

- > **PSA accompagne ses salariés** touchés par la fermeture de l'usine de Saint-Ouen
- > **La secrétaire d'État chargée des personnes handicapées** décline ses priorités pour 2019
- > **Plateformes** : l'Igas et le CGEDD recommandent une diversification des statuts des chauffeurs VTC

## le dossier pratique p. 1-14

> **Un mois d'actualité** - Janvier 2019// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# PSA accompagne ses salariés touchés par la fermeture de l'usine de Saint-Ouen

**Le site de l'usine de PSA à Saint-Ouen fermera ses portes au plus tard en 2021 pour laisser place à un hôpital, Grand Paris Nord. Face à cette situation, la direction a conclu, le 31 janvier, un accord pour accompagner les salariés du site. Celui-ci prévoit des dispositions spécifiques aux mobilités externes ou internes, une aide à la formation, une indemnité en cas de déménagement, une aide au conjoint en cas de mobilité avec déménagement, ou encore un dispositif de congé senior propre à l'établissement de Saint-Ouen.**

La direction de PSA et les syndicats CFE-CGC, CFTC, FO et SIA ont conclu, le 31 janvier, un accord sur la mise en œuvre de mesures d'accompagnement en raison de la fermeture du site de l'usine de Saint-Ouen, prévue d'ici 2021. L'arrêt de la dernière usine de PSA en Seine-Saint-Denis intervient dans le cadre d'un projet « porté par les pouvoirs publics » d'implanter un campus hospitalo-universitaire sur le site, qui représentera plus de 5 400 emplois directs, rappelle la direction du constructeur automobile.

Ainsi, cet accord d'établissement, majoritaire, a pour objectif majeur d'anticiper ce redéploiement « par la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, en vue d'aider les salariés

de l'établissement à s'adapter à l'évolution souhaitée de l'activité du site et de sécuriser l'emploi ». Il comporte également des dispositions spécifiques aux mobilités externes, incluant des mesures réservées aux salariés handicapés, ainsi qu'un dispositif de congé senior. 320 salariés en CDI sont concernés.

## Les mobilités externes en RCC

L'accord d'établissement s'appuie sur l'accord de groupe organisant des mesures de ruptures conventionnelles collectives négocié début 2018 (v. l'actualité n° 17494 du 23 janvier 2018). Les salariés, dans ce cadre, peuvent être candidats à des mesures de mobilité externe sécurisée. Celles-ci entraînent la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'une RCC. Cette dernière peut prendre la forme d'un départ pour un congé de transition professionnelle, un congé de mobilité volontaire ou une mobilité externe vers un autre employeur ou dans le cadre de la création ou de la reprise d'une entreprise. Toutefois, des dispositions sont prévues pour ces mobilités externes, « par exception aux pratiques des autres sites PSA automobiles ». Ainsi, le salarié de Saint-Ouen peut prétendre à une indemnité de départ volontaire, équivalente à l'indemnité de licenciement conventionnelle (au minimum six mois de salaire), une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 12 mois de salaire et une indemnité spécifique complémentaire de 20 000 € brut. L'indemnité permettant de compenser un éventuel différentiel de salaire peut atteindre 600 € par mois. Elle peut être versée durant 24 mois.

En cas de création d'entreprise, une indemnité de 10 000 € complète les modalités financières du départ en mobilité externe.

Par ailleurs, en cas congé de mobilité, une formation de mise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire peut être prise en charge par PSA, à hauteur de 300 heures de formation, et dans une limite financière de 10 500 €. Pour les salariés en situation de handicap, une indemnité supplémentaire de 10 000 € brut est également prévue.

Ce dispositif est complété par une aide forfaitaire au déménagement (4 000 € brut), et, le cas échéant, un soutien individualisé au conjoint recherchant un emploi.

## Un congé senior spécifique

Dans l'accord, la direction s'engage à proposer à l'ensemble du personnel (cadre et non cadre) le bénéfice d'un congé senior d'une durée maximale de 60 mois (cinq ans). Le bénéficiaire est dispensé d'activité et est payé par PSA durant la période qui précède sa retraite. Le revenu de remplacement est calculé sur la base de 75 % du salaire brut de référence, c'est-à-dire la rémunération moyenne brute des 12 mois précédant la préretraite. Enfin, PSA s'engage à verser, en une seule fois, à tous les salariés en congé senior, une indemnité spécifique complémentaire. Elle est fixée à 250 € brut par mois de présence dans le dispositif dans la limite d'un montant de 15 000 € brut pour un congé de cinq ans.

Pour permettre aux salariés de l'établissement reconnus handicapés au sens de

la DOETH ne disposant pas du nombre de trimestres requis de pouvoir demander la liquidation d'une retraite à taux plein dans le cadre du congé senior, la direction s'engage à leur verser une indemnité complémentaire, dans la limite de quatre trimestres.

### Les aides à la mobilité interne

Au titre des **mobilités internes**, l'accord prévoit, en plus de celles prévues par le groupe, d'autres mesures. Les salariés « concrétisant un projet de mobilité interne sur un autre site au cours des années 2019-2020 » se voient accorder une **indemnité d'incitation supplémen-**

**taire**. Celle-ci est fixée à un mois de salaire quel que soit le nouveau site d'affectation, majorée de 7 500 € pour une mutation sur un site en région parisienne et 15 000 € pour une mutation sur un site de province.

En cas de mutation en région parisienne, des **indemnités mensuelles de contrainte de trajet** sont également versées pendant trois ans si le salarié décide de ne pas déménager. Leur montant, fixé en fonction de l'allongement (en temps ou en kilomètres) est compris entre 115 et 230 € brut.

Afin de favoriser l'employabilité des salariés en amont du choix d'une mesure

interne ou externe, une **aide à la formation** est mise en place. Elle concerne trois métiers et doit précéder l'obtention d'un CQP. Une aide au financement du **permis de conduire** est également attribuée. Enfin, l'accord fixe des règles de calcul du **budget des activités sociales et culturelles** du CSE, afin d'accompagner la baisse prévisible de la masse salariale du site sur les années 2019, 2020 et 2021. ■

Accord du 29 janvier 2019 définissant l'accompagnement social de l'arrêt du site de PSA Saint-Ouen

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR : [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## HANDICAPÉS

# La secrétaire d'État chargée des personnes handicapées décline ses priorités pour 2019

**Publication des décrets d'application de la loi Avenir professionnel, concertation sur l'offre de services et simplification des conditions d'octroi des prestations sociales, etc. Telles sont les priorités de Sophie Cluzel pour l'année 2019 en matière d'emploi et de protection sociale des personnes handicapées.**

Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, a présenté ses priorités pour l'année 2019 le 1<sup>er</sup> février. Elle a également lancé la campagne nationale du DuoDay.

### Perspectives de l'année 2019 en matière de politique du handicap

Les **décrets d'application de la loi Avenir professionnel** relatifs à la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) font actuellement l'objet d'une concertation et devraient être **publiés à la fin** du mois de **mars ou en avril**, a indiqué la secrétaire d'État (*v. le dossier juridique -Handi.- n° 203/2018 du 9 novembre 2018*).

Par ailleurs, la **concertation sur l'offre de services se poursuit**, avec les organisations syndicales et patronales, les associations, les acteurs du service public de l'emploi et les deux fonds Agefiph et FIPHFP. L'**objectif** est « d'**améliorer la lisibilité de l'offre de services, de la compléter** autant que de besoin et de mieux articuler les dispositifs de droit commun ou spécifiques ». Dans ce cadre, Sophie Cluzel encourage « les pratiques d'accompagnement innovantes ». Elle souhaite faire passer le nombre de per-

sonnes accompagnées de 1 000 à 50 000, en s'appuyant sur le service public de l'emploi et en priorisant les très petites, petites, moyennes et entreprises de taille intermédiaire (TPE, PME et ETI). Elle a aussi rappelé que les **référénts handicap** ont été **généralisés** par la loi Avenir professionnel dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ainsi que dans les centres de formation des apprentis (CFA) (*v. le dossier juridique -Form., apprent.- n° 234/2018 du 28 décembre 2018*).

Enfin, elle souhaite **simplifier les conditions d'octroi de la PCH** (prestation de compensation du handicap) et de l'**AAEH** (allocation d'éducation de l'enfant handicapé), ainsi qu'**améliorer la gouvernance** des MDPH (maisons départementales des personnes handicapées).

### Lancement de la campagne nationale du DuoDay 2019

La seconde édition du DuoDay, événement européen, aura lieu le **16 mai 2019**. Sophie Cluzel a lancé la campagne française en présence d'une centaine de représentants d'employeurs publics et privés, d'administrations et d'associations. Cette année, elle vise la constitution de **80 000 duos composés d'une personne handicapée et d'un professionnel** (contre 4 000 en 2018). Ces duos permettront aux personnes handicapées « de découvrir un métier et d'amorcer un parcours d'insertion », aux professionnels « de sensibiliser leurs équipes, de dépasser les préjugés et de découvrir les compétences et les qualités professionnelles de ces personnes », ainsi qu'aux structures accompagnant les per-

sonnes handicapées « de resserrer les liens avec les employeurs locaux et ainsi faciliter la compréhension de leurs attentes et leurs besoins ».

En outre, la secrétaire d'État a annoncé la tenue d'une **réunion des ministres européens** en charge des personnes handicapées le **14 mars 2019** à Paris, afin d'échanger sur les bonnes pratiques pour changer le quotidien des 90 millions d'Européens handicapés, sur le DuoDay, et sur la mobilisation de la recherche européenne sur les causes de l'autisme. ■


## // Conférence Lamy

### ► Barème des indemnités prud'homales – L'impact sur le contentieux

L'application du barème Macron va-t-elle transformer le contentieux prud'homal ? Qu'en est-il de la validité même du barème, jugé par ses opposants contraires à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT et contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne ?

Pour répondre à ces interrogations, nous vous proposons une matinée, le **mardi 12 mars 2019** réunissant les meilleurs experts sur le sujet.

À la tribune : Béatrice Bursztein, avocat associé (LBBa) ; Anne Dufour, vice-présidente du Conseil de prud'hommes de Paris ; Yasmine Tarasewicz, avocat associé (Proskauer).

 [www.wk-formation.fr/conferences](http://www.wk-formation.fr/conferences)

# Plateformes : l'Igas et le CGEDD recommandent une diversification des statuts des chauffeurs VTC

**Le 1<sup>er</sup> février, l'Igas et le CGEDD ont remis leur rapport consacré à la régulation du transport public particulier de personnes (T3P), qui regroupe taxis, VTC et véhicules motorisés à deux ou trois roues (VMDTR), à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, et la ministre chargée des Transports, Elisabeth Borne. Au menu, une série de recommandations visant notamment à améliorer les conditions de travail des chauffeurs VTC avant la fin de l'année 2019.**

Le timing est idéal. Alors que le débat juridique relatif aux travailleurs des plateformes faisait rage suite à l'affaire Take Eat Easy (v. *l'actualité* n° 17740 du 24 janvier 2019), l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) et le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) achevaient leur mission portant notamment sur la régulation des plateformes type VTC. Leur rapport a été remis le 1<sup>er</sup> février à Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Elisabeth Borne, ministre chargée des Transports. Si **aucune modification fondamentale de la réglementation** du transport public particulier de personnes (T3P) n'est préconisée, il est, en revanche, **recommandé de « faire évoluer la réglementation en vigueur et d'en améliorer la qualité** sur une série de points précis, tout en veillant à accompagner le développement du T3P». Pour ce faire, l'Igas et le CGEDD livrent 21 recommandations qui seront examinées par le gouvernement courant février, avant qu'une concertation ne soit lancée sur le sujet.

## La nécessité d'encadrer le temps de conduite des chauffeurs VTC

Les chauffeurs sont potentiellement exposés à des risques professionnels, parmi lesquels « des nouveaux risques liés aux caractéristiques mêmes du travail de plateformes et des méthodes actuelles de gestion digitalisée par les algorithmes ». Afin de mieux encadrer le temps de travail des chauffeurs VTC, le rapport propose donc de :

- faire évoluer les outils statistiques publics de sécurité routière en ajoutant une **case « VTC »** à la **fiche accident** qui alimente le fichier de la Délégation à la sécurité routière (DSR) ;
- **encadrer par la loi le temps de conduite des chauffeurs**, *a minima* dans la zone de Paris et des 80 communes. Le temps

de conduite, comprenant la durée passée avec un passager, le temps d'approche ainsi qu'un forfait de quelques minutes adaptable, devrait ainsi être plafonné à **11 heures par jour et 60 heures par semaine**. Un **repos hebdomadaire de 24 heures consécutives** devrait aussi être instauré par les plateformes ;

- **obliger les centrales de réservation VTC à suivre le temps de conduite de chaque chauffeur VTC** et adresser ces données à un organisme totalisateur ;
- **lancer** une étude de sur la mise en place d'une **solution électronique** embarquée de **suivi du temps** de conduite.

## L'amélioration du modèle économique des chauffeurs VTC

Encadrer le temps de conduite des chauffeurs ne suffit pas. Il faut également améliorer le modèle économique des centrales étant donné que « l'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018, en ouvrant la voie à la requalification des chauffeurs indépendants en salariés, pourrait avoir des conséquences significatives pour le modèle économique des centrales » (*Cass. soc.*, 28 novembre 2018, n° 17-20.079 PBRI, v. *l'actualité* n° 17705 du 3 décembre 2018). Il faudrait donc :

- **élargir le champ de compétences de l'observatoire national** du T3P à l'observation coordonnées des marchés, des métiers, des revenus, y compris horaires, et des prix, et améliorer le suivi du secteur ;
- mettre en place un **fonds d'amorçage** et un **fonds de soutien aux chauffeurs VTC** en difficulté qui serait financé par les centrales de réservation VTC. L'objet et les modalités de ce fonds de soutien devraient être négociés par ces centrales et les organisations professionnelles de VTC. D'où la nécessité de « **faire progresser rapidement le dialogue social** et professionnel dans le secteur » ;
- faire **connaître**, élargir ou promouvoir les modalités d'**organisation juridique alternatives**. Le statut d'entrepreneur salarié ou le portage salarial, sont notamment préconisés en ce qu'ils sont susceptibles d'améliorer la pérennité économique et les conditions de travail des conducteurs... tout en écartant le risque de requalification juridique ;
- produire un **guide d'accompagnement** afin d'**aider les chauffeurs à choisir le statut professionnel le plus adapté** ;
- lancer une concertation sur la mise en place d'un dispositif garantissant un prix décent de la prestation, en parallèle des

chartes facultatives issues de l'amendement Taché repris dans le projet de loi Mobilités. En cas d'échec de cette concertation, puisqu'« il n'est pas possible juridiquement d'instaurer un tarif minimum des VTC qui s'imposerait aux clients », l'instauration d'un barème légal fixant un prix minimum resterait la meilleure solution selon les rapporteurs.

## La clarification de la fonction de mise en relation

En dépit de l'intervention du législateur en la matière (*loi n° 2014-1104 du 1<sup>er</sup> octobre 2014 et loi n° 2016-1920 du 29 décembre 2016*), la définition légale de la fonction de mise en relation confiée aux centrales du T3P reste floue. Il faudrait donc la préciser afin de clarifier le rôle des différents acteurs et de sécuriser leurs relations.

## L'instauration d'un nouveau régime d'autorisation préalable

Pour l'Igas et le CGEDD, les avantages de l'autorisation préalable des centrales de réservation sont nombreux : rééquilibrage des capacités d'action de toutes les parties prenantes, meilleur respect de leurs obligations par les centrales, regroupement des démarches, etc. Il est ainsi recommandé de :

- **instaurer un registre officiel des centrales**, avant même l'instauration du régime d'autorisation préalable. Celui-ci serait public et opposable. Tenu par le ministère des Transports, il permettrait de relever nettement le niveau des sanctions infligées aux centrales qui ne respecteraient pas leurs obligations en matière de déclaration d'existence, de transmission des données aux pouvoirs publics, et de contrôle de la situation de leurs chauffeurs ;
- **renforcer les contrôles de bord de route** à l'égard des chauffeurs et des véhicules ;
- mettre en place un **régime d'autorisation préalable temporaire obligatoire** ;
- délivrer cette autorisation en combinant deux niveaux : le niveau national, avec des critères tenant compte du cadre spécifique d'exercice des VTC ; et le niveau local, sur la base de critères fixés par les autorités organisatrices de la mobilité, avec une vérification du respect du principe de proportionnalité aux enjeux par une autorité indépendante. ■

**Rapport de l'Igas et du CGEDD, La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis, décembre 2018**



## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**CCN des institutions de retraite complémentaire.** Un accord du 30 novembre et trois avenants (n°s 21 à 23) du 14 décembre 2018 complètent et actualisent la CCN du 9 décembre 1993. L'accord choisit pour Opco l'opérateur de compétences dont relève la filière de la « cohésion sociale ». Quant à l'avenant n° 23, il actualise, notamment, le champ de la CCN, la rendant applicable (sans arrêté d'élargissement) aux institutions de prévoyance et prenant en compte la fusion Agirc et Arrco. L'avenant n° 21 assure la primauté de la CCN en matière d'emploi des personnes handicapées, d'effectif de désignation de délégués syndicaux (DS), de valorisation de leur parcours et de primes pour travaux dangereux ou insalubres. L'avenant n° 22 crée un article 17 bis de la CCN, complétant l'incitation au recours à la retraite progressive.

**Prévoyance dans la fabrication de l'ameublement.** Un avenant du 4 décembre 2018 à l'accord relatif au régime de prévoyance (Previfa) définit des garanties, conférant au régime un « degré élevé de solidarité ». Celui-ci comporte des prestations à caractère non directement contributif. Par ailleurs, chaque année, seront décidées paritairement des actions concernant l'apprentissage et portant sur le financement d'actions de prévention des risques professionnels. L'avenant, conclu par la délégation patronale, la CFDT, la CFTC et FO, ajoute que les entreprises devront veiller à ce que tous les salariés soient traités identiquement et vérifier que leur assureur prévoit expressément la mise en œuvre de ces actions.

### ➤ Législation et réglementation

**Les candidatures à l'expérimentation du relaiage des proches aidants sont ouvertes.** Un décret du 28 décembre 2018 a fixé les cahiers des charges définissant les conditions de mise en œuvre des expérimentations de la suppléance (ou relaiage) du proche aidant à domicile ou, hors domicile dans le cadre de séjours de répit aidants-aidés, par un salarié volontaire employé ou placé par un établissement ou service social et médico-social. Il définit également les conditions dans lesquelles le salarié volontaire bénéficie du repos compensateur lorsque sa période minimale de repos quotidien et son temps de pause sont réduits ou supprimés. Le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées a publié un appel à candidatures, le 29 janvier 2019, sur son site internet ([www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)). Il précise que ces expérimentations, prévues par la loi Société de confiance (*v. le dossier juridique - Sécurité - n° 163/2018 du 10 septembre 2018*), débuteront en avril 2019 et se termineront le 30 décembre 2021. Les structures candidates devront adresser leur dossier de candidature au plus tard le 18 février 2019 pour les séjours de répit aidants-aidés ou le 4 mars 2019 pour la suppléance à domicile (*D. n° 2018-1325 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre*).

**La participation de l'assuré aux frais de santé liés à certains actes est revalorisée.** En vertu d'un décret du 27 décembre 2018, la participation de l'assuré servant de base au calcul de la prise en charge des frais de santé en cas de maladie est réduite à 24 € pour les actes affectés d'un coefficient égal ou supérieur à 60 ou dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Pour ces différents actes, cela correspond à un remboursement réduit de 6 € par rapport à la réglementation précédente. Parallèlement, le décret institue de nouveaux cas de remboursement. La participation de l'assuré est ainsi supprimée pour les frais relatifs aux examens de santé obligatoire des enfants de moins six ans et aux honoraires de dispensation en lien avec une ordonnance prescrivant des médicaments particulièrement coûteux et irremplaçable. À compter du 1<sup>er</sup> juin, les frais relatifs à la consultation unique de prévention des cancers du sein et du col de l'utérus aux 25 ans de l'assurée seront aussi intégralement remboursés (*D. n° 2018-1257 du 27 décembre 2018, JO 28 décembre*).

**Plafonds de ressources opposables aux veuves de guerre pour l'octroi de certaines prestations.** La Cnav a diffusé, le 15 janvier 2019, les montants des différents plafonds annuels de ressources opposables aux veuves de guerre au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour l'attribution de certaines prestations (Aspa, AVTS, ASI et allocation supplémentaire), suite à la revalorisation de 1,5 % des prestations non contributives à cette date. Le plafond annuel de ressources opposable aux veuves de guerre pour l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) atteint ainsi 20 273,30 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Signalons que le montant de la pension de veuve de soldat au taux spécial a été porté à 9 834,44 € au 1<sup>er</sup> janvier 2017, puis à 9 854,90 € au 1<sup>er</sup> avril 2017 en raison de la revalorisation du point d'indice de pension militaire d'invalidité à 14,42 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 et à 14,45 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 (*Circ. CNAV n° 2019-6 du 15 janvier 2019*).

## // acteurs, débats, événements

### Emploi et chômage

#### ■ Assurance chômage : reprise de la négociation le 14 février

Après avoir suspendu leur participation à la négociation sur l'assurance chômage suite aux propos du président de la République réaffirmant son intention d'instaurer un système de bonus-malus pour

réguler les contrats courts (*v. l'actualité n° 17744 du 30 janvier 2019*), les organisations patronales ont finalement décidé de revenir à la table des négociations (*v. l'actualité n° 17746 du 1<sup>er</sup> février et n° 17747 du 4 février 2019*). La reprise des discussions est prévue le 14 février, date à laquelle le patronat présentera des

« propositions alternatives » au bonus-malus. La séance s'annonce toutefois à haut risque, car ces propositions devront être de nature à convaincre les syndicats qu'elles permettent de lutter efficacement contre la précarité. À cet égard, Laurent Berger a prévenu qu'il fallait « que le patronat revienne avec des pro-

positions tangibles et importantes sur la taxation des contrats courts et sur la réduction du nombre de contrats courts qui se développent dans les entreprises » (v. *l'actualité* n° 17748 du 5 février 2019).

## Politique sociale

### ■ Grand débat national : la piste du référendum évoquée

Avant un débat à Évry-Courcouronnes, Emmanuel Macron a commencé à recevoir le 4 février les responsables des partis afin d'élaborer une issue à la crise des « gilets jaunes », y compris par un référendum, une hypothèse déjà vivement débattue. En effet, le *Journal du Dimanche* (03/02) affirme que le président de la République serait tenté de convoquer un tel référendum dès le 26 mai, jour des élections européennes. Mais plusieurs ministres et responsables LREM ont jugé la date peu opportune, notamment le ministre des Affaires étrangères, Jean-Yves Le Drian, pour qui ce n'est « pas souhaitable » ce jour-là. « Le référendum c'est autre chose, c'est un enjeu national. Je ne pense pas qu'il faille mélanger les deux [...] ». « Tout est sur la table, mais rien n'est décidé », a réagi l'entourage du président le 3 février. *Source AFP*

### ■ Emmanuel Macron annonce un « grand plan » pour les petites associations

Emmanuel Macron a répondu le soir du 4 février aux doléances de 300 maires, responsables associatifs et citoyens engagés de banlieue, à Évry-Courcouronnes, qui ont notamment protesté contre la suppression des contrats aidés. Si le chef de l'État s'est élevé contre « la morphine » des dépenses publiques qui ne corrige pas les problèmes, il a néanmoins esquissé un *mea culpa*, reconnaissant que le grand nombre de suppression de contrats aidés – passés de 320 000 en 2017 à 130 000 budgétés pour 2019 – avait posé « un vrai problème pour beaucoup d'associations et de villes ». Il a, ainsi, déclaré vouloir lancer « un grand plan pour les petites associations » dans le but de « booster » le tissu associatif, une demande qui selon lui ressort du grand débat. Il s'est aussi dit prêt à envisager des « emplois francs associatifs », sur le modèle des emplois francs pour le secteur privé, un dispositif d'aide aux entreprises qui recrutent des résidents des quartiers défavorisés. *Source AFP*

## Budget et fiscalité

### ■ Impôt à la source : Gérard Darmanin promet une évaluation « après le premier trimestre »

Le prélèvement à la source fera l'objet d'une évaluation « après le premier trimestre », a annoncé le ministre des Comptes publics le 4 février. « La fusée est désormais sur orbite » et « tournera

tous les mois », a-t-il déclaré lors d'une conférence de presse, reconnaissant toutefois qu'il faudrait « attendre peut-être un trimestre » pour voir dans le détail comment l'impôt à la source a fonctionné. Interrogé sur le cas d'entreprises qui n'ont pas appliqué en janvier les derniers taux envoyés par l'administration fiscale, Gérard Darmanin a rappelé que les « collecteurs » avaient « deux mois » pour les appliquer. « Il n'y a pas d'entreprise qui n'a pas reçu les taux de janvier. En revanche, il a pu y avoir des collecteurs qui ont choisi d'appliquer les taux de décembre », notamment « parce qu'ils ont pu considérer que » ceux de janvier « étaient arrivés tardivement », a-t-il expliqué. *Source AFP*

## Retraite

### ■ Pénibilité et retraite : Laurent Berger veut « aller plus loin » sur les risques psychosociaux

La réforme des retraites voulue par Emmanuel Macron est l'occasion d'aller « beaucoup plus loin » dans la prise en compte des risques psychosociaux comme critère de pénibilité, a estimé le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger le 4 février. Depuis 2015, six critères de pénibilité au travail sont reconnus et peuvent donner droit à un départ en retraite anticipée. « On peut élargir à d'autres critères, je pense notamment aux critères de risques psychosociaux. On pourrait très bien aller beaucoup plus loin là-dessus », a-t-il déclaré sur *FranceInfo*. « Aujourd'hui, il y a encore trop de gens qui souffrent au travail » et « on sait bien que le travail a de plus en plus un impact sur le bien-être psychique ». Il a plaidé pour « des mécanismes de prévention par la qualité du travail pendant les carrières professionnelles », mais en prévenant que « si on n'y arrive pas, il faudra aussi réparer au moment d'arriver à la retraite ». Le sujet de la pénibilité, ainsi que les autres causes de départ anticipé (invalidité, inaptitude), sont à l'ordre du jour des rencontres prévues cette semaine entre le Haut-commissaire à la réforme des retraites et les partenaires sociaux. *Source AFP*

## Famille

### ■ L'universalité des allocations familiales s'invite au Grand débat : Agnès Buzyn intéressée

La question de l'universalité des allocations familiales a surgi le 3 février lors d'un débat à Trappes (Yvelines), et suscité une réaction mesurée d'Agnès Buzyn, présente sur place. Après plus d'une heure de travail en ateliers autour de thématiques telles que la fiscalité, la transition écologique ou la démocratie, l'une des rapportrices des tables rondes a déploré au micro que les

familles avec un seul enfant, même modestes, n'aient pas droit aux allocations familiales, et souligné qu'à l'inverse, « les riches n'en ont pas besoin ». « C'est pas juste. Il faut redistribuer cet argent pour les gens dans le besoin », a estimé cette femme, résumant la position sur laquelle s'était entendu son groupe de travail. « Je ne sais pas trancher, je vous le dis », a répondu la ministre de la Santé. « J'ai besoin d'avoir des citoyens devant moi qui disent "allez on prend le risque collectivement de faire de la redistribution" ou "on garde un système très universaliste" », a-t-elle déclaré. « S'il y avait un référendum, ça serait pas mal comme question ! » Elle a également rappelé que le système avait déjà été réformé pendant le quinquennat de François Hollande : les ménages les plus aisés ont vu leurs allocations familiales non pas supprimées mais réduites. *Source AFP*

## Contrat de travail

### ■ Synergie passe le cap des 3 000 CDI intérimaires (CDII)

« Entre 2017 et 2018, le nombre de CDII signés par Synergie a progressé de 87 %, confirmant le succès de cette nouvelle forme de contrat et son adéquation aux besoins des entreprises comme des salariés », affirme un communiqué du groupe français, diffusé le 31 janvier. Synergie annonce ainsi avoir dépassé en 2018 la barre des 3 000 CDI intérimaires. « Le CDII associe la sécurité d'un CDI et la souplesse de l'intérim. Il offre des avantages importants à chacune des parties : entreprise, salarié, agence d'emploi. C'est l'amorce d'une véritable flexisécurité à la française, un outil qui commence à s'installer dans le paysage social », explique le groupe. Dans son ensemble, « le secteur du travail temporaire a conclu plus de 50 000 CDII en 2018 », ajoute François Pinte, secrétaire général et responsable RSE du groupe Synergie, cité dans le communiqué.

## Entreprises

### ■ Arc : un accord signé avec six syndicats pour trouver 9 millions d'économie sur le coût du travail

Selon un article paru dans *La Voix du Nord* le 30 janvier, la direction d'Arc et les six syndicats de l'entreprise (SUD, FO, CFE CGC, CFDT, Unsa, CGT) ont signé un accord le 29 janvier permettant d'économiser neuf millions sur le coût du travail, dans le cadre du plan de transformation de l'entreprise « Synergie 2020 ». Après une série de débrayages qui ont eu lieu en décembre et janvier et dix jours de négociations intenses, cet accord « prévoit une nouvelle organisation de travail l'été, pour une durée de deux ans, avec des postes complémentaires payés et sur la base du volon-

tariat», selon l'article paru dans *La Voix du Nord*. « On va économiser sans impacter les conditions de travail des salariés », glisse le syndicat CFE-CGC. Cette nouvelle organisation devrait permettre d'avoir moins recours aux intérimaires. Par ailleurs, les salaires seront gelés en 2019 et 2020, « mais la prime annuelle, équivalente à un 13<sup>e</sup> mois », sera « pérennisée » et « intégrée aux salaires ». Enfin, « selon le syndicat SUD : les 40 plus grandes rémunérations de l'entreprise vont baisser de 3 %, ce qui permettra une économie de 250 000 € ».

#### ■ Arjowiggings : des offres de reprise ont été déposées

Des candidats à la reprise des sites de production du papetier Arjowiggings, filiale du groupe Sequana, placés en redressement judiciaire début janvier (*v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019*), ont déposé leurs offres auprès des administrateurs judiciaires, a annoncé le ministère de l'Économie le 4 février dans un communiqué, sans pour autant identifier les repreneurs potentiels. Les offres « concernent les deux principaux sites du groupe situés dans la Sarthe : Papiers couchés, localisé à Bessé-sur-Braye (648 salariés) et Le Bourray, dont l'usine est située à Saint-Mars-La-Brière (293 salariés) », a précisé le document. Des offres ont également été formulées pour le site spécialisé dans le papier recyclé de Greenfield situé à Chateaux-Thierry dans l'Aisne (76 salariés), selon la même source. Elles vont désormais « être analysées par les administrateurs judiciaires chargés du dossier d'ici les audiences de reprise prévues le 27 février pour le site de papiers couchés et le 6 mars pour les autres sites », a ajouté Bercy. Et de préciser que le ministre de l'Économie et la secrétaire d'État à l'Économie « souhaitent que les offres de reprise déposées aujourd'hui permettent de sauvegarder le maximum d'emplois sur les sites concernés ». *Source AFP*

#### ■ Safran versera une prime exceptionnelle à ses salariés

Dans un communiqué du 1<sup>er</sup> février, Safran a déclaré avoir signé « à l'unanimité avec les organisations syndicales un accord Groupe qui prévoit des modalités de versement de la prime exceptionnelle aux salariés en France ». « Cette prime bénéficiera aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 et ayant perçu, en 2018, une rémunération brute allant jusqu'à 3 fois la valeur du Smic. Elle sera échelonnée de 350 € à 800 €, en fonction de quatre

paliers de rémunérations, avec un minimum de 200 € pour les salariés présents sur une partie de l'année. » Cette prime sera versée avec la paye du mois de mars.

#### ■ STMicroelectronics : la CFDT revendique la « prime Macron »

« La demande faite aux entreprises, qui le peuvent, de verser une prime défisicalisée jusqu'à 1 000 € a fortement attiré l'attention de la CFDT », selon un communiqué de la CFDT Métallurgie du 1<sup>er</sup> février. La fédération rappelle que « depuis deux ans, STMicro connaît une très forte croissance qui lui a permis de réintégrer le CAC40 ». Le syndicat précise par ailleurs avoir « rappelé à la direction que la compagnie a engrangé plus de 1 milliard de dollars de bénéfices en 2018 ». « Une prime de 1 000 € pour tous les salariés français représenterait seulement 1 % des bénéfices réalisés cette année ». « En bonne ou en mauvaise santé, cette entreprise dont les États français et italiens sont actionnaires, a toujours eu à cœur de verser des dividendes et de revaloriser le salaire de ses dirigeants », tacle-t-il. Et de conclure en annonçant que la CFDT « organisera dans les établissements des assemblées générales sur ce thème ».

#### ■ Gemalto : la CFE-CGC incite les cadres à aller aux prud'hommes face au non-paiement d'une part variable

« La CFE-CGC de Gemalto engage une campagne pour encourager ses salariés cadres à aller aux prud'hommes, devant le non-paiement de la part variable de 1 100 cadres, une part qui leur est due et calculée par rapport au résultat de la société et en regard du seuil minimum de déclenchement », annonce un communiqué du syndicat diffusé le 31 janvier. « La CFE-CGC ne peut accepter que cette situation perdure, alors que plus de 200 dossiers sont prêts à être déposés devant les prud'hommes à ce jour et 50 sont en cours de constitution. » Le syndicat dit également regretter que la direction « ne veuille pas revenir sur sa décision et refuse de payer rétroactivement le montant aux cadres de l'entreprise, sous prétexte d'économiser près de 2 millions d'euros », et qu'elle se mette « à dos l'essentiel de sa population cadres, dans une culture du conflit systématique qui n'a que trop duré ».

#### ■ IndustriALL suspend l'accord mondial avec Volkswagen

Dans un communiqué diffusé le 21 janvier, IndustriALL Global Union déclare avoir décidé de suspendre « l'accord-cadre mondial, connu sous la dénomi-

nation de Déclaration relative aux droits sociaux et relations industrielles chez Volkswagen », pourtant « conclu de longue date », ce dernier refusant « systématiquement d'octroyer les mêmes droits à ses travailleurs et travailleuses de Chattanooga dans le Tennessee, aux États-Unis ». Cette décision « unanime » a été prise lors du comité exécutif d'IndustriALL Global Union en décembre. « Aussi longtemps que l'entreprise refusera d'honorer l'engagement pris avec IndustriALL en 2002, nous ne voyons pas d'alternative au fait de considérer l'accord comme suspendu dès aujourd'hui, cependant que nous réfléchissons à d'autres actions, ensemble avec nos affiliés », déclare Valter Sanches, secrétaire général du syndicat, cité dans le communiqué. Il est également précisé que « les ouvriers et ouvrières qualifiés de l'usine Volkswagen de Chattanooga ont décidé par un vote en décembre 2015 de rejoindre le syndicat nord-américain UAW. Non seulement le résultat de ce scrutin démocratique n'a pas été reconnu sur le lieu de travail, mais Volkswagen le combat activement auprès des tribunaux ». Un vote qui est pourtant « conforme à la convention n° 87 de l'OIT ainsi qu'à la législation des États-Unis ».

#### ■ La Société Générale renouvelle son accord mondial avec UNI Global Union

« Société Générale et UNI Global Union ont reconduit leur accord mondial lors d'une cérémonie qui s'est tenue aujourd'hui à Paris », annonce un communiqué d'UNI Global Union diffusé le 4 février. Selon la secrétaire générale d'UNI Global Union, Christy Hoffman, cet accord « améliore la version précédente sur plusieurs points importants et réaffirme l'engagement de Société Générale en matière de dialogue social, de liberté syndicale et de négociation collective ». « Nous avons hâte de collaborer avec la banque pour veiller à ce que tous les travailleurs puissent exercer leur droit de se syndiquer, d'avoir un emploi sûr et de bénéficier de lieux de travail exempts de discrimination ». « Nous sommes fiers de mener encore plus loin notre accord avec l'UNI Global Union et de confirmer ainsi les engagements de la banque concernant le respect des droits humains pris dans le cadre de son code de conduite, et sa reconnaissance des droits fondamentaux au travail, dont la liberté syndicale », déclare pour sa part Caroline Guillaumin, DRH du groupe Société Générale, citée dans le communiqué.