

- > **Index de l'égalité F/H** : une instruction organise l'accompagnement des entreprises
- > **Frais de santé** : clarification des modalités de changement de régime de rattachement
- > **La société TDF** rénove sa politique de GPEC

## le dossier convention collective p. 1-8

- > **Négocier sur** la ou les CSSCT du CSE (2)

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

## ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

# Index de l'égalité F/H : une instruction organise l'accompagnement des entreprises

« L'exigence portée par le gouvernement en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes nécessite une mobilisation forte des Direccte notamment pour sensibiliser et accompagner les entreprises », énonce la Direction générale du travail (DGT) dans une instruction du 25 janvier. Cette dernière organise la mise en œuvre de « l'obligation de résultat » issue de la loi Avenir professionnel.

Une instruction du 25 janvier 2019, mise en ligne par la Direccte Grand-Est, présente les dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes issues de la loi Avenir professionnel et du décret du 8 janvier dernier (*v. le dossier juridique Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019*). Cette instruction, adressée par la DGT aux Direccte et agents de contrôle de l'inspection du travail, organise également la mobilisation de l'administration en vue d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leurs nouvelles obligations.

## Appréciation des seuils d'effectifs pour l'entrée en vigueur

Le décret précité prévoit un assujettissement progressif des entreprises à l'obligation de publication des indicateurs (ensuite, la publication devra avoir lieu tous les ans, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars) : 1<sup>er</sup> mars 2019 pour celles d'au moins

1 000 salariés, 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour celles de 251 à 999 salariés et 1<sup>er</sup> mars 2020 pour celles de 50 à 250 salariés. Selon l'instruction, ces **seuils s'apprécient** à la **date de l'obligation de publication** : « ainsi, une entreprise qui, au 1<sup>er</sup> mars 2019, compterait un effectif de 900 salariés devra publier son niveau de résultat au 1<sup>er</sup> septembre 2019 quand bien même son effectif serait amené à dépasser 1 000 salariés avant cette date ».

## Accompagnement des entreprises par l'administration du travail...

Les interventions de l'inspection du travail dans les entreprises – 7 000 visées en 2019 dans le domaine de l'égalité professionnelle – et les actions des Direccte, **porteront** :

- dans un premier temps, sur des actions d'**information** et d'**accompagnement** des entreprises, des représentants du personnel au CSE et des délégués syndicaux (par exemple, des informations collectives, des ateliers, des mailings, etc.) ;
- et, dans un second temps, sur des actions de **contrôle** du respect des obligations qui pourront aboutir, le cas échéant, à l'application d'une **pénalité** (*v. ci-après*).

Au **1<sup>er</sup> trimestre 2019**, seront particulièrement visées les **entreprises d'au moins 1 000 salariés** qui doivent publier leurs indicateurs au plus tard le 1<sup>er</sup> mars. Celles-ci ont d'ailleurs reçu un courrier envoyé en janvier les informant sur la nouvelle réglementation leur étant applicable. Puis, au **deuxième trimestre**, ce sera le tour de celles de **251 à 999 salariés** (publication des indicateurs au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre) et, aux **troisième et quatrième trimestres**, de celles de **50 à**

**250 salariés** (publication au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2020) et de celles de plus de 250 salariés n'ayant pas respecté leur obligation de publication des indicateurs. Par ailleurs, il est rappelé qu'un **guide de calcul** « pas à pas » et des **fichiers tableurs** avec les règles de calcul seront **mis à disposition** des entreprises et des agents de contrôle de l'inspection du travail, **sur le site** du **ministère** du Travail.

## ... dont des référents désignés par les Direccte

Le décret précité a prévu la nomination de **référents** « égalité professionnelle » par les Direccte afin d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés pour le calcul des indicateurs et la définition des mesures de correction des inégalités. L'instruction spécifie que les référents **peuvent être désignés au titre d'un département, de plusieurs départements ou de la région entière**.

Enfin, dans chaque Direccte, un des référents sera chargé, au niveau régional, d'assurer notamment le suivi de la mise en œuvre des différentes mesures, et sera intégré à un réseau national animé par la DGT.

## Articulation des pénalités financières en matière d'égalité

Une **seconde instruction** précisera, au cours du **1<sup>er</sup> trimestre 2019**, le mécanisme de la nouvelle **pénalité financière** et son articulation avec la pénalité préexistante, en tenant compte des dispositions du **décret** en Conseil d'État qui doit être **prochainement publié**.

Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

Rappelons que la **pénalité** prévue au nouvel article **L. 1142-10** du Code du travail est prévue en cas de **résultats insuffisants** obtenus par l'entreprise pendant trois ans : moins de 75 points sur 100 (index). Quant à la pénalité prévue à l'article L. 2242-8, elle s'applique toujours en l'**absence d'accord ou de plan** d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (al. 1<sup>er</sup>), **mais aussi**, désormais, en l'absence de **publication** des

indicateurs de l'index de l'égalité femmes/hommes ou de définition des mesures de correction lorsque le résultat obtenu est inférieur à 75 points sur 100 (al. 2).

Lorsque la pénalité prévue par l'article L. 1142-10 est appliquée à un employeur, il ne peut se voir appliquer la pénalité prévue à l'article L. 2242-8. En revanche, indique l'instruction du 25 janvier, «la réciprocité n'est pas prévue», il est **possible d'appliquer** la pénalité prévue

à l'article **L. 2242-8** puis celle prévue à l'article **L. 1142-10**.

Par ailleurs, lorsque la note globale à l'index ne peut être calculée, aucune pénalité ne peut être infligée au titre de l'article L. 1142-10 ou de l'alinéa 2 de l'article L. 2242-8. ■

Instruction DGT n° 2019/03 du 25 janvier 2019

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

## MALADIE

# Frais de santé : clarification des modalités de changement de régime de rattachement

**Un décret du 27 décembre 2018 portant simplification de la gestion des droits pour la prise en charge des frais de santé, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, est venu préciser les modalités de changement d'organismes de sécurité sociale, en cas de modification de la situation professionnelle des assurés. Objectif : assurer la continuité des droits.**

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2017 (*v. le dossier juridique -Sécu.- n° 20/2017 du 30 janvier 2017*) a engagé une simplification des **changements de régime** de rattachement et une sécurisation de la **prise en charge des frais de santé** pour les travailleurs pluriactifs. Elle a créé une dérogation au principe prévu à l'article L. 160-17 du Code de la sécurité sociale, selon lequel la prise en charge des frais de santé des personnes exerçant une activité professionnelle est effectuée par les organismes auxquels elles sont affiliées. En effet, désormais en cas de changement d'organisme pour la prise en charge des frais de santé, l'organisme dont relevait jusqu'à présent l'assuré ne peut interrompre sa couverture tant que le nouvel organisme compétent ne s'est pas substitué à lui. Ainsi, le premier reste tenu de verser les prestations à l'assuré tant que la substitution n'est pas effective. Les conditions d'application de cette mesure ont été précisées par un décret paru au *Journal officiel* du 28 décembre 2018.

### **Simplification de la procédure de changement de régime**

Afin de faciliter les **changements de rattachement**, la LFSS pour 2017 a permis

aux **organismes** de **procéder eux-mêmes** aux mutations de régimes, alors qu'antérieurement seul le bénéficiaire pouvait en prendre l'initiative. L'organisme anciennement compétent peut gérer ce changement, après en avoir informé l'assuré, dans cinq situations listées à l'article L. 160-18 du Code de la sécurité sociale (modifié en dernier lieu par la LFSS pour 2018, puis par la loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants) :

- en cas d'**accident de travail** ou maladie professionnelle si la **victime** n'était **pas rattachée**, au moment de la déclaration de l'événement, à l'**organisme compétent** pour verser les prestations liées à l'accident ou à la maladie ;
- lorsque le bénéficiaire **début** une **activité** le conduisant à relever d'un **régime spécial** de sécurité sociale ;
- lorsque le bénéficiaire débute une **activité non salariée agricole** à titre exclusif ou principal, ou une activité de travailleur **indépendant** non agricole sans exercer une autre activité ;
- lorsque l'un des organismes chargés de la prise en charge des frais de santé d'un assuré relevant d'un **régime spécial** de sécurité sociale constate, au vu d'éléments dont il dispose et après avoir contacté le nouvel organisme, que cette personne ne remplit **plus** les **conditions** pour y être rattachée ;
- lorsque le bénéficiaire **commence** à exercer une **activité salariée** dont la durée ou la quotité de travail prévues par le contrat sont supérieures à certains seuils.

### **Changement effectué par l'organisme en cas de début d'activité salariée...**

Dans cette dernière situation – début d'une activité salariée – le décret

du 27 décembre 2018 prévoit que les Cnam, les caisses générales de sécurité sociale (dans les DOM) et les caisses de Mutualité sociale agricole (MSA) peuvent effectuer directement le changement d'organisme de rattachement, lorsque l'intéressé est titulaire d'un **CDI** ou d'un **CDD d'au moins six mois**, et sous réserve que la quotité de travail du contrat soit d'**au moins 100 heures par mois**. Si la durée de travail n'est pas exprimée en heure, la rémunération ramenée au mois devra être au moins égale à 100 fois le Smic.

### **... ou en cas de début d'activité non salariée**

L'**organisme** chargé de la gestion du **régime général** devient l'organisme de **rattachement**, si le bénéficiaire déclare exercer :

- **exclusivement** une activité de travailleur **indépendant** ;
- ou une activité de travailleur indépendant ainsi qu'une activité ne correspondant pas à un début d'activité salariée dans les conditions de durée du contrat et de travail précitées ou à une activité ne relevant pas d'un régime spécial de sécurité sociale.

### **Délais de rattachement au nouvel organisme compétent**

Lorsque l'assuré se trouve dans l'une des situations énoncées à l'article L. 160-18 du Code de la sécurité sociale détaillées ci-avant, le changement est effectué par l'**organisme nouvellement compétent** dans un délai de **deux mois maximum** à compter du **début** de la **nouvelle activité** si celle-ci est salariée, indépendante (agricole ou non) ou relève d'un régime spécial de sécurité sociale. En cas d'accident ou de maladie

professionnelle, le délai court à compter de la **déclaration** de l'événement. Enfin pour les cas où le bénéficiaire ne réunit plus les conditions pour être rattaché à un régime spécial, le changement devra s'opérer à compter de la date d'envoi du **courrier** l'informant de sa situation.

Une fois effectué, le changement d'organisme de sécurité sociale doit être

**notifié** à l'assuré dans un délai d'un mois par tous moyens permettant d'en rapporter la preuve.

### **Changement d'organisme à l'initiative de l'assuré**

Le bénéficiaire lui-même peut procéder à la demande de changement d'organisme par le biais d'un **téléservice** ou, à défaut, par le biais d'un **formulaire**

mis à disposition par l'organisme auquel il souhaite être rattaché. Il est prévenu par le nouvel organisme dans un délai d'un mois de son nouveau rattachement. ■

D. n° 2018-1258 du 27 décembre 2018, JO 28 décembre

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

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# La société TDF rénove sa politique de GPEC

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salariés de TDF disposent d'un nouvel accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Conclu le 20 novembre 2018, il prévoit, outre les mesures relatives à la formation et à l'aménagement des fins de carrière, de nouvelles dispositions en faveur de la mobilité interne, notamment la création de « parcours géographiques ».**

Un accord triennal sur la GPEC a été signé chez TDF SAS (spécialiste de la diffusion et du numérique), le 20 novembre 2018, par la CFDT et la CGT. Au-delà de la modernisation des dispositifs de formation, le texte vise à **dynamiser la mobilité professionnelle** par des dispositifs « innovants », tels que les « parcours géographiques » et la mobilité « projet ». L'accord comprend également un volet relatif au **temps partiel de fin de carrière** ainsi qu'à la politique de recrutement.

La transmission des savoirs et des compétences « pourra s'opérer dans le cadre d'une mobilité interne, d'une mobilité externe ou d'un temps partiel de fin de carrière », prévoit l'accord.

### **Des dispositifs de formation « modernisés »**

En vue « de rendre chaque salarié acteur de sa gestion de carrière », les partenaires sociaux souhaitent « conduire une politique professionnelle ambitieuse ». Dans cette perspective, ils conviennent de :

- **faire évoluer le rôle de l'observatoire des métiers** et des **compétences** de TDF qui pourra désormais créer de nouvelles descriptions d'emploi et passerelles en cas d'évolution d'organisation ;
- **créer une « Université TDF »**. Animée par un réseau de formateurs internes, cette structure doit permettre à chaque salarié d'avoir une « plus grande visibi-

lité sur ses possibilités d'évolutions et/ou de reconversions existantes dans l'entreprise » ;

- **développer les formations à distance**, lesquelles feront l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés au cours de l'année 2019 ;

- **simplifier le contenu de l'entretien de développement (ED)**, qui sera désormais proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé longue durée (maternité, longue maladie, etc.).

Par ailleurs, un budget spécifique de **300 000 € sur trois ans** sera mis en place afin d'accompagner les **reconversions professionnelles**, les formations diplômantes ou certifiantes ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Enfin, l'accord reconduit l'ensemble des dispositifs prévus dans le précédent accord, notamment les entretiens RH et seniors, l'abondement du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés occupant un emploi sensible et le dispositif « carrefour carrière » pour accompagner les reconversions professionnelles.

### **Le développement de la mobilité**

L'accord vise à « fluidifier la mobilité interne » en instaurant les dispositifs suivants :

- une « **Charte de la mobilité** » destinée à définir les règles de la mobilité au sein de l'entreprise, les rôles de chacun et le processus de la mobilité ;

- une **période « découverte »** de deux mois maximum permettant de « **tester** » le **poste** envisagé dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;

- une **période probatoire de six mois** maximum en cas d'**évolution professionnelle** impliquant un changement de classification ou une augmentation du périmètre de responsabilité ;

- des « **parcours géographiques** » d'une durée de **trois ans** à l'issue desquels les salariés pourront demander à retourner dans leur région d'origine ;

- des « **parcours professionnels** » afin de « donner des perspectives d'évolutions professionnelles aux salariés » ;

- une **mobilité « projet »**, d'une durée maximale de 12 mois, ayant vocation à « répondre à un besoin ponctuel de l'entreprise, tout en développant les compétences des salariés de l'entreprise ».

Les signataires prévoient également la possibilité de relocaliser certains postes à dimension nationale, localisés en Île-de-France, sur l'un des quatre sites régionaux.

De plus, les **aides à la mobilité géographique**, applicables de manière rétroactives à compter du 1<sup>er</sup> août 2018, sont améliorées. C'est notamment le cas de la **prise en charge du loyer pendant trois ans** (à hauteur de 50 % contre 30 % précédemment), des **frais d'agence immobilière** (dans la limite 1 500 € contre 1 000 €) ou encore de la **prime d'installation** (3 500 € contre 3 000 €).

L'accord maintient les mesures d'accompagnement de la mobilité externe et inscrit le dispositif « mobilité volontaire sécurisée » prévu aux articles L. 1222-12 et suivants du Code du travail.

### **Le temps partiel de fin de carrière revisité**

Les signataires réaménagent le dispositif de temps partiel de fin de carrière déjà présent dans l'accord GPEC de 2015. D'une **durée minimum de six mois** et de **24 mois maximum** (36 mois auparavant), l'accord opère désormais une distinction selon l'emploi tenu par le salarié et le niveau de compétences à transférer (*v. annexe 2 de l'accord*). Ainsi pour « les **emplois/compétences sensibles** et/ou compétences facilement transmissibles », le salarié pourra choisir l'une des quatre

formules suivantes : un **temps partiel dégressif** (100 %-75 % puis 50 %), un temps partiel à **75 %**, un temps partiel **100 % puis 50 %** et un temps partiel **50 %**. Pour « les emplois/compétences en croissance ou stables et/ou compétences **difficilement transmissibles** et ou emplois uniques », seuls deux typologies seront accessibles : un **temps partiel dégressif** (100 %-75 % puis 50 %) et un **temps partiel à 75 %**.

En cas de refus d'accorder un temps partiel, le salarié conservera la possibilité de saisir le comité de recours.

### Les objectifs en matière de recrutement

TDF intègre désormais à son accord GPEC des objectifs d'embauches. L'entreprise vise ainsi, sur la durée de l'accord,

à ce que **20 %** des recrutements en CDI concernent des salariés de **45 ans et plus** et **50 %** des salariés de **35 ans et moins**.


Autres objectifs, conclure, d'ici le 31 décembre 2021, **80 contrats d'alternance**, **100 conventions de stages** et dix conventions de thèse.

Pour parvenir à ces engagements, TDF développera les partenariats avec les écoles/universités et participera à des forums professionnels spécialisés ou plus généralistes afin d'être en mesure de rencontrer les candidats et de présenter les opportunités existantes de recrutement. L'accord met également en place des mesures d'accompagnement à destination des alternants et des jeunes thésards : **prise en charge des frais de transports** (à hauteur de 100 % pour les alternants et les thésards ayant une

rémunération mensuelle inférieure à 1 500 € brut), participation à hauteur de **300 €** pour l'obtention du **permis de conduire**, sous réserve d'une ancienneté de 12 mois, octroi de cinq jours ouvrés rémunérés par année scolaire pour préparer les examens et priorité d'embauche sur les postes en CDI ou en CDD et accès au logement. ■

Accord du 20 novembre 2018 relatif à la GPEC au sein de TDF

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

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

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Financement du paritarisme du portage salarial.** Le BO-CC n° 2019-02 publiera un avenant n° 5 à la CCN du 22 mars 2017 relatif au financement du dialogue social. Conclu par les partenaires sociaux, le 26 novembre 2018, il met en œuvre l'article 6.3 de la CCN. Ce dernier prévoit le financement du dialogue social par une contribution annuelle de chaque entreprise, égale à 0,01 % de sa masse salariale. Il prévoit aussi que les modalités de collecte seront définies par avenant. L'avenant choisit l'association « Observatoire paritaire du portage salarial » (OPPS) pour assurer la collecte. Il fixe par ailleurs les règles de répartition des ressources collectées.

**Salaires du tourisme social et familial.** Le BO-CC n° 2019-02 publiera un avenant n° 63 du 20 novembre 2018 à la CCN du 28 juin 1979, actualisant les dispositions de l'avenant n° 60 de février 2017. Conclu par la délégation patronale, la CFDT, FO et l'Unsa, il fixe une grille au 1<sup>er</sup> janvier 2019, comprise entre 1 527 € au niveau A et 2 864 € au niveau G, étant précisé que les personnels précédemment positionnés en A1 et A2 sont fusionnés au niveau A. Il comporte aussi des dispositions sur le salaire des salariés saisonniers, dont le contrat de travail est renouvelé.

### ➤ Législation et réglementation

**Le socle minimal de garanties des contrats de complémentaire santé des salariés est adapté.** Un décret du 31 janvier 2019 vient adapter le contenu des garanties minimales que doivent proposer les employeurs à leurs salariés en matière de complémentaire santé aux dispositions issues de la réforme dite « 100 % santé » (v. l'actualité n° 17733 du 15 janvier 2019). Cette couverture devra comprendre, en sus des garanties minimales des contrats responsables, un forfait de prise en charge des dispositifs d'optique médicale composés de verres ou d'une monture appartenant à une classe autre que celle à prise en charge renforcée (c'est-à-dire hors panier de soins 100 % santé). Les montants de 100, 150 et 200 € en fonction des équipements sont identiques à ceux qui existent actuellement, mais les caractéristiques techniques évoluent. De même, la couverture à hauteur de 25 % en plus des tarifs de responsabilités pour les soins dentaires prothétiques et d'orthodontie (hors panier de soins 100 % santé) est reprise par le décret. De telles dispositions permettent de simplifier l'article D. 911-1 du Code de la sécurité sociale en retirant les doublons de garanties avec les contrats responsables. Ces dispositions s'appliqueront aux contrats souscrits ou renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et dans les conditions prévues par le reste de la réforme (D. n° 2019-65 du 31 janvier 2019, JO 2 février).

**La coordination entre le régime général et le régime agricole en matière de versement des indemnités journalières est renforcée.** Aux termes de la LFSS pour 2018, les organismes du régime général ou du régime des salariés agricoles assurent, pour les salariés et assimilés qui leur sont rattachés, le versement global des indemnités journalières (IJ) maladie ou maternité dues, le cas échéant, au titre de ces deux régimes. Un décret du 27 décembre 2018 détaille les modalités d'application de cette mesure. Ainsi, pour le calcul des indemnités journalières maladie ou maternité versées dans ce cadre, l'ensemble des rémunérations salariées ou assimilées perçues dans les conditions habituellement prévues en matière de détermination du montant des IJ (CSS, art. R. 323-4), sont prises en compte par l'organisme auquel est rattaché l'assuré pour ses frais de santé. La somme de ces rémunérations prises en compte pour le calcul de l'IJ unique ne peut excéder un plafond fixé à 1,8 fois le Smic (soit 2 738,19 € brut mensuels en 2019). Ces dispositions sont applicables aux arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Parallèlement, le décret renforce la coordination inter-régime en matière de prestations de l'assurance décès et invalidité (D. n° 2018-1255 du 27 décembre 2018, JO 28 décembre).



## Santé au travail

### ■ Les premiers résultats du troisième plan santé au travail

Alors que le troisième plan santé au travail 2016-2020 (PST3) arrive à mi-parcours, la Direction générale du travail a réuni, le 5 février, les acteurs concernés pour dresser un bilan d'étape. Il en ressort que 100 % des actions programmées ont démarré, et que 82 % ont produit des résultats. 14 programmes d'action nationaux s'inscrivent dans le PST (COG avec la branche AT-MP, Stratégie nationale de santé, plan cancer, etc.) et 507 actions sont menées dans le cadre des 17 plans régionaux santé au travail (PRST). Plus en détail, 6 900 entreprises ont été accompagnées par les Carsat dans le cadre du programme TMS Pros relatif aux troubles musculo-squelettiques. En outre, 161 machines dangereuses ont été signalées sur la base de données Madeira. Concernant les chutes de hauteur, 133 000 connexions ont été enregistrées sur le site dédié, qui permet notamment de réaliser un auto-diagnostic. Par ailleurs, le réseau de consultants en risques psychosociaux s'étoffe et 948 accords d'entreprise ont été conclus en matière de qualité de vie au travail. Quant aux risques chimiques, l'application Seirich, qui permet son évaluation, a été téléchargée 37 200 fois en 2018. De plus, l'inspection du travail a réalisé 28 433 interventions relatives à l'amiante auprès des entreprises.

### ■ Une concertation prochainement lancée pour préparer la future réforme de la santé au travail

Dans le cadre du point d'étape du troisième plan santé au travail (PST3) réalisé le 5 février, Christelle Dubos, la secrétaire d'État auprès de la ministre des Solidarités et de la Santé, a annoncé le prochain lancement d'une concertation pour préparer une nouvelle réforme de la santé au travail. En revanche, malgré les demandes des partenaires sociaux en ce sens, elle ne s'est pas prononcée sur une éventuelle négociation relative à la santé au travail. Elle souligne que la future « réforme poursuivra deux objectifs majeurs : accompagner les entreprises pour faire émerger une véritable culture de prévention et favoriser le maintien en emploi des travailleurs confrontés à un accident de la vie ou du travail ». Elle rappelle que la convention d'objectifs et de gestion de la branche AT-MP 2018-2022 renforce déjà les actions de prévention en augmentant les aides financières dédiées. Pour la secrétaire d'État, la mise en place du volet santé-travail du dossier

médical partagé (DMP) « facilitera l'intégration de la médecine du travail dans le parcours de santé des personnes ». Elle ajoute que « l'exploitation de données rendues anonymes devrait permettre d'optimiser la surveillance de la santé des travailleurs et des salariés et de leurs expositions professionnelles en assurant la traçabilité dans leur parcours professionnel et leurs expositions, aux agents chimiques notamment ».

## Syndicats

### ■ La journée de mobilisation du 5 février a réuni 300 000 personnes en France selon la CGT...

« Près de 300 000 personnes » ont manifesté dans 200 villes le 5 février pour réclamer une augmentation des salaires et plus de justice fiscale à l'appel de la CGT, Solidaires, de la FSU, et en présence de nombreux « gilets jaunes », selon un communiqué de la CGT. À Paris, le syndicat évoque quelque 30 000 personnes, contre 18 000 comptabilisés par la préfecture de police. Le cabinet Occurrence, mandaté par un collectif de médias, a pour sa part comptabilisé 14 000 participants. Lors de sa dernière mobilisation dans la capitale, le 14 décembre, la CGT avait dénombré 15 000 manifestants (6 000 selon la police). Prévoyant une nouvelle journée de mobilisation à la mi-mars, elle affirme être déjà « dans plusieurs départements à l'initiative de réunions intersyndicales afin de prolonger la mobilisation ». Et assure que « cette journée a permis, à travers des arrêts de travail, dans le privé comme dans le public, de renforcer et mutualiser des luttes sociales ».

### ■ ... « un acte qui appelle des suites » pour Solidaires

Dans un communiqué diffusé le 5 février, l'Union syndicale Solidaires affirme que la journée de manifestations « a permis de voir des cortèges unitaires réunissant à la fois des organisations syndicales et des gilets jaunes ». « Loin de s'essouffler la volonté de combattre les injustices se renforce donc ». Il mentionne aussi l'adoption en première lecture d'« un projet de loi liberticide pour le mouvement social avec une loi anti manifestation ». « Ce texte doit être combattu, nous nous y emploierons ». Affirmant qu'il « n'y a rien à attendre du faux nez du "grand débat" qui ne servira qu'à tenter de relégitimer la politique anti sociale du gouvernement », le syndicat explique qu'il continuera « à proposer aux autres organisations de s'unir sur des bases revendicatives fortes et de construire une

grève générale reconductible pour peser dans le rapport de force et arracher des augmentations de salaire et des droits sociaux ». « Même si l'union reste difficile nous ne souhaitons pas y renoncer ».

### ■ La candidature de Laurent Berger à la tête de la CES agace la CGT et FO

Yves Veyrier, le numéro un de Force ouvrière, a qualifié le 4 février sur *BFM Business* de « vrai problème » la candidature de Laurent Berger, son homologue de la CFDT, à la présidence de la Confédération européenne des syndicats (*v. l'actualité n° 17745 du 31 janvier 2019*). « On a un vrai problème avec la procédure. Et [...] surtout, entre la CFDT et Force ouvrière, sur les questions européennes, il y a franchement des divergences d'analyses sur ce qu'est la construction européenne ». « Ça va générer des difficultés », a-t-il prévenu assurant avoir appris cette candidature par la presse. « On était un peu surpris », a-t-il insisté, sans pour autant dire si sa confédération s'y opposerait. Il a toutefois minimisé la place qu'occuperait Laurent Berger au sein de cette structure, soulignant qu'elle serait symbolique, car l'exécutif est aux mains du secrétaire général, l'Italien Luca Visentini. Déjà le 3 février sur *France 3*, Philippe Martinez, le secrétaire général de la CGT, avait également fait part de sa surprise et dit être en discussion actuellement avec Luca Visentini à propos de cette candidature. « Ce qu'on nous avait dit, c'est pas du tout ça, c'était une autre forme de la présidence de la CES » où Laurent Berger ne devait pas être « tout seul », a-t-il expliqué. « On va en rediscuter. » *Source AFP*

## Contrat de travail

### ■ Intérim : un accord de branche en faveur de l'emploi durable

Dans un communiqué du 5 février, Prism'emploi annonce la signature d'un accord visant à développer le recours au CDI intérimaire (CDII) et à allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires, notamment par le développement de leurs compétences. Précision : dans le cadre de leurs discussions, « les partenaires sociaux ont examiné, d'une part, le recours aux contrats courts pour les salariés permanents des agences d'emploi et, d'autre part, ceux des salariés intérimaires mis à disposition des entreprises clientes ». Signé par quatre organisations syndicales de salariés, la CFDT, la CFTC, la CGC et l'Unsa, cet accord « propose de développer le CDII dans le cadre de partenariats avec les branches utilisatrices qui recourent mas-

sivement aux contrats de mission de courte durée». « Ces partenariats auront pour objet de faire évoluer leurs pratiques en leur permettant d'avoir un comportement socialement plus responsable en recourant pour partie au CDII afin de répondre à leur besoin de flexibilité. » Et de préciser que « l'objectif des agences d'emploi est d'embaucher 40 000 CDII supplémentaires d'ici à début 2022, soit une augmentation de 100 % du rythme de développement fixé par l'accord initial de 2013 ».

## Budget et fiscalité

### ■ Les niches fiscales nuisent parfois à la « progressivité de l'impôt », selon Gérald Darmanin

Les niches fiscales sont parfois « efficaces » mais peuvent également nuire à la « progressivité de l'impôt », a estimé le ministre de l'Action et des Comptes publics le 4 février. Si selon lui, la « justice fiscale » existe « déjà en partie » en France, « peut-être y a-t-il des choses qui donnent des coups de canif à ce contrat que nous avons. Et parmi ces coups de canif que nous pouvons imaginer » et qui « empêchent la progressivité de l'impôt », il y a « les niches fiscales ». Si elles « sont parfois efficaces », servant « parfois à des choses très concrètes » comme lutter « contre le travail au noir », « sur les 14 milliards d'euros que coûtent les niches fiscales [...] les 9 % de contribuables les plus riches » en captent « 7 milliards ». Le ministre a ainsi préconisé dans une interview au *Parisien* d'encadrer ces dispositifs, soit « en diminuant le plafond global des niches », soit en ne les octroyant que « sous conditions de ressources ». La réduction des niches fiscales est l'une des suggestions les plus populaires sur le site du « grand débat ». Selon la Cour des comptes, il en existe près de 450 en France, telles que l'aide à l'emploi à domicile, mais aucune condition de ressource n'existe actuellement pour en bénéficier. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ Le fonds financé par General Electric (GE) va permettre de réindustrialiser des sites

Le fonds de 50 millions d'euros, financé par General Electric dans le cadre des engagements pris lors de l'acquisition de la branche énergie d'Alstom en 2015, va « permettre de réindustrialiser un certain nombre de sites qui sont à proximité de ceux où intervient » le conglomérat américain, a déclaré la secrétaire d'État

à l'Économie Agnès Pannier-Runacher, le 6 février, sur Public Sénat. Elle a estimé que GE avait « respecté point à point [son] engagement », qui prévoyait notamment la création nette de 1 000 emplois à la fin 2018 ou à défaut le versement de 50 000 € par emploi non créé. Le ministère de l'Économie avait annoncé la veille que General Electric avait recruté 3 000 personnes, mais n'avait pu créer que 25 emplois nets sur les trois dernières années. Selon *Les Échos*, ce solde n'est d'ailleurs que « temporaire » et « devrait rapidement passer dans le rouge », l'industriel américain ayant « déjà annoncé qu'il envisageait jusqu'à 470 suppressions de postes dans l'Hexagone ».

## Entreprises

### ■ Le groupe RATP veut recruter 4 700 personnes en 2019 et attirer davantage de femmes

Le groupe RATP veut recruter « près de 4 700 personnes en France » en 2019, « dont 4 300 en Île-de-France » a-t-il indiqué dans un communiqué diffusé le 5 février. Il souhaite par ailleurs attirer davantage de femmes, « tout particulièrement pour les métiers de la conduite et de la sécurité ». Parmi les embauches prévues figurent « plus de 1 800 contrats d'insertion et d'apprentissage ». 1 400 postes de « conducteurs et conductrices de bus » sont par ailleurs proposés, 70 de « conducteurs et conductrices de métro », 400 d'agents de maintenance, 300 dans l'encadrement, 290 d'« agents des stations et gares », ou encore dix postes de « gestionnaires de la circulation des trains ». Le groupe ne publie cependant pas le solde net des créations de postes prévu en 2019, juste évalué à « plusieurs centaines de postes » d'après un porte-parole. Côté syndicats, « on n'a pas du tout de transparence. On aura les chiffres des créations nettes dans un an » seulement, a déploré Thierry Babec, secrétaire général de l'Unsa-RATP. Enfin, le groupe, qui emploie actuellement « plus de 1 800 personnes en situation de handicap », a rappelé son « engagement » d'en recruter « au moins » 125 en quatre ans, de 2016 à 2019, dont une centaine a déjà été réalisée selon le porte-parole.

### ■ Saint-Gobain va supprimer des postes dans le cadre de sa réorganisation

Le PDG de Saint-Gobain, Pierre-André de Chalendar, a indiqué sur *FranceInfo* le 4 février que la réorganisation en cours du groupe entraînerait des suppressions de postes. « Nous allons [...] simplifier

nos structures, avoir une organisation qui va donner plus de responsabilité aux pays, à ceux qui sont le plus proche des clients », a-t-il déclaré. Le groupe a parallèlement engagé un examen pour regarder s'il garde « l'ensemble [de ses] activités dans toutes les géographies », a ajouté le PDG. « Nous allons supprimer des postes, mais nous sommes en croissance, et donc nous redéployons un certain nombre de ces activités » du groupe. « Nous avons des recrutements réguliers. Nous avons un *turn over*, donc nous allons gérer ces réorganisations dans le cadre de ce que nous faisons habituellement », a-t-il assuré. Il a par ailleurs déclaré que les résultats annuels, qui seront publiés courant février, « montraient une amélioration » de la situation du groupe. « Saint-Gobain va bien, mais Saint-Gobain pourrait aller encore mieux », a-t-il résumé, en estimant que « le cours de Bourse ne reflète pas la bonne santé de Saint-Gobain ». L'action Saint-Gobain, qui a terminé lundi à 29,795 €, a perdu près de 35 % depuis un an. *Source AFP*

### ■ Sous-traitance automobile : la fonderie FPF demande le redressement judiciaire

Le sous-traitant automobile Fonderie du Poitou Fonte (FPF), qui fabrique des blocs moteurs à dans la Vienne, a annoncé le 1<sup>er</sup> février qu'il allait solliciter son placement en redressement judiciaire. L'entreprise, qui emploie quelque 400 salariés, explique dans un communiqué être confrontée depuis six mois « à une baisse drastique de ses commandes et donc de sa production », du fait notamment de la fin annoncée du diesel, qui a fait chuter de « plus de 40 % » ses commandes au second semestre 2018, alors que 70 % de sa production y est destinée. Depuis longtemps en difficulté, la FPF a été rachetée en 2014. Elle fut ensuite en perte, puis à l'équilibre en 2017, avant un retournement de conjoncture, conduisant à un PSE en octobre 2018. L'entreprise « déplore » que l'État « après avoir bouleversé soudainement » la filière diesel, « ait mis en œuvre des mesures qui ne sont pas à la hauteur des enjeux avec seulement 18 millions d'aide ». Pour redresser la situation, elle souhaite s'allier à l'usine Saint-Jean-Industries (ex-Fonderies Alu), elle-même en redressement judiciaire depuis novembre, et dont le site est mitoyen. « La meilleure solution industrielle » pour créer « un maximum de synergies », souligne le communiqué. *Source AFP*