

EMPLOI ET CHÔMAGE

La négociation sur l'assurance chômage s'enlise autour des contrats courts

Les partenaires sociaux ont peu avancé au cours de la huitième séance de négociation sur l'assurance chômage du 22 janvier 2019. En cause : le sujet des contrats courts et du bonus-malus, qui demeure au centre des désaccords entre patronat et organisations syndicales de salariés. La négociation devrait s'accélérer lors de la prochaine séance du 31 janvier, au cours de laquelle un premier projet d'accord patronal sera étudié. Deux séances supplémentaires ont été programmées : les 14 et 20 février.

Un **premier projet d'accord patronal** doit être remis aux organisations syndicales de salariés la veille de la neuvième séance de négociation sur l'assurance chômage qui se tiendra le 31 janvier prochain. Une situation qui devrait permettre d'accélérer le rythme de la négociation, qualifiée de « course de lenteur » par le représentant de la CGT Denis Gravouil. En effet, la huitième séance de négociation du 22 janvier 2019 n'a pas véritablement permis d'avancer sur les principaux sujets : les paramètres d'indemnisation et la régulation des contrats courts.

Compte tenu de l'état d'avancement des discussions, **deux réunions supplémentaires** ont été ajoutées : les 14 et 20 février.

Le patronat expose sa liste de « propositions alternatives »...

Déjà abordé au cours de la sixième séance du 9 janvier dernier (*v. l'actualité n° 17731 du 11 janvier 2019*), le patronat a cette fois-ci apporté une **liste complète et plus détaillée** de ses « **propositions alternatives** » à l'instauration d'un **bonus-malus** pour lutter contre la précarité et les contrats courts. Douze sujets et pistes de discussions ont donc été exposés aux syndicats de salariés, en vue de sécuriser l'accès à l'emploi et la gestion des parcours professionnels :

- **prioriser l'embauche en contrat long** pour les personnes qui sont en contrats courts récurrents ;
- **information des salariés en contrats courts récurrents** sur les postes en CDI à pourvoir en contrat long (entendu au sens de contrat de plus d'un mois selon le patronat) ;
- **définition des secteurs** qui seraient susceptibles d'**expérimenter les CDD « multiremplacement »** prévue par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 et qui doivent être fixés par décret ;
- **augmentation** du recours aux **heures complémentaires** ;
- **réflexion** sur les **groupements d'employeurs**, notamment sur la création d'un fond d'amorçage et de l'indemnisation entre deux missions ;
- travailler à d'autres pistes pour **rendre plus attractifs pour les salariés les CDD d'usage** ;
- développement du **CDI intérimaire** ;
- prise en compte de l'ancienneté pour les contrats courts récurrents ;
- **faciliter l'accès à la formation professionnelle**, par exemple par des abondements complémentaires au CPF pour les

personnes en contrats courts récurrents ;
– revoir le délai de carence et le nombre de renouvellement des contrats courts ;
– création de nouveaux dispositifs sur la mobilité géographique et l'accès au logement.

... qui restent insuffisantes pour les syndicats

Ces propositions **ne peuvent** en l'état **représenter une alternative crédible** à l'instauration d'un **bonus-malus** sur le recours au contrat court, s'accordent à dire les syndicats à l'issue de la négociation. « On n'a pas été convaincus, il y a plus de précisions sur le catalogue du patronat, mais aucun élément de ce que cela représente en volume », a commenté Denis Gravouil (CGT). « Il y a un peu plus de consistance, mais il manque encore plein de choses, on leur a demandé l'impact des chiffrages,

L'ACCORD DE 2016 POUR LES INTERMITTENTS EST PROLONGÉ

Le 21 janvier 2019, la fédération patronale (Fesac) et les syndicats de salariés du spectacle ont signé unanimement un avenant qui maintient les dispositions de l'accord du 28 avril 2016. Un *statu quo* malgré le document de cadrage des organisations interprofessionnelles leur demandant de participer aux efforts d'économie du régime général de l'assurance chômage, justifié par un délai de négociation particulièrement court et l'absence d'évaluation sur les effets de la mise en place de l'accord de 2016.

comment ça peut s'intégrer dans la convention d'assurance chômage. Il faut au moins quelque chose qu'on peut peser » a renchéri Éric Courpotin (CFTC). « Aujourd'hui, on a que des mesures complémentaires et pas du tout d'alternatives », a analysé de son côté Jean-François Foucard (CFE-CGC). « En fait, ce sont des propositions qui ne tiennent pas la route. Ce n'est pas à la hauteur des attentes », conclu Michel Beaugas (FO).

Certaines de ces pistes inquiètent les syndicats, comme celle de l'augmenta-

tion des heures complémentaires réalisables par les salariés à temps partiel, voire ont été qualifiées de « provocation », à l'image de la suppression du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée. « Ça, c'est niet » a déclaré sur ce point Marylise Léon (CFDT).

Remise d'un premier projet d'accord patronal à la séance du 31 janvier

Selon Hubert Mongon, le projet de texte « reprendra trois chapitres : les éléments paramétriques, la gouver-

nance et les contrats courts ». Il s'agira donc d'une étape décisive pour la réussite ou non de la négociation. « La véritable négociation va commencer le 31 », a déclaré Éric Courpotin. « On avance doucement, lentement, le long du gouffre et à un moment donné on va mettre le pied dedans » a illustré Michel Beaugas. ■



POLITIQUE SOCIALE

Pacte : la commission spéciale du Sénat amende les volets épargne retraite et épargne salariale

La commission spéciale du Sénat a adopté, le 17 janvier 2019, le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises (Pacte), qui sera examiné en plénière à compter du 29 janvier. Elle a voté plusieurs modifications aux volets épargne retraite et épargne salariale du texte, relate Protection sociale informations dans son édition du 23 janvier 2019 (n° 1153).

Adopté le 9 octobre 2018 en première lecture par l'Assemblée nationale (v. l'actualité n° 17670 du 11 octobre 2018), le projet de loi relatif à la croissance et à la transformation des entreprises sera à son tour examiné par le Sénat en séance plénière du 29 janvier au 12 février 2019. Préalablement, la commission spéciale s'est prononcée sur le texte le 17 janvier en l'amendant largement.

Un forfait social à 10 % pour les Perco remplissant certaines conditions

Pour accroître l'attractivité des plans d'épargne retraite collectifs (Perco), les sénateurs de la commission ont **diminué le taux dérogatoire** de forfait social applicable aux versements employeurs de 16 % à **10 %** sous certaines conditions. Ce taux de 10 % s'appliquerait **pendant un an** à compter de l'entrée en vigueur du décret d'application de la mesure et au plus tard le 1^{er} janvier 2020, à la condition que l'allocation de l'**épargne** soit affectée à l'**acquisition** de parts de fonds qui comportent **au moins 7 % de titres** susceptibles d'être employés dans un **plan d'épargne en actions** destiné au financement des **petites et moyennes**

entreprises (PME) et des entreprises de taille intermédiaire. Le taux applicable aux Scop serait rehaussé de 8 % à 10 %.

Nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne retraite

En matière d'épargne retraite, la commission a créé un **nouveau cas de déblocage anticipé** des **PER** (plans d'épargne retraite) et **Perco** pour des **travaux d'aménagement** de la résidence principale destinés à compenser la **perte d'autonomie**. Jean-François Husson, rapporteur (LR, Meurthe-et-Moselle) de ce volet, a aussi fait voter un amendement pour étendre aux **versements volontaires** le régime fiscal, plus favorable, des rentes à titre onéreux. Afin de ne pas déstabiliser les accords d'entreprise, la commission a souhaité décourager la sortie des avoirs du plan d'épargne retraite collectif de la part de salariés restant aux effectifs, en leur interdisant toute alimentation postérieure.

Le Sénat a enfin rétabli l'**obligation**, supprimée par l'Assemblée nationale, de **coupler la mise en place d'un Perco** à celle d'un **plan d'épargne d'entreprise (PEE)**. « Les coûts de gestion induits seront plus que compensés par l'exonération de forfait social dans les entreprises de moins de 250 salariés », a souligné Michel Canevet, rapporteur (UC, Finistère) du volet épargne salariale.

Les PME incitées à conclure un premier accord d'intéressement

Pour inciter les petites et moyennes entreprises à s'équiper, les sénateurs ont rendu possible la mise en place d'un

LES SEUILS D'EFFECTIF RETOUCHÉS

En Commission spéciale, les sénateurs ont relevé, dans le Code du travail, l'ensemble des seuils fixés à 50 salariés à 100 salariés à partir du 1^{er} janvier 2021, afin de « réellement libérer la création d'emplois et faciliter la croissance des entreprises et ainsi lutter contre le chômage », explique l'exposé des motifs de l'amendement. Par ailleurs, ils ont rétabli le relèvement du seuil de 200 à 250 salariés pour l'obligation de mise à disposition d'un local syndical dans l'entreprise.

premier accord d'intéressement au-delà des six premiers mois de l'année, « en contrepartie d'une **extension à quatre ans** de la durée de l'accord ». Les **exonérations** de cotisation liées à ces dispositifs seront **sécurisées** sur la durée de l'accord, dès lors que la Direccte n'aura formulé aucune observation à l'issue des quatre mois réglementaires. La commission a exclu les entreprises n'employant qu'un seul salarié de la règle du franchissement de seuil pendant cinq ans. ■

Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises adopté en première lecture par la Commission spéciale du Sénat le 17 janvier 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Suivez l'actualité sociale en temps réel sur Twitter
@LSQredaction

Arkema France renouvelle son engagement en faveur de l'égalité professionnelle

Arkema France a conclu, le 31 octobre 2018, avec l'ensemble des syndicats, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle et la diversité. Signé pour trois ans, le texte prévoit, entre autres, de faire progresser le taux de féminisation d'au moins 1 % sur les trois prochaines années.

Le 31 octobre dernier, Arkema France qui emploie près de 7 150 personnes (soit 37 % de l'effectif global du groupe) a signé, avec les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT, un accord relatif à l'égalité professionnelle et à la diversité. « Fort des progrès déjà constatés par le suivi d'indicateurs partagés avec les partenaires sociaux », souligne la direction dans un communiqué du 13 décembre, l'entreprise entend assurer une égalité de traitement pour tous ses salariés et notamment entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, rémunération, promotion et formation. L'accord comprend également un volet consacré à l'exercice de la parentalité.

La politique de recrutement

Arkema réaffirme sa volonté de promouvoir la diversité et **formera**, à ce titre, les **responsables ressources humaines** et par leur intermédiaire l'**encadrement** à la **prévention des comportements discriminants** dans les recrutements. L'entreprise renouvelle également sa volonté d'**embaucher un tiers des alternants/stagiaires** sur les métiers clés d'Arkema (fabrication, maintenance, recherche et développement, business, finance) et vise à nouveau à ce que les **recrutements des jeunes** représentent chaque année **au moins 30 % des recrutements** en **CDI** au niveau du groupe et ceux des **seniors 10 %**. Les signataires rappellent aussi l'accord du 27 avril 2017 en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap qui prévoit de recruter **au moins 60 salariés handicapés** sur sa durée. Enfin, observant un taux de féminisation de plus de 25 % en 2017, l'entreprise prévoit de le faire **progresser d'au moins 1 % sur les trois prochaines années**, en particulier dans la fabrication, la maintenance et la recherche et développement, où les **femmes** sont sous-représentées. Dans cette perspective, les actions de sensibilisation et de communication auprès des filières de formation cibles seront poursuivies (participation

à des forums métiers, témoignages métiers, etc.). De plus, Arkema procédera à un état des lieux des sanitaires et vestiaires et y apportera, si nécessaire, des améliorations en vue de favoriser l'accueil des femmes, en particulier dans les métiers de la fabrication.

Le déroulement de carrière

Souhaitant veiller au respect du principe de non-discrimination dans l'accès à la formation et aux évolutions de carrière, les signataires s'engagent, comme dans le précédent accord, à :

- **garantir pour les femmes un nombre d'heures moyen de formation** équivalent à celui des **hommes** ;
 - **tenir compte**, lorsque les formations se dérouleront en interne, de la situation et des **contraintes de chacun** (temps partiel, situation familiale, domicile éloigné, etc.) ;
 - maintenir l'**aide financière à la garde d'enfant** dès lors que la formation nécessite de passer une nuit hors de son domicile ;
 - garantir l'objectivité dans la tenue des entretiens de carrière ;
 - favoriser la mobilité interne en veillant au principe de non-discrimination ;
 - **répondre favorablement à 100 %** des demandes de **passage à temps partiel** ou de prorogation d'une activité à temps partiel (sauf en cas d'absence d'emploi disponible ou de contraintes organisationnelles).
- Par ailleurs, l'accord rappelle l'existence du dispositif de **temps partiel de fin de carrière** (à hauteur de 80 % et rémunéré

à 90 %), mis en place **au profit de tout salarié occupant** un emploi en **horaire de jour**, durant les 24 mois qui précèdent la date à laquelle il serait en droit de liquider sa retraite à taux plein ou la date à laquelle le coefficient de solidarité de ses régimes complémentaires serait annulé (soit quatre trimestres au-delà de sa date de retraite sécurité sociale à taux plein).

Les mesures en faveur de la parentalité

De la même manière, l'accord reconduit l'ensemble des dispositions visant à prendre en compte la parentalité dans la gestion des carrières, à savoir :

- le maintien intégral du salaire pendant le congé paternité pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté ;
- la **possibilité de prolonger de six mois le congé parental au-delà des trois ans** de l'enfant avec notamment un maintien total de la prime de vacances et de la prime d'intéressement ;
- l'**octroi aux parents** d'un crédit d'**heures pour la rentrée des classes** pour accompagner leur(s) enfant(s) jusqu'à la 6^e incluse ;
- l'attribution de **trois jours « enfant malade »** par an pour soigner un enfant malade à charge, âgé de moins de 12 ans et sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap. ■

Accord du 31 octobre 2018 relatif à l'égalité professionnelle chez Arkema France



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

NOUVEAU MODE DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CHEZ ARKEMA FRANCE

Le 31 octobre 2018, Arkema France a également signé, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC et CGT), un accord relatif au dialogue social, au droit syndical et à la représentation du personnel. Ainsi, à compter des prochaines élections professionnelles, prévues fin mars 2019, Arkema France mettra en place **17 comités sociaux et économiques d'établissement (CSE)**, correspondant aux principales **implantations géographiques** de l'entreprise. Les membres des CSE, dont le nombre est déterminé conformément aux dispositions légales et réglementaires, bénéficieront de **crédits d'heures mensuels supérieurs** aux crédits d'heures légaux. Une **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** sera instaurée au sein de chaque CSE. Ses membres (entre trois et six selon la taille de l'établissement) disposeront également d'un crédit d'heures de délégation de 4 à 12 heures. D'autres commissions seront mises en place. « Le nombre et la nature des commissions sont déterminés au niveau de l'établissement dans le cadre du règlement intérieur ». Enfin, le **comité social et économique central** sera composé au maximum de 25 membres titulaires et 25 membres suppléants et disposera de cinq commissions, dont une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale.

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Formation en alternance dans la vente à distance. L'accord du 16 octobre 2018, conclu par l'Upécad, la CFE-CGC et la CFTC, porte sur la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Comme auparavant, elle peut être portée de six à 24 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail. L'accord prévoit que cette faculté est aussi ouverte « lorsque la nature des qualifications professionnelles l'exige » (notamment en cas d'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle). La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement, des enseignements reste comprise entre 15 % et 25 % de la durée du CDD (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) ou de l'action de professionnalisation du CDI.

Financement du paritarisme dans les laboratoires de biologie médicale. Le BO-CC n° 2018-41 publie un avenant du 14 juin 2018 à l'accord de 2005, conclu par la délégation patronale, la CFDT, la CGT et FO. Pour « répondre au mieux, notamment aux obligations légales de négociations », il modifie le taux de la cotisation dédiée au paritarisme et en confie la collecte à l'association de gestion des fonds du paritarisme. Le taux de 0,04 % des salaires est applicable pour la première fois au calcul de la cotisation de 2018 appelée en 2019.

➤ Jurisprudence

Affaire Take Eat Easy: les prud'hommes de Nice condamnent la plateforme pour travail dissimulé. Sale temps pour les plateformes. Après la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 28 novembre 2018, n° 17-20.079 PBRI; v. l'actualité n° 17705 du 3 décembre 2018) et la Cour d'appel de Paris (*CA Paris*, pôle 6, ch. 2, 10 janvier 2019, n° 18/08357; v. l'actualité n° 17735 du 16 janvier 2019), c'était au tour des prud'hommes de Nice de se prononcer en faveur de la requalification du contrat d'un travailleur de plateforme le 22 janvier dernier. Et en l'occurrence, la plateforme en question n'était nulle autre que... Take Eat Easy. La société, qui a depuis été liquidée, est bien présente dans les prétoires. Hormis le coursier qui a été jusqu'en cassation, d'autres coursiers anciennement liés à la plateforme ont saisi les juridictions prud'homales. À Nice, Paris ou encore Toulouse, plusieurs affaires sont actuellement pendantes devant les prud'hommes et, au vu des décisions récentes, l'issue paraît mal engagée pour Take Eat Easy. Dans leur jugement, les prud'hommes de Nice ne se contentent pas de « [reconnaître] l'existence d'un contrat de travail à temps plein », mais condamnent également la société à payer une indemnité de 8 796 € au salarié pour travail dissimulé. Une solution qui pourrait influencer sur la plainte déposée au pénal par les coursiers qui sont actuellement entendus par la brigade de la répression de la délinquance contre la personne. Affaire(s) à suivre (*Cons. prud'h. Nice*, 22 janvier 2019, n° 18/00668).

➤ Projets

Des députés LREM proposent de mieux encadrer le travail temporaire.

Le 16 janvier dernier, des députés La République en marche (LREM) ont déposé une proposition de loi visant à mieux encadrer le travail temporaire. Pour eux, « le problème n'est pas l'emploi temporaire en soit, mais sa banalisation ». En dépit des sanctions pénales et civiles existantes, certaines entreprises ont recours à l'intérim « de façon récurrente, en interprétant largement la notion d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, imposant ainsi une situation précaire aux salariés », selon l'exposé des motifs du texte. Afin d'y remédier, les

députés envisagent d'établir des seuils au-delà desquels le recours au travail temporaire serait interdit (*art. 1^{er}*). Des dommages et intérêts pourraient également être versés pour chaque contrat temporaire illicite conclu (*art. 2*). Et l'amende encourue passerait de 3 750 € à 5 000 € (*art. 3*). Si l'entreprise est condamnée pour la troisième fois ou plus pour cause d'emploi intérimaire illicite, il lui serait par ailleurs fait interdiction de recourir au travail temporaire durant les six mois suivant la condamnation (*art. 4*) (*Proposition de loi visant à mieux encadrer le contrat de travail temporaire, enregistrée à la présidence de l'Assemblée nationale le 16 janvier 2019*).

// acteurs, débats, événements

Sécurité sociale

■ **Budget de la Sécu: le retour à l'équilibre en 2019 « est compromis », selon Buzyn**

Le retour à l'équilibre des comptes de la Sécurité sociale en 2019, annoncé par le gouvernement en septembre, est « compromis » par les mesures d'urgence votées fin décembre pour répondre à la crise des « gilets jaunes », a indiqué le 22 janvier la ministre de la Santé, Agnès Buzyn lors de ses vœux à la presse. « Il va falloir revisiter ce calendrier ». Pour la première fois depuis 2001, la sécurité sociale devait

afficher un léger excédent, de l'ordre de 100 millions d'euros selon la LFSS pour 2019 mais les « mesures d'urgence économiques et sociales » promulguées fin décembre ont changé la donne. La baisse du taux de CSG pour une partie des retraités et l'avancement au 1^{er} janvier de l'exonération de cotisations sociales sur les heures supplémentaires vont en effet priver la Sécu de 2,6 milliards d'euros de recettes. L'exécutif n'a pour l'heure pas précisé si l'État compenserait ce manque à gagner. « Nous commençons les travaux et la réflexion autour des

conséquences à tirer », a expliqué Agnès Buzyn. La ministre a en outre reconnu que la rechute des comptes sociaux aurait des répercussions sur le projet de loi « dépendance » attendu courant 2019, qui pourrait être retardé. *Source AFP*

Politique sociale

■ **Le grand débat, un « grand show de communication » pour Philippe Martinez**

Le gouvernement mène le grand débat national comme un « grand show de communication », a estimé le 23 janvier le

secrétaire général de la CGT Philippe Martinez sur *Radio Classique*. La CGT a refusé de participer à cette « opération d'enfumage ». « Nous, on va organiser des débats, dans les entreprises par exemple, avec des cahiers d'expression populaire », a ajouté Philippe Martinez. Celui-ci a précisé avoir « des revendications communes avec les gilets jaunes », citant le Smic et la justice fiscale, tout en notant qu'« il y a des revendications minoritaires chez les gilets jaunes auxquelles la CGT est opposée, comme l'immigration ». « C'est la place de la CGT d'être aux côtés du monde du travail ». *Source AFP*

■ Les « gilets jaunes » n'ont « rien inventé » selon Laurent Berger

Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT, considère que le mouvement des « gilets jaunes » « n'a rien inventé, ne mobilise pas en masse... », d'après une interview parue le 21 janvier sur le site du *Figaro*. Il « n'a rien à voir avec un corps intermédiaire, politique, syndical ou associatif, capable de réunir des gens, de les faire débattre entre eux, de hiérarchiser les revendications, de définir une représentation, de cadrer des manifestations, de limiter les débordements et, *in fine*, de s'engager dans la recherche de solutions ». Laurent Berger estime en outre que les « réseaux sociaux et les médias » ont « leur part de responsabilité dans l'aggravation de cette crise démocratique ». Il a également considéré que certaines organisations syndicales, qu'il ne nomme pas, « scient la branche sur laquelle elles sont assises en s'opposant à tout ». Elles « fragilisent la démocratie sociale et, par ricochet, le syndicalisme ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Travailleurs frontaliers : un surcoût de 700 millions d'euros pour l'assurance chômage

Le système actuel d'indemnisation chômage des travailleurs frontaliers a représenté un surcoût d'environ 700 millions d'euros en 2017 pour la France, selon une étude de l'Unédic. Les règles européennes actuelles prévoient qu'un travailleur frontalier cotise dans l'État où il travaille. S'il se retrouve au chômage, la charge de l'indemnisation revient en revanche à son État de résidence. L'État de l'emploi ne rembourse ensuite à l'État de résidence qu'une partie des allocations versées. Ainsi la France a versé 919 millions d'euros d'indemnisation chômage à des demandeurs d'emploi frontaliers en 2017 mais n'a été remboursée qu'à hauteur de 210 millions. La Suisse, où travaillent plus de 170 000 frontaliers, est responsable de 74 % de ce surcoût, suivi du Luxembourg, 13 %. Un surcoût qui a progressé de 50 millions d'euros par an depuis 2013, du fait de la hausse du nombre de frontaliers mais aussi de celle

des salaires : le salaire moyen en Suisse était en 2017 de 78 000 € brut contre 38 000 en France. En outre, les allocataires travaillant en Suisse « ont des durées de droit et des nombres de mois consommés plus élevés car ils perdent plus souvent des contrats longs », selon l'Unédic. Les allocataires ont donc une indemnisation mensuelle nettement supérieure : 2 780 € en Suisse contre 1 160 en France. Face à ces déséquilibres, la Commission européenne a proposé en décembre 2016 de basculer la compétence d'indemnisation chômage et d'accompagnement au retour à l'emploi de l'État de résidence vers l'État d'emploi. Une négociation est en cours entre Commission, Conseil et Parlement pour trouver un compromis d'ici fin février. *Source AFP*

■ Nouvelle-Aquitaine : signature d'un pacte régional pour la formation des jeunes et chômeurs

Un pacte régional d'investissement dans les compétences, d'un montant de 1,2 milliard d'euros sur quatre ans, a été signé le 18 janvier à Bègles, près de Bordeaux, par la ministre du Travail Muriel Pénicaud et la Région Nouvelle-Aquitaine. Il a pour « objectif d'investir massivement dans les compétences des jeunes, des demandeurs d'emplois, qui aujourd'hui n'accèdent pas à l'emploi parce qu'ils n'ont pas la qualification nécessaire alors qu'il y a tant d'entreprises qui tous les jours cherchent des compétences et ne les trouvent pas », a déclaré la ministre à la presse. En Nouvelle-Aquitaine, l'État investit 554 millions d'euros et la région 650 millions sur quatre ans pour former 90 000 personnes supplémentaires peu ou pas qualifiées. Deux pactes ont été signés depuis le 20 décembre dans les régions Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté. Les autres régions devraient également signer ce pacte courant 2019, sauf Auvergne-Rhône-Alpes qui a baissé son budget consacré à la formation, selon le ministère. *Source AFP*

■ L'emploi associatif sanitaire et social en légère hausse

D'après le bilan de l'emploi associatif sanitaire et social, basé sur les données Acoss-Urssaf, les effectifs salariés des associations sanitaires et sociales étaient en augmentation de 0,1 % entre le 2^e trimestre et le 3^e trimestre 2018, annonce un communiqué de l'Uniopss et du réseau associatif de chercheurs et universitaires Recherche & Solidarités. « Sur un an, entre le 3^e trimestre 2017 et le 3^e trimestre 2018, les effectifs ont en revanche baissé de 0,3 % [...] Ces évolutions récentes montrent que le secteur fluctue entre légères baisses et légères hausses de l'emploi. » Au niveau des secteurs, seul celui de la santé est en hausse (+ 0,6), ajoute le communiqué,

alors que l'hébergement médico-social (- 0,3 %) et l'action sociale sans hébergement (- 0,4 %) sont en baisse.

■ Quelle perception des 18-24 ans sur l'emploi temporaire et le régime de la micro-entreprise ?

L'enquête trimestrielle Prism'emploi - OpinionWay « Les Jeunes et l'emploi », dont les résultats ont été publiés le 15 janvier, visait à comprendre la perception « qu'ont les jeunes de 18-24 ans des différents statuts d'emploi proposés », notamment *via* les plateformes. « Parmi les jeunes de 18 à 24 ans, 89 % connaissent le travail temporaire » et 74 % indiquent en avoir une image positive. Par ailleurs, « si 82 % des 18-24 ans disent connaître les statuts d'autoentrepreneur/freelance, ils ne sont que 46 % à déclarer être en mesure d'expliquer précisément ses caractéristiques ». Concernant les plateformes numériques, permettant la mise en relation entre entreprise et candidat, elles « sont connues par 59 % des jeunes interrogés », et 91 % en ont « une image plutôt favorable ou très favorable ». Ils sont 80 % à déclarer qu'elles facilitent leur entrée dans la vie professionnelle. « En revanche, le taux passe à 54 % lorsqu'il s'agit d'évaluer si le régime apporte une protection sociale de qualité. » Au final, « les 18-24 ans déclarent que le travail temporaire est plus favorable que le régime d'autoentrepreneur », et ce en termes d'accessibilité à l'emploi (51 %), de diversité des offres proposées (50 %), de rémunération (44 %), d'accompagnement (43 %), de formation (43 %), de protection sociale (37 %).

Formation

■ Un Opcv des professionnels salariés et employeurs des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi

« L'Opcv des professionnels, salariés et employeurs, des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi est en ordre de marche », annonce un e-mail conjoint des partenaires sociaux des branches du travail temporaire, de la propreté et de la prévention sécurité. Cet « accord constitutif est le fruit d'un dialogue social loyal et constructif » et « a été signé à la quasi-unanimité », précisent-elles encore. « Les branches constitutives sont prêtes à embaucher, former et qualifier ceux qui en ont le plus besoin. » Et de préciser qu'elles « s'adressent à 3 millions de personnes, en particulier les jeunes auxquels elles offrent une insertion sociale par l'emploi et la formation, dans un contexte de chômage de masse et social tendu ». Et de conclure : « L'Opcv est opérationnel dès aujourd'hui car il est constitué sur la base du FAF.TT Opca à la compétence unanimement reconnue ».

Santé au travail

► Une aide à l'équipement des salons de coiffure étendue

Une aide financière destinée aux salons de coiffure pour leur permettre de s'équiper en matériel améliorant la santé au travail a été étendue en collaboration avec l'Assurance maladie, a annoncé le premier acteur de la protection sociale du secteur, les Institutions de la coiffure, le 21 janvier. Cette aide s'adresse à l'ensemble des salons de coiffure de moins de 50 salariés souhaitant s'équiper de nouveaux matériels ergonomiques. Disponible pendant un an, elle peut représenter 50 % de l'investissement hors taxes et a été plafonnée depuis le 1^{er} janvier à 25 000 €, contre 5 000 € précédemment. Au matériel initialement concerné – bacs à shampooing avec réglage électrique en hauteur notamment – s'ajoutent par exemple les ciseaux sans anneaux ou les sièges de coupe à hauteur réglable électrique. Le renouvellement de cette opération en faveur de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des allergies respiratoires est dû à son succès, selon le directeur des Institutions de la coiffure, Jacques Minjollet. « Lors du premier lancement en 2013, 1 400 salons et 3 000 salariés ont pu bénéficier des nouveaux équipements proposés. Une chute de 20 % des symptômes douloureux a été constatée ». *Source AFP*

Maladie

► Réforme des transports sanitaires : la mission « flash » de l'Igas préconise une pause temporaire

La mission « flash » conduite par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) pour analyser les impacts et les modalités de mise en œuvre de la réforme des transports sanitaires « a présenté aujourd'hui ses conclusions aux représentants des transporteurs sanitaires et des établissements », annonce un communiqué du ministère de la Santé du 18 janvier. « La mission rappelle que ce n'est pas la réforme en tant que telle qui pose des difficultés mais bien ses modalités et de mise en œuvre ». Et préconise une « pause temporaire dans [son] déploiement, pour laisser le temps nécessaire à la clarification de certains éléments du cadre réglementaire et à la mise en place d'un dispositif de pilotage et d'accompagnement ». « Après consultation des parties concernées, les décisions sur les suites données à la mission

seront prises dans les prochains jours », précise enfin le communiqué. *Source AFP*

Secteurs

► La CFE-CGC a signé le contrat de filière « Mines et métallurgie »

« La CFE-CGC et trois autres organisations syndicales ont paraphé le 18 janvier le contrat de filière du comité stratégique de filière Mines et métallurgie, lui-même signé par Mme Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des finances et Christel Bories, présidente du Comité stratégique de filière (CSF) et PDG d'Eramet », annonce un communiqué du syndicat, daté du 21 janvier. « Cette filière rassemble les acteurs économiques de l'extraction minière, l'élaboration, la première transformation et le recyclage des métaux ferreux et non ferreux, ainsi que les forges et fonderies » et « représente 2 650 entreprises, 110 000 emplois directs pour un chiffre d'affaires de 36 milliards d'euros », précise le communiqué. Ce contrat a été élaboré pour répondre à plusieurs enjeux majeurs de la filière, parmi lesquels « accompagner la transformation numérique des entreprises », « favoriser l'innovation », « contribuer aux objectifs de la transition écologique » ou encore « développer un haut niveau de compétences des salariés ».

Entreprises

► General Electric envisage jusqu'à 470 suppressions de postes en France

Le géant américain General Electric (GE) envisage de supprimer jusqu'à 470 postes à travers la France, pour l'essentiel *via* des ruptures conventionnelles collectives, selon des sources syndicales. Sont concernés 149 postes chez Power Conversion France, 90 chez Grid et 229 (dont 146 à Belfort) chez Alstom Power System (APS). La direction de la communication de GE à Belfort a indiqué procéder « actuellement à une revue de ses activités pour s'assurer qu'elles sont les mieux à même de répondre aux réalités du marché et permettre leur succès à long terme » et avoir « entamé des discussions avec les représentants du personnel d'APS sur la faisabilité d'un plan de départs volontaires dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ». Dans un tract commun, la CFDT et la CFE-CGC d'Alstom Power System s'inquiètent des « conséquences des réductions d'effectifs sur la continuité des activités, sur le maintien des compétences et des expertises » et deman-

dent des embauches pour compenser ces éventuelles pertes de compétences. Pour cette entité de GE, le plan de RCC est complété par un « projet seniors » qui concerne l'ensemble des établissements et les 1 844 emplois en CDI. Les 229 postes visés le sont à travers les deux dispositifs de départs. La CGT demande quant à elle « un plan ambitieux d'embauches avec la mise en place de tutorats de façon à remettre la pyramide des âges à l'endroit ». Les premiers départs pourraient intervenir en avril selon les syndicats. *Source AFP*

► Pharmacie : AstraZeneca inaugure l'extension de son site de Dunkerque

Le groupe pharmaceutique britannique AstraZeneca inaugurerait le 21 janvier l'extension de son usine de Dunkerque, concrétisation d'un investissement industriel de 135 millions d'euros annoncé en 2015. Son extension consiste à augmenter ses lignes d'assemblage et d'emballage, à doubler sa capacité de stockage grâce à un nouvel entrepôt automatisé et créer une ligne supplémentaire de formulation pour les besoins d'un nouveau produit, a détaillé le groupe dans un communiqué. L'usine employait 418 salariés en 2017, soit 80 de plus qu'en 2015, et 50 emplois supplémentaires sont prévus à l'horizon 2020 dans la foulée de cette extension, toujours selon AstraZeneca. *Source AFP*

► L'AFP revoit à la baisse son plan de suppression de postes

Le PDG de l'AFP Fabrice Fries a revu à la baisse son projet de suppression nette de postes, ramenant leur nombre de 125 à 95 en cinq ans, a-t-il annoncé le 21 janvier. Cette nouvelle version du « plan de transformation » prévoit toujours d'économiser 14 millions d'euros sur les charges de personnel d'ici à 2023 afin de revenir à l'équilibre financier, mais avec moins de postes à supprimer. Pour ce faire, la direction propose de faire basculer 15 postes d'expatriés vers des statuts de droit local et prend davantage en compte l'effet résultant du remplacement de salariés avec une forte ancienneté par des salariés plus jeunes. Sur Twitter, le SNJ de l'AFP a jugé ce nouveau plan « toujours inacceptable » et « toujours vide de tout projet éditorial ». La direction a également décidé d'adopter la formule du plan de départs volontaires plutôt que celle d'un accord de GPEC initialement proposée, et souhaiterait ouvrir les négociations avec le CSE en mars pour une mise en œuvre du plan de départs à l'automne 2019. *Source AFP*