère

EXPRESS

► **Manifestation européenne contre l'austérité** : quelque 45 000 personnes ont manifesté le 9 avril à Budapest à l'appel de la Confédération européenne des syndicats (CES) pour contester les politiques d'austérité au sein de l'UE, en marge d'une réunion des ministres des Finances. « Les salariés ne vont pas payer le prix de la crise », a déclaré John Monks, le secrétaire général de la CES qui réclame une « Europe sociale, des salaires équitables et des emplois » (avec l'AFP).

► **Prévision de croissance 2011** : la croissance devrait être « de l'ordre de 2 % » en 2011 en France, « voire un peu plus », a déclaré le 11 avril le secrétaire général de l'OCDE, Angel Gurría, révisant ainsi à la hausse sa précédente prévision de 1,6 %. Selon lui, cela « ne permettrait, même à 2 %, qu'un lent recul du chômage ». « La reprise est enclenchée, c'est un fait avéré », « mais elle reste modérée relativement à l'ampleur du choc subi », a-t-il ajouté. Dans son rapport économique sur la

Actualité sociale

► **Chômeurs en formation en fin de droits** : le conseil d'administration de Pôle Emploi a approuvé le 11 avril la mise en place en 2011 d'un nouveau dispositif d'allocation visant les chômeurs en formation arrivés en fin de droit (v. *Bref social n° 15822 du 24 mars 2011*). La mise en place de cette « rémunération de fin de formation (R2F) » ainsi que « les modalités de la convention » qui liera l'État, Pôle emploi et le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) a été approuvée, a indiqué le directeur général de Pôle emploi, Christian Charpy. « L'objectif est que 30 000 personnes puissent bénéficier de cette aide en 2011 », avec un « engagement financier maximal de 160 millions d'€ » assuré par l'État et par les partenaires sociaux via le FPSPP. Pôle emploi est chargé de la mise en œuvre de ce dispositif, prévu pour un an. « On se reverra avant fin 2011 pour définir » s'il faut la prolonger, a-t-il précisé. Le montant de l'allocation – sujet de discorde entre l'État et les syndicats – est fixé à « 652 € par mois ». Il ne peut toutefois être supérieur aux indemnités dont bénéficiait auparavant le demandeur d'emploi. La mesure a été approuvée, côté syndical, par la seule CFE-CGC. FO et la CFTC se sont abstenues, la CFDT a « pris acte » et la CGT était absente. Côté patronal, le Medef a approuvé, la CGPME a pris acte, et l'UPA était absente.

- **Réactions syndicales** : « Nous avons regretté que l'État ne s'engage pas davantage », a commenté Stéphane Lardy (FO), soulignant qu'avec l'ancien dispositif, les demandeurs d'emploi avaient droit « en moyenne à 1 000 € ». « Le risque est qu'avec 652 €, des demandeurs qui ont commencé la formation ne la finissent pas » et « nous regrettons que l'État ne prenne pas en charge le différentiel ». « Pour autant, maintenant il faut aller vite, car il y a des gens qui attendent ». Gabrielle Simon (CFTC) estime aussi que le faible montant de l'allocation risque de dissuader des chômeurs « intéressés par des formations longues de les prendre ». Par ailleurs, la CFTC estime que « le FPSPP n'est pas un puits sans fond » et qu'il ne faut pas y puiser à plus de 50 % en faveur des demandeurs d'emploi, « sinon cela se fait au détriment de la formation des salariés en entreprise » (avec l'AFP).

► **Plan rebond 2010** : le plan rebond pour l'emploi, mis en place en 2010 pour venir en aide aux chômeurs en fin de droits, a bénéficié à 147 800 personnes, soit moins de la moitié des 325 000 personnes visées, a annoncé le directeur général de Pôle emploi, Christian Charpy. 79 000 via des contrats aidés, 55 600 par des formations rémunérées, tandis que 13 200 ont reçu des aides exceptionnelles. Les chiffres ont été transmis aux partenaires sociaux le 11 avril lors du Conseil d'administration de l'organisme public. « Le comité d'évaluation de Pôle emploi sera amené à faire une évaluation plus ap- ●●●

●●● profonde du plan », a indiqué Christian Charpy. « Nous voulons savoir quel type de formation a été donné, pourquoi les chômeurs qui ont bénéficié de l'allocation exceptionnelle n'ont pas pris des formations ou des contrats aidés », et si « on a bien identifié les publics ». Les syndicats réclament un bilan détaillé de l'expérience. « Sans parler d'échec, nous souhaitons que le comité de pilotage » issu de l'accord d'avril 2010, « se réunisse pour qu'on ait un bilan global du plan rebond », et qu'« on en tire une expérience, au cas où un autre plan conjoncturel est décidé en situation de crise », a souligné Stéphane Lardy (FO). Aucun dispositif de ce type n'est prévu pour 2011 (avec l'AFP).

- **Étude européenne** : le service public de l'emploi (SPE) français apparaît relativement moins doté en effectifs que le SPE allemand et britannique, selon une étude européenne réalisée par l'Inspection générale des finances (IGF) et dévoilée le 11 avril lors du conseil d'administration de Pôle emploi, annonce *La Tribune* (12-4). En effet, pour 10 000 chômeurs, le SPE français (Pôle emploi, missions locales, Apec etc.) compte 215 équivalents temps plein, contre 221 dans le SPE au Royaume-Uni et 420 en Allemagne.

► **Emploi des jeunes** : différentes organisations réagissent à l'accord sur l'emploi des jeunes, finalisé le 7 avril et ouvert à signature (v. *Bref social* n° 15834 du 11 avril 2011).

- **CFE-CGC** : « le texte affiche des préconisations, des solutions, des objectifs et des financements possibles. La CFE-CGC a retrouvé dans cette partie d'accord les cibles identifiées [...]. Ces mesures doivent être financées et la CFE-CGC a accepté, à titre exceptionnel, de puiser dans les réserves de l'Apec en dépit de ses réticences à utiliser les cotisations des cadres et assimilés à une solidarité plus élargie, pour une enveloppe de 20 millions par an en 2011 et 2012. C'est aussi le cas pour 30 millions d'€ à prendre dans le FPSPP par reprise de ses dotations. Enfin, des fonds seront mobilisés par l'intermédiaire du FSE ». Mais la CFE-CGC « ne s'estime pas pour autant satisfaite. Il faudra traiter dans les chapitres suivants toutes les difficultés des jeunes face à l'embauche et elles sont nombreuses ! »

- **Solidaires/SUD étudiants** : « ces propositions lacunaires n'aboutissent qu'à la collaboration bancaire entre les différents services publics de l'emploi, les établissements d'enseignement secondaire et supérieur d'une part, et le patronat d'autre part. Envisager une collaboration entre ces multiples acteurs aux missions, aux prérogatives et aux intérêts très divergents est une aberration. Le financement de ces mesures sera par ailleurs laissé ainsi à la charge du FPSPP, de l'Apec et des missions locales, sans aucun coût supplémentaire pour les entreprises », estiment les deux organisations dans un communiqué commun.

- **COE** : Marie-Claire Carrère-Gée, présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), « se félicite que les premières décisions des partenaires sociaux sur l'emploi des jeunes s'inscrivent dans les orientations retenues par le COE dans son diagnostic sur l'emploi des jeunes

adopté il y a quelques semaines, qui avait mis en évidence que le chômage se concentre sur deux catégories de jeunes. Une première grande catégorie a un problème lié à la formation initiale et à l'orientation. La seconde grande catégorie rassemble des jeunes victimes de discriminations à l'embauche en raison de l'origine ethnique, sociale ou géographique ou encore d'un handicap physique ». « Les décisions qui viennent d'être prises par les partenaires sociaux ciblent précisément la première catégorie de jeunes » ce qui est pertinent « tant du point de vue de l'efficacité des politiques de l'emploi que dans un souci de bonne gestion des finances publiques ». La présidente du COE appelle État et partenaires sociaux à déployer « des efforts de grande ampleur sur la seconde catégorie de jeunes en difficulté ».

Actualité économique

► Filière pétrolière mise à contribution :

le gouvernement a annoncé le 11 avril qu'il allait mettre à contribution la filière pétrolière à hauteur de 115 millions d'€ pour financer une revalorisation du barème kilométrique des contribuables, alors que le prix de l'essence à la pompe atteint de nouveaux records. « Les acteurs de la filière pétrole ont accepté de contribuer à la réduction de la facture pétrolière des Français », a déclaré le ministre de l'Économie, Christine Lagarde, à l'issue d'une réunion tenue à Bercy avec les professionnels du secteur et à laquelle participaient le secrétaire d'État au commerce Frédéric Lefebvre et le ministre de l'Industrie et de l'Énergie Éric Besson. Les acteurs de l'industrie pétrolière – producteurs, raffineurs, distributeurs – sont appelés à verser une contribution spéciale, via une taxation exceptionnelle prélevée sur leurs « provisions pour hausses de prix ». Concrètement, les producteurs-raffineurs contribueront pour 60 % et les distributeurs pour 40 %. La mesure devrait bénéficier à plus de six millions de contribuables qui déclarent leurs dépenses de carburants sous la forme des « frais réels ». Sont concernés cinq millions de salariés, 500 000 membres des professions libérales et 600 000 artisans, selon les estimations de Frédéric Lefebvre.

- **Ufip** : le président de l'Union française des industries pétrolières (Ufip), Jean-Louis Schilansky, a jugé que la contribution prévue constituait « une vraie ponction sur le raffinage et la distribution française ». « Cette taxe exceptionnelle viendra s'ajouter à leurs charges », a-t-il dénoncé.

- **Total** : Christophe de Margerie juge « utile », dans *Le Parisien* (12-4), la mise à contribution de la filière pétrolière pour enrayer la hausse du prix des carburants, mais il estime qu'il s'agit d'une « solution à très court terme », car « à plus long terme, ce ne sera pas suffisant ». « La vraie solution ne peut être que globale : il faut miser sur les investissements, passer à la vitesse supérieure sur les économies d'énergies et diminuer la consommation », fait valoir le pdg de Total.

- **UFC-Que Choisir** : l'association de consommateurs juge que la mesure d'allègement ●●●

EXPRESS

France publié le 11 avril, l'OCDE estime que la croissance française restera « modérée » pendant plusieurs années.

► **Préconisations de l'OCDE pour la France** : dans un rapport du 11 avril, l'OCDE préconise de réduire les dépenses publiques et d'augmenter les recettes pour limiter son déficit. Elle estime que la France doit continuer à raboter les niches fiscales et que le gouvernement doit aussi « envisager de relever les impôts les moins nocifs », comme les taxes environnementales, celles sur la propriété ou encore la TVA, notamment ses taux réduits en vigueur dans la restauration ou le bâtiment. La ministre de l'Économie lui a opposé une fin de non recevoir, affirmant que les prélèvements obligatoires étaient déjà trop élevés en France.

► **Apprentissage** : le député UMP des Vosges, Gérard Cherpion, a déposé le 11 avril à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée une proposition de loi pour le développement de l'alternance, des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée, qui devrait être examinée en urgence.

► **Sénat** : le site d'information Mediapart a épinglé, le 11 avril, les dépenses en personnel du cabinet du président du Sénat Gérard Larcher (UMP), en augmentation de 26 % par rapport à son prédécesseur avec de très hauts salaires allant jusqu'à plus de 19 000 € net par mois. Selon le site qui publie une copie de deux fiches de paye, la rémunération mensuelle des membres du cabinet de la présidence atteint une moyenne de 8 500 € net.

► **Generali** : une médiation judiciaire pourrait être entreprise entre un groupe d'ex-salariés de Generali ayant entamé une longue grève de la faim et l'assureur, en contentieux au sujet d'indemnités suite à des licenciements intervenus en 2007, a-t-on appris le 11 avril auprès des parties. 14 personnes ont commencé au cours des dernières semaines, à des dates différentes, une grève de la faim après avoir été déboutées de leurs demandes en décembre par le conseil des prud'hommes de Paris. Ces ex-collaborateurs estiment que l'audience d'appel, programmée en 2012, est trop lointaine et veulent engager des

EXPRESS

négociations avec leur ancien employeur.

► **Ford Blanquefort** : lors d'une réunion avec les représentants de l'État et des collectivités locales, la direction de Ford Europe a présenté un projet restructurant « hypercompétitif », a déclaré le 7 avril le préfet de Gironde. S'il est approuvé par la direction mondiale de Ford, ce projet de transmission automatique destiné à équiper les modèles européens concernerait 579 emplois, et au total 955 emplois avec trois autres projets évalués, selon la CGT (avec l'AFP).

► **Carrefour** : le parquet d'Évry a requis le 11 avril une convention de 7 500 € par salarié lésé dans un vaste dossier de non-respect du smic, lors d'une audience devant le tribunal de police d'Évry, qui concernait environ 1200 salariés dans 12 magasins de plusieurs départements. Le tribunal rendra sa décision le 14 juin. Au cœur du conflit, la question de l'intégration du forfait pause dans le salaire de base (avec l'AFP).

► **Sealynx** : les syndicats et les administrateurs de l'usine de joints pour l'automobile Sealynx, en redressement judiciaire à Charleval (Eure), ont signé le 8 avril un protocole de fin de conflit après cinq jours de grève et de blocage. Cet accord fait suite à des discussions avec Renault et PSA, les principaux clients de l'usine, qui ont accepté d'augmenter leur niveau de commandes.

► **EFS** : un projet de restructuration de la branche sang de l'établissement français du sang, visant à réduire de 14 à quatre le nombre de laboratoires régionaux, a été bloqué le 8 avril par les syndicats, qui ont refusé de donner un avis en CE et saisi la justice. Une centaine de personnes ont manifesté à Paris où se tenait le comité central d'entreprise, alors que l'intersyndicale (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO) avait appelé à une journée de grève. Les syndicats, qui dénoncent les impacts sociaux (extension des heures de travail) et les risques en termes de disponibilité des produits que cette réforme ferait courir au service public transfusionnel, ont décidé par 22 voix pour (CFDT, CGT) et quatre abstentions (CFE-CGC, FO) de saisir la justice en référé.

●●● fiscal est « une goutte d'eau dans un océan d'attente », et ne concerne qu'un public « assez restreint ». Il faut mettre en place des mesures de long terme pour réduire la dépendance au pétrole. Cela suppose « des investissements massifs », financés par « une taxe beaucoup plus conséquente que ce qui a été décidé », notamment « sur les profits de Total », estime-t-elle (avec l'AFP).

Accords de branche

► **Salaires dans l'import-export** : le JO du 12 avril 2011 rend obligatoire dans toute la branche la grille des salaires minimaux résultant de l'avenant sur les salaires du 20 décembre 2010, conclu par les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT et de FO, dans le cadre de la CCN des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation (CCN du 18 décembre 1952). Publié au BO-CC 2011-08, cet avenant revalorise les salaires conventionnels au 1^{er} janvier 2011, le barème débutant à 1 378 €, 1 384 €, 1 390 €, 1 396 €, 1 401 € aux cinq premiers coefficients (E1 à E5). Au-delà, il est compris entre 1 439 € au coefficient E6 et 4 389 € au coefficient C20. Les signataires s'engagent à mener de nouvelles négociations salariales lorsque le niveau E1 de leur barème sera inférieur au smic. Ils ouvrent aussi des négociations sur la structure et les montants des salaires conventionnels des salariés de la catégorie cadre. À noter, par ailleurs, que la confédération patronale CGI indique qu'un avenant revalorisant les rentes éducation et de conjoint a été conclu le 24 janvier 2011, alors que les négociations portent notamment sur la couverture complémentaire santé et sur l'emploi des travailleurs handicapés.

► **Salaires dans les missions locales et PAIO** : l'avenant salarial, conclu le 14 décembre 2010, par l'UNML, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC (v. *Bref social n° 15763 du 31 décembre 2010*), dans le cadre de la CCN des missions locales et PAIO (CCN du 21 février 2011), est publié au BO-CC 2011-08. Revalorisant le point salarial de la CCN du 21 février 2001 à 4,43 € au 1^{er} janvier 2011, puis à 4,45 € au 1^{er} juillet (contre 4,41 € au 1^{er} janvier 2010), il fixe aussi une grille d'ancienneté à la progression améliorée. L'indice d'ancienneté peut désormais atteindre 122 (au lieu de 110) pour une ancienneté de 30 ans. L'avenant comporte cependant une clause de sauvegarde pour 2011 et 2012, également favorable aux salariés et des exemples d'application aux salariés déjà présents, en commençant par le cas du salarié embauché le 1^{er} février 2003 pour terminer par le cas du salarié embauché le 1^{er} février 2010.

Accords d'entreprise

► **Égalité à La Poste** : un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à La Poste a été signé le 11 avril, annonce la direction. Ratifié par les syndicats CFDT,

CFE-CGC, CFTC et FO, il est minoritaire. Il définit des axes prioritaires pour « maintenir et renforcer les actions initiées par la signature de l'accord de 2005. Le renforcement de la mixité dans les emplois et les métiers se traduit par l'« ambition prioritaire » de mettre en place des actions correctrices, si la proportion des femmes ou des hommes dans des fonctions ou dans des catégories professionnelles est inférieure à 40 %. L'égalité salariale « globalement respectée à La Poste » va cependant faire l'objet d'une étude conjointe de la direction et des syndicats, avec l'appui de l'Orse (Observatoire de la responsabilité sociale en entreprise) », « pour affiner ce diagnostic ». Les mesures visant à faciliter la parentalité dans la vie professionnelle incluent une enveloppe de 600 000 €, finançant l'amélioration des prestations sociales de gardes d'enfants, notamment pour les parents, qui travaillent en horaires décalés, précise encore la direction.

Entreprises

► **Renault** : à la suite du conseil d'administration du constructeur automobile qui s'est déroulé le 11 avril, le numéro deux du constructeur automobile, Patrick Pélata, a été relevé de ses fonctions. Toutefois il se verra proposer « d'autres fonctions au sein du groupe constitué par l'Alliance Renault-Nissan ». Le service de sécurité du constructeur, à l'origine de l'enquête ayant abouti au licenciement de trois cadres, a été décapité, avec le départ de son directeur Rémi Pagnie, de Dominique Gevrey et de Marc Tixador. Trois cadres dirigeants de Renault sont par ailleurs relevés de leur fonction, dans le cadre d'une refonte du management de l'entreprise. Il s'agit du directeur des cadres dirigeants, Jean-Yves Coudriou, du directeur juridique, Christian Husson, et de la secrétaire générale, Laurence Dors. Ces deux derniers seront remplacés par Mouna Sepehri. Le constructeur est également parvenu à un accord pour indemniser les trois cadres licenciés à tort, Michel Balthazard, Matthieu Tenenbaum et Bertrand Rochette, ainsi qu'avec Philippe Clogenson, licencié en 2009 dans des circonstances similaires et qui va réintégrer Renault. Matthieu Tenenbaum devrait lui aussi reprendre sa carrière au sein du groupe, a indiqué une source proche du dossier à l'AFP. Le montant total des indemnités se monterait entre 5 et 10 millions d'€, selon cette source. Cette somme devrait être couverte grâce aux bonus et stock options auxquels les dirigeants impliqués dans le fiasco ont renoncé, conformément à un engagement pris en mars par Carlos Ghosn. Selon un communiqué de la direction publié à l'issue du conseil d'administration, « les deux audits ont démontré de façon précise l'enchaînement des faits ayant abouti à la mise en cause injustifiée de trois cadres de Renault. Les audits ont ainsi mis à jour la chaîne des défaillances et dysfonctionnements de l'entreprise notamment en ce qui concerne la supervision et le contrôle des activités de la Direction de la Protection du Groupe (DPG) » (avec l'AFP).