

- > **La Société Générale renouvelle son accord mondial** sur les droits humains et syndicaux
- > **Seuils d'assujettissement et d'exonération** de CSG, CRDS et Casa sur les retraites en 2019
- > **Le congé maternité des travailleuses indépendantes** est allongé

## le dossier juridique p. 1-6

- > **L'évaluation des frais professionnels** – Modalités et barèmes en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019

// l'actualité  
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RSE

# La Société Générale renouvelle son accord mondial sur les droits humains et syndicaux

**La Société Générale a conclu, le 4 février, avec UNI Global Union, un nouvel accord mondial sur les droits fondamentaux, pour trois ans. Par rapport à 2015, les engagements que prend la banque portent aussi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, sur le développement de la diversité et sur la préservation des conditions de santé et de sécurité au travail. Dans l'accord, la formulation des droits à la liberté syndicale est plus claire et le processus de résolution des différends plus rigoureux, souligne UNI Global Union.**

L'accord triennal sur les **droits fondamentaux**, signé le 4 février 2019, par la Société Générale et la fédération syndicale internationale UNI Global Union, pour l'ensemble des entités du groupe, concerne **147 000 collaborateurs**. Cet accord « renouvelé », selon UNI Global Union, remplace celui de 2015, qui fut le tout premier accord mondial dans le secteur bancaire français. Les références aux normes internationales protectrices des droits humains sont renforcées et elles incluent le **devoir de vigilance**, créé par la législation française. Des dispositions nouvelles portent sur la **lutte contre les discriminations** et le développement de la **diversité** et sur l'environnement

de travail et la préservation des conditions de santé au travail.

## Mise en œuvre du devoir de vigilance

Comme le récent accord de BNP Paribas avec UNI Global Union (*v. l'actualité* n° 17661 du 28 septembre 2018) est pris en compte le **devoir de vigilance**, prévu par la loi (française) du 27 mars 2017 (*v. le dossier juridique -RSE- n° 87/2017 du 10 mai 2017*). La Société Générale souligne que le respect de la loi requiert d'établir un **plan de vigilance**. Celui-ci doit identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement. La banque évaluera ces **risques** dans les activités de la **société mère**, les activités opérationnelles des **sociétés sous contrôle** et les **activités des fournisseurs** et des sous-traitants. Elle a déjà engagé une concertation avec ses syndicats représentatifs français sur ce thème. Le plan fera aussi l'objet d'une **concertation avec UNI**, afin de prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales ou à la santé et sécurité des salariés.

L'accord souligne encore que le **dispositif de droit d'alerte** mis en place, dans ce cadre, au sein du groupe, est conçu pour recueillir les signalements des membres du personnel, collaborateurs extérieurs et occasionnels, sous-traitants et fournisseurs directs relatifs notamment à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.

Comme en 2015, la banque exprime ses obligations envers les **droits humains**, « dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son code de conduite Groupe et de ses principes généraux environnementaux et sociaux ». Elle adhère aux **principes directeurs des Nations unies** relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme. Parmi les textes référencés, l'accord cite aussi les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales et les conventions de l'OIT. Comme en 2015, l'**engagement est étendu au respect des lois sur l'emploi** et des différentes conventions collectives.

## Respect des droits syndicaux

Au-delà des engagements envers les droits humains, les signataires défendent la **liberté syndicale**, « en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membre d'un syndicat de leur choix et à entreprendre des négociations collectives ». Dans ce cadre, la Société Générale s'engage notamment à créer « un **environnement libre et ouvert** en matière d'exercice des droits à la liberté syndicale », à ne pas s'opposer au processus d'adhésion à un syndicat ou d'exercice des droits en tant que membre d'un syndicat. Concrétisant cet engagement, la banque prévoit qu'une communication sera adressée à tous les salariés. L'accord sera traduit et accessible, *via* l'intranet ou un autre moyen, tel qu'un affichage. Une **communication spécifique** à l'ensemble du **management** est prévue, rappelant la nécessité d'adop-

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

ter une **posture de neutralité** quant à l'adhésion des salariés à des syndicats. La banque s'engage encore, comme en 2015, à entreprendre une négociation collective « en toute bonne foi », en cherchant à parvenir à un accord avec les représentants des salariés.

### La volonté de diversité

Un titre de l'accord est consacré à la **lutte contre les discriminations**. Il s'agit d'un « enjeu majeur », par exemple, pour attirer « tous les talents » utiles au groupe et pour renforcer une « culture commune » de lutte contre les discriminations. Dans ce titre, la banque prend aussi des engagements de **développement de la diversité**. Elle déclare s'attacher à tous les aspects de celle-ci, notamment ceux de la coexistence des générations, de l'inclusion sociale et de l'accueil du handicap. La banque

souligne que des initiatives variées sont déjà prises localement, « en fonction des enjeux et réglementations locales ». Elle encourage la diffusion des bonnes pratiques. Elle veille, par ailleurs, à ce que le principe de diversité soit également appliqué dans la composition des comités et instances de direction. Chaque entité doit s'efforcer de mener des plans d'actions adaptés pour concourir à l'ambition du groupe en termes de diversité.

### L'environnement de travail sûr

Les signataires s'engagent à travailler ensemble au **respect des normes de santé et sécurité** en vigueur localement. Ainsi UNI demande à ses « affiliés » de participer à l'effort engagé dans ce domaine. La banque, pour sa part, encourage toutes les entités du groupe à élaborer des plans d'actions en matière

de qualité de vie au travail (QVT) et à mettre en place un **réseau de salariés volontaires** pour devenir des **correspondants « Santé et QVT »**. Un correspondant de ce type peut être nommé pour une entité, pour un regroupement d'entité ou pour une zone géographique. Il accompagne les réflexions, propose, le cas échéant, de nouvelles initiatives, partage ces réflexions *via* le réseau social interne. Il peut rejoindre la communauté *Life at Work*. Ce réseau relaie les actions et animations organisées localement visant à améliorer la qualité de vie au travail et à promouvoir des actions en faveur de la santé au travail. ■

---

Accord mondial du 4 février 2019 sur les droits fondamentaux à la Société Générale

---

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

## RETRAITE

# Seuils d'assujettissement et d'exonération de CSG, CRDS et Casa sur les retraites en 2019

**Compte tenu d'un taux d'inflation hors tabac de 1 % pour 2017, le barème d'assujettissement et d'exonération à la CSG, à la CRDS et à la Casa des pensions de retraite versées au titre de 2019 est actualisé, explique la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) dans une circulaire publiée le 21 janvier 2019. Parallèlement, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, un nouveau taux « médian » de CSG a été instauré, tandis que les effets de franchissement ponctuels ont été atténués.**

Les seuils d'assujettissement et d'exonération de la CSG (contribution sociale généralisée), de la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale), et de la Casa (contribution de solidarité pour l'autonomie) applicables aux retraites au titre de **2019** sont revalorisés de 1 %, compte tenu de l'évolution, en moyenne annuelle, des prix à la consommation hors tabac constatée par l'Insee pour l'année 2017. La Cnav diffuse en conséquence, dans sa circulaire du 21 janvier 2019, les **nouveaux barèmes d'assujettissement et d'exonération de CSG, CRDS et Casa** applicables en métropole, en Martinique, Guadeloupe et à La Réunion et enfin en Guyane, en fonction du nombre de parts déterminé pour le calcul de l'impôt sur

le revenu. Pour la CSG, **trois taux coexistent** : le taux **réduit** à 3,8 %, le taux **médian** à 6,6 % (instauré par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018) et le taux **normal** à 8,3 %. La CRDS est appelée à 0,5 % et la Casa à 0,3 % pour les retraités assujettis au taux médian ou normal, mais pas à la Casa pour le taux réduit. Comme pour la CSG, la CRDS et la Casa sont prélevées sur le montant brut des pensions de retraite (sauf majoration tierce personne). En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les **seuils du taux médian** et du taux normal doivent être **franchis pendant deux années consécutives** pour être assujetti au taux de CSG correspondant.

### Prélèvements sur les pensions de retraite versées au titre de 2019

Le barème applicable pour une personne seule en métropole s'établit comme suit :

- le retraité dont le **revenu** fiscal de référence 2017 est **inférieur ou égal à 11 128 €** est **exonéré** de CSG, de CRDS et de Casa ;
- le retraité dont le revenu fiscal de référence 2017 est compris **entre 11 128 € et 14 548 €** est assujetti à la **CSG** au taux réduit de **3,8 %** et à la **CRDS** ;
- le retraité dont le revenu fiscal de référence 2017 est compris **entre 14 548 €**

**et 22 580 €** est assujetti à la **CSG** au taux médian de **6,6 %**, à la **CRDS** et à la **Casa** ;

- le retraité dont le revenu fiscal de référence 2017 est **supérieur** ou égal à 22 580 € est assujetti au taux normal de CSG de **8,3 %**, à la **CRDS** et à la **Casa**. Une lettre ministérielle du 2 novembre 2015 a précisé qu'il convient de tenir compte des demi-parts supplémentaires et des quarts de part fiscale. Ces derniers sont accordés au titre des enfants mineurs en résidence alternée qui sont réputés à charge égale de l'un et de l'autre parent. Ainsi, les seuils d'assujettissement du taux réduit de CSG (3,8 %) sont majorés de 2 971 € par demi-part supplémentaire et de 1 486 € pour les quarts de part supplémentaires. Dans les cas d'assujettissement au taux médian de CSG (6,6 %), la majoration est de 3 884 € par demi-part supplémentaire et de 1 942 € pour les quarts de part supplémentaires. Enfin, dans les cas d'assujettissement au taux normal de CSG (8,3 %), la majoration est de 6 028 € par demi-part supplémentaire et de 3 014 € pour les quarts de part supplémentaires.

### Entrée en vigueur spécifique pour le taux médian

Le taux médian de 6,6 % est applicable aux revenus de remplacement attribués au titre des périodes courant à compter

du 1<sup>er</sup> janvier, mais, en raison de « **contraintes techniques** inhérentes à l'implémentation de ces nouvelles règles dans les systèmes d'information, l'entrée en vigueur effective [...] ne sera réalisée que pour les **versements** intervenant à partir de **mai 2019** ». Le trop-perçu au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au mois d'avril 2019 « donnera lieu à un remboursement en mai 2019 », étant encore précisé par la lettre ministérielle du 10 janvier 2019

qu'une « information claire aux bénéficiaires concernés devra être prévue ».

### Des seuils à franchir pendant deux années consécutives

La LFSS pour 2019 a introduit un nouveau mécanisme d'assujettissement à la CSG visant à atténuer les effets de franchissement ponctuel des seuils. La nouvelle réglementation prévoit ainsi qu'un **redevable exonéré ou assujéti** au **taux de CSG réduit** de 3,8 % ne sera assu-

jéti à un taux supérieur que si ses revenus excèdent au titre de **deux années consécutives** le plafond d'assujettissement au taux réduit. Ce mécanisme de franchissement des seuils est également applicable à la **Casa**. ■

Circ. CNAV n° 2019-9 du 21 janvier 2019 et Lettre ministérielle n° D-2019-000125 du 10 janvier 2019

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

### CONDITIONS D'ASSUJETTISSEMENT EN 2019 (TAUX DE 3,8 %)

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt sur le revenu	Résidence en Métropole	Résidence dans les DOM sauf Guyane	Résidence en Guyane
1	11 128 €	13 167 €	13 768 €
1,25	12 614 €	14 801 €	15 477 €
1,5	14 099 €	16 435 €	17 185 €
1,75	15 585 €	17 921 €	18 671 €
2	17 070 €	19 406 €	20 156 €
2,25	18 556 €	20 892 €	21 642 €
2,5	20 041 €	22 377 €	23 127 €
2,75	21 527 €	23 863 €	24 613 €
3	23 012 €	25 348 €	26 098 €
Par demi-part supplémentaire	2 971 €	2 971 €	2 971 €
Par quart de part supplémentaire	1 486 €	1 486 €	1 486 €

### CONDITIONS D'ASSUJETTISSEMENT EN 2019 (TAUX DE 6,6 %)

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt sur le revenu	Résidence en Métropole	Résidence dans les DOM sauf Guyane	Résidence en Guyane
1	14 548 €	15 915 €	16 672 €
1,25	16 490 €	18 051 €	18 906 €
1,5	18 432 €	20 186 €	21 139 €
1,75	20 374 €	22 128 €	23 081 €
2	22 316 €	24 070 €	25 023 €
2,25	24 258 €	26 012 €	26 965 €
2,5	26 200 €	27 954 €	28 907 €
2,75	28 142 €	29 896 €	30 849 €
3	30 084 €	31 838 €	32 791 €
Par demi-part supplémentaire	3 884 €	3 884 €	3 884 €
Par quart de part supplémentaire	1 942 €	1 942 €	1 942 €

### CONDITIONS D'ASSUJETTISSEMENT EN 2019 (TAUX DE 8,3 %)

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt sur le revenu	Résidence en Métropole, dans les DOM et en Guyane
1	22 580 €
1,25	25 594 €
1,5	28 608 €
1,75	31 622 €
2	34 636 €
2,25	37 650 €
2,5	40 664 €
2,75	43 678 €
3	46 692 €
Par demi-part supplémentaire	6 028 €
Par quart de part supplémentaire	3 014 €

## MALADIE

# Le congé maternité des travailleuses indépendantes est allongé

**La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 a aligné la durée du congé maternité indemnifié des travailleuses indépendantes sur celle des salariées. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la durée minimale d'arrêt de travail d'une indépendante ouvrant droit au bénéfice de ce congé est portée de 44 jours à huit semaines (soit 56 jours). D'autres mesures d'harmonisation sont prévues par la loi ou doivent intervenir par décret.**

S'appuyant sur le rapport de Marie-Pierre Rixain « *Rendre effectif le congé maternité pour toutes les femmes* » publié en septembre 2018 (v. *l'actualité* n° 17659 du 26 septembre 2018), qui estimait que l'inégalité des congés maternité en fonc-

tion du statut d'activité n'était pas justifiée, la LFSS pour 2019 du 22 septembre 2018 a aligné les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières (IJ) maladie et maternité ainsi que la durée du congé maternité indemnifié des travailleuses indépendantes sur celles des salariées. Le législateur s'est également efforcé de prendre en compte certains aspects de l'activité indépendante pour mieux faire correspondre les mesures légales à la pratique. Retour sur ces nouvelles dispositions.

### Allongement de la durée du congé maternité

La durée minimum pendant laquelle les travailleuses indépendantes doivent s'arrêter de travailler pour bénéficier d'un congé maternité indemnifié est

désormais identique à celle des salariées. Jusqu'à présent, les travailleuses indépendantes bénéficiaient :

- d'une **allocation forfaitaire de repos maternel** visant à compenser partiellement la baisse d'activité liée à leur maternité, versée sans condition de durée minimale d'arrêt de travail ;
- d'**indemnités journalières (IJ)** forfaitaires, ouvertes à condition de cesser toute activité professionnelle pendant une durée minimum de 44 jours consécutifs (six semaines) dont 14 jours devant intervenir avant la date présumée de l'accouchement.

L'octroi des allocations et des IJ dont le premier versement intervient à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019** est dorénavant conditionné à une **cessation d'activité** d'une **durée minimum de huit semaines**

(56 jours) (CSS, art. L. 623-1 et L. 331-3). Cet allongement vise à assurer un arrêt de travail suffisant pour la santé de la mère et de l'enfant, selon l'étude d'impact du projet de loi.

Le gouvernement s'est par ailleurs engagé à augmenter par décret (à paraître) la **durée maximum de versement** des indemnités journalières de 74 jours actuellement (dix semaines) à **112 jours** (16 semaines).

Des mesures de même nature sont prévues pour les exploitantes agricoles.

### **Report des appels de cotisations sociales à la fin du congé maternité**

Autre nouveauté : les travailleuses indépendantes (hors régime micro-social) et les exploitantes agricoles peuvent bénéficier d'un **report** des **cotisations** ou contributions provisionnelles ou définitives **durant** toute la période où elles perçoivent des **indemnités journalières** de maternité ou d'adoption. Les cotisations ainsi reportées peuvent faire l'objet d'un plan de **paiement échelonné** pour une durée maximale de 12 mois, voire de 24 mois en cas de circonstances exceptionnelles. Ce dispositif n'engendre aucune majoration

ni pénalité de retard. Dès la réception de la déclaration de grossesse, l'organisme transmet à l'assurée un document l'informant de la possibilité d'obtenir un report de cotisations, à sa demande. Ce droit est ouvert à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019**, sauf pour les professions libérales qui devront attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour en bénéficier.

### **Dispositif expérimental de reprise d'activité pendant le congé**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour une durée de trois ans, sera lancée une expérimentation destinée à **adapter** les règles du **congé maternité** à la réalité du travail indépendant. Ainsi, les femmes pourront continuer à percevoir des indemnités journalières tout en **reprenant partiellement et progressivement** leur **activité** :

- à hauteur d'un jour par semaine, durant les quatre semaines suivant la période d'arrêt obligatoire de huit semaines ;
- et deux jours maximum par semaine, durant le reste du congé.

Les jours travaillés ne donneront pas lieu à indemnisation, mais le **versement** des **indemnités** journalières pourra être

**reporté** à l'issue du congé, dans la limite de dix jours maximum.

### **Modification des conditions d'ouverture du droit aux IJ maternité**

Toujours dans une logique d'harmonisation, les règles de versement des indemnités journalières (IJ) maternité et maladie sont rapprochées entre travailleurs indépendants et salariés. Ainsi, les **indépendants** n'ont **plus à justifier** « d'être à jour de [leurs] **cotisations annuelles** » pour bénéficier de ces prestations en espèce. Ils doivent toujours en revanche justifier d'une période minimale d'affiliation et d'un montant minimum de cotisations. Cette disposition s'applique aux arrêts de travail débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le revenu pris en compte pour le calcul des IJ sera, pour les arrêts débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, celui correspondant à l'assiette sur la base de laquelle l'assuré s'est effectivement acquitté de ses cotisations à la date de l'arrêt de travail. ■

L. n° 2018-1203 du 22 décembre 2018, JO 23 décembre

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

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Ordre public dans la fabrication et le commerce de produits pharmaceutiques.** Les partenaires sociaux ont poursuivi leur négociation sur l'impérativité de dispositions de la CCN du 1<sup>er</sup> juin 1989 (*v. l'actualité* n° 17728 du 8 janvier 2019). Au cours de celle-ci, ils ont conclu trois autres accords utilisant la possibilité offerte par le Code du travail d'interdire à un accord d'entreprise de comporter des stipulations différentes de celles prévues par la CCN, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Le premier, conclu le 13 novembre, concerne l'article 5.1 des dispositions générales de la CCN (notamment le droit de désigner des délégués syndicaux suppléants). Les deux autres, datés du 19 décembre 2018, concernent l'impérativité des dispositions de l'accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit (*v. l'actualité* n° 17028 du 26 février 2016) et celle de mesures de l'accord du 12 novembre 2009 sur l'emploi des travailleurs handicapés.

### ➤ Projets

**Pacte : les sénateurs rétablissent un dispositif favorisant la nomination de femmes aux fonctions de direction.** Le Sénat a rétabli, le 7 février, le dispositif du projet de loi Pacte, supprimé en commission, visant à favoriser la nomination de femmes à des postes de dirigeants de grandes entreprises. Le texte adopté en première lecture à l'Assemblée nationale prévoyait que le processus de sélection garantisse jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats. La commission spéciale du Sénat avait supprimé cette disposition, la jugeant « inapplicable ». Mais en séance, le Sénat a adopté deux amendements identiques, défendus par des sénateurs PS et LREM, rétablissant la rédaction de l'Assemblée, avec le soutien du gouvernement. « Je suis profondément attaché à la parité et à la féminisation des fonctions de direction », a affirmé le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire. Le gouvernement a en revanche échoué à rétablir le dispositif voté à l'Assemblée, prévoyant que chaque entreprise cotée devra communiquer l'écart entre le niveau de rémunération de ses dirigeants et la moyenne des salaires (hors dirigeants) ainsi que la médiane au sein de la même société. En effet, le Sénat a validé le texte de la commission spéciale, moins contraignant, qui ne retient que la notion de « rémunération moyenne ».

### ➤ Législation et réglementation

**Les paramètres du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes restent stables.** Pour l'exercice 2018, la cotisation forfaitaire et la valeur de service du point de retraite du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-

femmes restent stables par rapport à 2017. La cotisation forfaitaire est donc maintenue à 780 € (260 € à la charge du praticien et 520 € à la charge de l'assurance maladie) et la valeur de service du point demeure fixée à 6,10 € (*D. n° 2018-1324 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre*).



## Contrat de travail

### ■ UE: accord sur la proposition de directive « conditions de travail transparentes et prévisibles »

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne sont parvenus à un accord provisoire, le 7 février 2019, sur la proposition de directive visant à créer des conditions de travail plus transparentes et plus prévisibles (*v. l'actualité n° 17487 du 12 janvier 2018*). Ce texte remplacera la directive dite « déclaration écrite » de 1991. Il prévoit un champ d'application plus large (pourront être exclues les personnes travaillant moins de trois heures par semaine durant quatre semaines consécutives), une obligation d'information du travailleur sur la relation de travail renforcée, ainsi que de nouvelles exigences concernant les conditions de travail et notamment la période d'essai (limité à six mois, sauf exceptions). L'accord doit désormais être adopté officiellement par le Parlement et par le Conseil, ce qui ouvrira la voie à la publication de la nouvelle directive.

## Budget et fiscalité

### ■ Les Français jugent favorablement le prélèvement à la source

77 % des Français assujettis à l'impôt sur le revenu estiment que le prélèvement à la source est « une bonne chose », selon un sondage BVA pour *La Tribune* publié le 7 février, réalisée la veille sur Internet. 80 % des personnes interrogées affirment que le montant prélevé sur leurs revenus de janvier était « conforme » à leurs attentes. Cependant, 47 % reconnaissent avoir l'impression que leurs revenus diminuent à cause du prélèvement, faisant craindre un impact psychologique de la mesure. Par ailleurs, les Français ont un jugement majoritairement négatif de la politique économique du gouvernement, mais moins négatif qu'en décembre, toujours selon ce sondage. En effet, 61 % estiment que la politique économique menée est « mauvaise », contre 29 % qui la jugent « bonne ». En décembre, la même étude donnait 75 % contre 24 %. *Source AFP*

## Dépendance

### ■ Chantier « grand âge » : des scénarios chiffrés en avril

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, qui recueille notamment les fonds de la « journée de solidarité », livrera le 18 avril des « scénarios chiffrés » pour le chantier « grand âge »,

a indiqué sa présidente Marie-Anne Montchamp le 6 avril. Elle a assuré que « c'est atteignable ». « Nos équilibres économiques et sociaux peuvent supporter cet investissement », a-t-elle indiqué lors d'un point presse. Le chantier « grand âge », lancé à l'automne 2018 par Emmanuel Macron, a débuté le 1<sup>er</sup> octobre dernier avec une consultation pilotée par le haut fonctionnaire Dominique Libault, dont le rapport est attendu « en mars », selon Marie-Anne Montchamp. *Source AFP*

## Maladie

### ■ Assistants médicaux : la négociation entre la Sécurité sociale et les syndicats se tend

Les syndicats de médecins libéraux ont coupé court, le 7 février, à leur deuxième séance de négociations avec la Cnam sur les futurs « assistants médicaux ». Cette dernière venait de préciser dans la matinée, les « spécialités éligibles », les « conditions et contreparties », ainsi que les « bénéfices attendus », calculant qu'un assistant réalisant des tâches à la fois administratives et soignantes libérerait « 12 heures minimum de temps médical par semaine et par médecin », soit « 594 patients [et] 2 256 consultations supplémentaires en moyenne par an ». Dans un document, un exemple est cité ayant permis de passer « de trois à six consultations par heure ». « Vouloir quantifier précisément par médecin le nombre de consultations à faire par heure [...] et de patients vus par un assistant médical [...] est contraire aux besoins personnels de chaque patient, et à l'éthique médicale », a réagi la CSMF. « Les médecins ne peuvent partager cette vision productiviste de leur activité ». MG France a de son côté déploré une « absence d'ambition ». Il s'agirait cependant d'un « malentendu », selon le directeur de la Cnam, Nicolas Revel. « Ce ne sont pas des propositions mais des éléments de repères ». « Une réunion intersyndicale est d'ores et déjà programmée pour le mercredi 13 février » pour « formuler une contre-proposition réaliste lors de la prochaine séance de négociation » prévue le 20 février, a indiqué le Syndicat des médecins libéraux (SML).

## Minima sociaux

### ■ Prime d'activité : le nombre de bénéficiaires effectifs atteint 3,5 millions de foyers en janvier

Le nombre de bénéficiaires de la prime d'activité a atteint 3,5 millions de foyers, soit 700 000 de plus depuis l'annonce

de sa hausse face au mouvement des « gilets jaunes », a indiqué Édouard Philippe, le 4 février lors d'un déplacement à Beauvais. Il a ainsi salué un chiffre « assez largement supérieur à ce que nous espérions ». Le gouvernement, qui a lancé une campagne pour inciter à demander la prime, prévoyait seulement 400 000 foyers bénéficiaires en plus en janvier. Au total, 5 millions de foyers sont désormais éligibles, contre 3,8 millions avant le mouvement des « gilets jaunes », soit 1,2 million de foyers supplémentaires potentiels. Après un passage à la CAF de l'Oise, Édouard Philippe a rappelé qu'elle s'adressait à « l'ensemble des actifs », salariés mais aussi « agriculteurs, fonctionnaires et indépendants » et a vanté la « grande simplicité » pour en faire la demande. Cependant, pour que tous les 5 millions de foyers éligibles puissent en bénéficier plus facilement, le gouvernement « est en train de travailler [...] à des dispositifs qui rendront plus simples encore » son accès. Il s'agirait d'actualiser automatiquement les données des bénéficiaires, afin d'éviter des non-paiements quand les allocataires oublient de le faire, probablement à partir de 2020. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ L'emploi intérimaire a progressé en moyenne de 1,8 % en 2018

« Au cours de l'année 2018, l'emploi intérimaire a progressé en moyenne de 1,8 %, correspondant à la création de près de 13 000 emplois en équivalent temps plein », d'après le baromètre de Prism'emploi, publié le 1<sup>er</sup> février. « Depuis la reprise du marché du travail temporaire en 2015, ce sont ainsi 200 000 emplois en équivalent temps plein qui ont été créés par le secteur. » Le premier semestre « dynamique » s'est caractérisé par une progression de 8,8 % au premier trimestre et de 4,8 % au second. « L'année s'est poursuivie par une stagnation au troisième trimestre avec - 0,4 % et s'est conclue par un recul au quatrième trimestre de - 4,8 % », précise encore le baromètre. C'est le secteur des services qui a enregistré la plus forte croissance (+ 6,4 %), avant ceux du BTP et des transports (+ 4,4 % et + 3,8 %), tandis que le commerce a stagné (+ 0,4 %) et que l'industrie a connu une dégradation avec - 0,4 %. Enfin, les cadres et professions intermédiaires et les employés se démarquent avec une progression de + 3,5 %. Les ouvriers qualifiés progressent de + 1,3 % et les ouvriers non qualifiés de + 0,9 %. *Source AFP*

## Économie et conjoncture

### ■ En 2018, les créations d'usines restent supérieures aux fermetures

Les créations d'usines en France sont restées supérieures aux fermetures en 2018, mais la différence a diminué par rapport à 2017, selon le bilan annuel établi par le cabinet Trendeo de l'emploi et de l'investissement en France, publié le 5 février. Le solde des créations par rapport aux fermetures s'établissait en effet à 17 en 2018 contre 25 en 2017. Il est en outre passé dans le rouge en novembre (-2), décembre (-3) et janvier (-8), relève Trendeo qui pointe « un mauvais départ pour 2019 ». Les créations d'emploi, pour l'ensemble de l'économie, ont également été supérieures aux suppressions, de 131 884 en 2018. Cependant, par rapport au niveau de 2017, il marque la plus forte baisse sur un an. C'est aussi le meilleur résultat depuis 2009, juste après 2017. Le solde reste aussi positif pour l'industrie manufacturière (+ 17 013 emplois en 2018, après + 18 123 en 2017), deuxième secteur créateur d'emplois, après le pôle information et communication (+ 24 524). Dans le secteur du commerce, le solde net de créations d'emplois est descendu à 10 023, le plus bas depuis les mauvaises années 2013 et 2014. À l'inverse, le secteur banque et assurances repasse dans le positif (+ 3 899 emplois) pour la première fois depuis 2013. *Source AFP*

## Patronat

### ■ Chambres d'agriculture : FNSEA et JA toujours plus majoritaires, lors d'un scrutin à forte abstention

La FNSEA, menée par sa présidente Christiane Lambert, a accru le 7 février, avec les Jeunes agriculteurs (JA), sa mainmise sur les chambres d'agriculture. Les listes FNSEA-JA améliorent leur score national, autour de 55,8 %. Seuls quatre départements métropolitains leur échappent : la Loire-Atlantique a penché pour la Confédération paysanne, la Vienne et la Haute-Vienne sont récupérées par la Coordination rurale (CR), qui garde le Lot-et-Garonne. Mais selon Bernard Lannes, patron de la Coordination rurale qui misait sur le « dégagisme » pour prendre des pions à la FNSEA, « l'abstention a touché tout le monde de façon uniforme ». Son syndicat revendique néanmoins le maintien à la deuxième place, avec environ 21,5 % des voix. « Il y a un désengagement des

agriculteurs », a-t-il estimé, s'inquiétant pour la capacité d'influence des syndicats agricoles : « À force, le gouvernement va se demander si les chambres d'agriculture, ça sert encore à quelque chose ». *Source AFP*

## Entreprises

### ■ La Cour des comptes recommande à EDF de supprimer l'« avantage énergie » pour ses agents

EDF doit supprimer l'« avantage énergie » dont bénéficient ses agents en activité ou retraités, une mesure « sans équivalent » qui se chiffre en milliards d'euros et contribue à plomber les finances du groupe, a préconisé la Cour des comptes dans son rapport annuel le 6 février. Outre la maîtrise de la masse salariale, la régulation des divers avantages en nature est cruciale au moment où la situation économique d'Électricité de France s'est « nettement dégradée », jugent les Sages, cinq ans après leur précédent diagnostic. L'avantage énergie – à savoir la gratuité de l'abonnement, la fourniture de l'électricité pour environ 4 % du tarif de base et l'exonération des taxes – est offert aux agents en activité ainsi qu'aux « agents retraités [...] pouvant justifier d'au moins 15 ans de services », rappelle le rapport. « Sans équivalent », ces avantages hérités du statut de 1946 sont « largement déconnectés des performances de l'entreprise », poursuivent les auteurs. « Cette spécificité a un coût : le total des engagements pour avantages postérieurs à l'emploi s'élevait à 6,9 milliards d'euros (hors retraites) au 31 décembre 2017 ». Pour la seule année 2017, le manque à gagner est évalué à 295 millions d'euros. *Source AFP*

### ■ Fermeture d'un site PSA : indignation à Hérimoncourt, satisfaction à Vesoul

Lors d'un CCE organisé le 6 février, PSA a présenté aux syndicats un projet de fermeture du site de Hérimoncourt (Doubs), dont les près de 200 salariés se verront proposer un reclassement. L'activité principale de ce site (reconditionnement de moteurs) sera transférée vers le site de Vesoul (Haute-Saône), à environ 80 km. La direction indique qu'il y aura d'autres possibilités de reclassement en interne, outre le site de Vesoul, sur le bassin d'emploi : l'usine de Sochaux étant située à environ 10 km et celle de Mulhouse à une soixantaine. « FO a quitté la salle de réunion pour protester contre le pro-

jet », a déclaré Patrick Michel représentant du syndicat au CCE. Selon lui un tel transfert « est toujours un traumatisme pour les salariés et les familles ». « La fin programmée d'Hérimoncourt est un réel gâchis industriel », a estimé la CFE CGC Métallurgie, qui réclame « une solution personnalisée » pour l'avenir professionnel de chaque salarié. « Cette annonce brutale est inacceptable alors que le groupe enregistre des résultats records », ont par ailleurs écrit dans un communiqué commun les députés (LREM) du Doubs Frédéric Barbier et Denis Sommer, les conseillers départementaux David Barbier et Christine Coren et la maire d'Hérimoncourt Marie-France Bottarlini, demandant « à la direction de PSA de revenir sur cette décision ». Mais sur le site de Vesoul où travaillent près de 3 000 salariés, l'annonce a en revanche été saluée par les syndicats. « C'est important pour notre pérennité, cela nous offre des perspectives de développement », a notamment réagi Jean-Paul Guy, délégué CFTC du site. *Source AFP*

### ■ Dunlop : négociations « au point mort » dans l'Allier sur la « prime Macron », d'après les syndicats

Après un arrêt de travail la semaine dernière (*v. l'actualité* n° 17748 du 5 février 2019), des salariés de l'usine Dunlop (groupe Goodyear) à Montluçon (Allier) ont entamé une grève du zèle. « Les négociations sont au point mort » explique David Guillaume, représentant local de la CGT, le 6 février. Les salariés réclamaient au départ une prime exceptionnelle de 1 000 € et l'embauche d'environ 90 intérimaires, mais les négociations qui ont eu lieu depuis le 30 janvier n'ont pas abouti. Les syndicats refusent la proposition de la direction d'une prime de productivité à hauteur de 70 € par mois, garantie pendant quatre mois, l'embauche de deux salariés par mois et une augmentation de 1 % des salaires. « Cette hausse de la grille est conditionnée à la signature d'un accord de classification qui fait la part belle à la polyvalence des postes, et ça on s'y refuse car plus de polyvalence, c'est moins d'effectifs et des conditions de travail dégradées », explique le syndicaliste. Une nouvelle réunion de négociations pourrait avoir lieu prochainement au siège français de Goodyear en région parisienne. La direction ne fait pas de commentaires sur les discussions en cours. *Source AFP*