LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 18 février 2019 p. 1-6
> **Assurance chômage :** la négociation coince sur le bonus-malus
> **Les salariés en contrat court** sont plus souvent en situation de sous-emploi et de pauvreté
> **Index de l'égalité femmes/hommes :** le ministère du Travail publie un questions-réponses
le dossier pratique p. 1-4
> **Obligations comptables :** à quelles règles sont soumis le CSE et le CE ?

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Assurance chômage : la négociation coince sur le bonus-malus

Au point mort depuis le 22 février, la négociation relative à l'assurance chômage est désormais profondément bloquée, à l'issue de la neuvième séance du 14 février. Un premier projet d'accord patronal a pourtant été mis sur la table, mais, loin de faire avancer les discussions, le document a au contraire mis les partenaires sociaux au pied du mur face à leurs désaccords autour du sujet de l'instauration d'un bonus-malus pour lutter contre les contrats courts. Les organisations patronales doivent revenir vers leurs instances dans les prochains jours, en vue de la préparation d'un nouveau projet de texte dont le contenu en matière de « modulation des cotisations » sur les contrats courts conditionnera la tenue ou non de la séance du 20 février.

Réunis pour une **neuvième séance de négociation** relative à l'assurance chômage, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à surmonter leurs différends sur l'instauration d'un bonus-malus pour réguler le recours aux contrats courts. La négociation s'en trouve donc **bloquée**, malgré la mise sur la table d'un premier projet d'accord patronal reprenant l'ensemble des sujets discutés jusqu'ici (règles d'indemnisation, architecture et gouvernance du régime et propositions relatives à l'amélioration de la situation des personnes en contrats courts récurrents). Les **syndicats** de salariés **exigent** de façon unanime la présence d'un **dispositif de « modulation des cotisations »** pour **réguler** le recours aux **contrats courts** dans le prochain projet d'accord qui doit être remis le 19 février au soir, ou la négociation s'arrêtera là. Les chefs de file des délégations patronales retourneront devant leurs instances dans les prochains jours pour tenter d'obtenir des marges de manœuvre sur le sujet.

Des propositions patronales alternatives insuffisantes

Formulées pour la première fois dans un projet d'accord et enrichies par rapport aux séances précédentes *(v. l'actualité n° 17740 du 24 janvier 2019)*, les **propositions patronales** alternatives à l'instauration d'un bonus-malus sur les contrats courts pour lutter contre la précarité n'ont définitivement pas convaincu les syndicats. Si ces mesures ont parfois été jugées intéressantes par certains syndicats, ils sont en revanche unanimes pour considérer qu'elles **ne peuvent être qu'au mieux « complémentaires »** et non alternatives au **bonus-malus**. Pour Denis Gravouil (CGT), « ce ne sont rien d'autres que des **mesurettes** alors qu'en face […] il y a des économies lourdes » sur les règles d'indemnisation. « Ce qu'ils proposent est **faible**, inconsistant » a renchéri Marylise Léon (CFDT), tandis que cette liste qualifiée de « bonnes intentions » par Jean-François Foucard (CFE-CGC), ne « pèse pas suffisamment lourd » a conclu Éric Courpotin (CFTC).

Le patronat a notamment proposé l'instauration d'une **prime de précarité** versée par l'employeur au salarié, « dès lors que ce dernier a bénéficié d'au mois **quatre CDD d'usage** avec l'entreprise au cours des **six derniers mois** qui précèdent la date de l'embauche ». Les syndicats ont toutefois dénoncé le faible nombre de contrats concernés et l'imprécision de la mesure, notamment l'absence de pourcentage de la rémunération totale brute versée.

Adoptant une analyse plus globale, Hubert Mongon (Medef) a quant à lui qualifié cet accord de « très complet », « très clair et très précis », et indiqué qu'il « répond strictement à l'ensemble des éléments figurant dans le document de cadrage », point « qui n'a pas été contesté par les organisations syndicales », a-t-il souligné.

Un projet d'accord de la dernière chance sera remis le 19 février

Face à « l'insuffisance » de ces éléments, les syndicats ont été unanimes, il ne pourra y avoir une **dixième séance** de négociation le 20 février qu'à la **condition** que le **prochain projet d'accord patronal** propose un système de **modulation** du recours aux **contrats courts**, ou la négociation s'arrêtera. « On saura le 19 si on a une nouvelle version du texte qui vaut le coût pour qu'on revienne le 20 » a estimé Denis Gravouil. « S'ils ont un mandat et formalisent dans un accord qui contient **soit une cotisation dégressive soit un bonus-malus**, on reviendra le 20 sinon on ne reviendra

Retrouvez votre revue en avant-première sur **liaisons-sociales.fr**

pas et la négociation s'arrête », a renchéri Marylise Léon.
« Ils s'engagent à revenir devant leurs comités exécutifs pour voir s'ils peuvent intégrer d'une manière ou d'une autre, un système de bonus-malus », a expliqué Michel Beaugas (FO). « Ils ont peut-être compris que la majorité des entreprises seraient gagnantes » a-t-il ajouté, faisant référence aux chiffrages de la proposition de « taux pivot » porté par FO. « On a réussi à démontrer que la très grande majorité des entreprises verraient leur taux baisser » s'est-il réjoui. « 1 % ne verrait pas leur situation changer, 17 % auraient un malus et 82 % un bonus ».
Pour Jean-François Foucard, « la grande **nouveauté**, c'est que les **trois leaders** (**patronaux**) vont tenter d'**aller chercher** du **bonus-malus** à la **mode partenaires sociaux**, plutôt qu'imposé par le gouvernement ». « On va voir s'ils ont une volonté de garder la main sur l'Unédic », a-t-il estimé.
Hubert Mongon a de son côté confirmé ce constat. « Nous avons conclu que les éléments n'étaient pas réunis pour avancer aujourd'hui. Nous avons acté ensemble le principe selon lequel le 19 février prochain nous transmettrions une nouvelle série de propositions, qui, en fonction de leurs contenus déboucheraient sur la tenue de la séance le 20 » a-t-il indiqué, ne souhaitant toutefois pas mentionner explicitement de système de modulation des cotisations sur les contrats courts.

Risque de reprise en main des règles d'indemnisation par l'État

Le risque qu'encourent les partenaires sociaux est double. En premier lieu, **à défaut d'accord** permettant la mise en œuvre d'une convention d'assurance chômage, le **gouvernement** est en droit de **fixer lui-même**, par décret en Conseil d'État, les **règles d'indemnisation** du régime d'assurance chômage. Rappelons à cet égard que le document de cadrage du 25 septembre 2018, prévoyait notamment des économies de l'ordre de 3 à 3,9 milliards d'euros à réaliser sur trois ans. En second lieu et plus largement, le **paritarisme de négociation** au niveau national interprofessionnel pourrait en être profondément affecté.
« S'il n'y a pas d'accord c'est vraiment du **perdant-perdant**, on donne la main au gouvernement » a analysé Jean-François Foucard. Désormais, « la balle est dans le camp du patronat » a conclu Éric Courpotin. ■

Projet d'ANI du 14 février 2019 relatif à la réforme de l'assurance chômage et à la situation des personnes en contrats courts récurrents

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés en contrat court sont plus souvent en situation de sous-emploi et de pauvreté

En moyenne, en 2017, 1,2 million de personnes occupaient un emploi en contrat court, CDD et intérim compris. D'après une analyse de l'Insee publiée le 6 février 2019, ce type de contrat est plus répandu chez les ouvriers et les jeunes. Par rapport à l'ensemble des salariés, les personnes en contrat court sont par ailleurs plus fréquemment en situation de sous-emploi, souhaitent davantage en trouver un autre, et vivent plus souvent dans un ménage en situation de pauvreté.

Si en moyenne, en 2017, **4,5 %** des **personnes en emploi** étaient **en contrat court,** soit un contrat de moins de trois mois, près de **75 %** des **embauches** (hors intérim) réalisées sur une année se faisaient sous ce type de contrat, selon une analyse de l'Insee, publiée le 6 février. « En effet, un même salarié peut être embauché plusieurs fois dans l'année, d'autant plus que le contrat est de courte durée », souligne le document. Parmi les personnes en contrat court, 57 % sont en CDD, et 43 % effectuent une mission d'intérim. Près de la moitié est sur des contrats de moins d'un mois.

Les contrats courts, plus fréquents chez les ouvriers et les jeunes

Selon l'analyse de l'Insee, la **part** des **contrats courts** était en 2017 **plus élevée** chez les **ouvriers** (10,6 %), notamment les « ouvriers **non qualifiés de type industriel** » (22,4 %) et les ouvriers **agricoles** (15,6 %), mais aussi, dans une moindre mesure, chez les employés (5,5 %). Seuls 1,6 % des cadres sont concernés. « Les contrats courts sont également plus fréquents parmi les personnes travaillant dans les **secteurs** pouvant recruter en **contrat à durée déterminé d'usage** (spectacle, hôtellerie, restauration par exemple) : 16,8 % des personnes exerçant une profession de l'information, des arts et du spectacle sont ainsi en contrat court », avance le document.
Par ailleurs, les **jeunes** sont **plus fréquemment** que leurs aînés en contrat court : c'est le cas de 15,2 % des moins de 25 ans en 2017, contre 4,2 % des 25-49 ans et 2,4 % des 50 ans et plus. Ils sont cependant moins concernés qu'au début des années 1980. En effet, en 1982, 61 % des salariés en contrat court avaient moins de 25 ans. Ils étaient 39 % en 2000, et 27 % en 2017.

Les personnes en contrat court plus souvent en situation de sous-emploi

En 2017, les salariés en contrat court étaient également **plus souvent à temps partiel** (29 %) que l'ensemble des per-

// Conférences Liaisons

Matinée « Réforme de l'alternance – Le décryptage des mesures de la loi Avenir professionnel »

Afin d'appréhender les conséquences de la réforme, une conférence aura lieu le **22 février 2019** le matin, pour vous permettre de décrypter les mesures et enjeux de la loi du 5 septembre 2018.

À la tribune : Sabrina Dougados, avocat associé (Fromont Briens) ; Robert Dufour, directeur (ADAMSSE CFA et CFA Sport et Animation) ; Thierry TEBOUL, directeur général (AFDAS).

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

sonnes occupant un emploi (19 %). **12 %** étaient par ailleurs concernés par un temps partiel de **moins d'un mi-temps**, contre 4 % des personnes occupant un emploi. En outre, toujours en 2017, **18 %** des salariés en contrat court à temps partiel **souhaitaient travailler davantage** et étaient disponibles pour le faire, contre 6 % dans l'emploi total.
Plus globalement, ajoute l'Insee, « **29 %** des salariés en contrat court (32 % pour l'intérim court et 27 % pour les CDD courts) souhaitent trouver un **autre emploi**, en remplacement ou en complémentarité de leur emploi actuel ». Ils ne sont que 11 % parmi l'ensemble des personnes occupant un emploi. Ils seraient cela dit **plus nombreux** que l'ensemble des CDD ou des missions d'intérim à déclarer avoir **choisi** ce type de contrat (34 % contre 28 %), « malgré des conditions d'emploi globalement moins favorables ». « La part des contrats courts "choisis" dépasse 60 % pour les professions de l'information, des arts et des spectacles », souligne l'Insee.

Un quart est au chômage ou en inactivité trois mois plus tard

« Parmi les salariés en contrat court une semaine donnée en 2017, **25 %** ne sont **plus en emploi trois mois plus tard** : 15 % se retrouvent au chômage et 10 % deviennent inactifs », ajoute l'Insee. « Par comparaison, parmi l'ensemble des personnes occupant un emploi à une date donnée, 4 % sont sans emploi trois mois plus tard ». Les **jeunes basculeraient plus souvent** vers l'**inactivité**, ou une **reprise/poursuite d'études**. « Ces transitions fréquentes entre emploi en contrat court, chômage et inactivité se traduisent par un **taux d'inscription à Pôle emploi plus élevé** : 55 % des personnes en contrat court y sont inscrites, contre 40 % des personnes en CDD ou en intérim et 7 % de l'ensemble des personnes occupant un emploi. » Cela dit, les **réembauches** et renouvellements de contrats chez le **même employeur** étaient par ailleurs **fréquents** en 2017, puisque 60 % des personnes en contrat court travaillaient encore dans la même entreprise trois mois plus tard.

17 % vivent dans un ménage en situation de pauvreté

« Environ 17 % des salariés en contrat court au 4e trimestre 2016 vivent dans un ménage en situation de pauvreté monétaire », souligne encore le document de l'Insee, contre 15 % de l'ensemble des salariés en CDD ou mission d'intérim et 8 % des personnes qui occupent un emploi. C'est le cas, à titre de comparaison, de 38 % des chômeurs. « Dans ce cas, qui concerne environ 40 % des salariés en contrat court, le **taux de pauvreté** atteint **31 %**, contre 25 % pour l'ensemble des salariés en CDD ou mission d'intérim dans la même situation familiale ». ■

Insee Première n° 1736, février 2019, « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité »

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Suivez en temps réel
les grandes réformes sur
liaisons-sociales.fr

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Index de l'égalité femmes/hommes : le ministère du Travail publie un questions-réponses

L'index de l'égalité femmes/hommes se veut simple. Pourtant, sa mise en œuvre suscite de nombreuses interrogations de la part des entreprises. Le ministère du Travail répond à certaines d'entre elles dans un questions-réponses mis en ligne le 14 février. Il précise, notamment, le choix de la période annuelle de référence pour le calcul ou encore les éléments de rémunération à prendre en compte.

Une foire aux questions, un tableur de calcul de l'index pour les entreprises de plus de 250 salariés et la liste des référents désignés par les Direccte pour accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés. Autant d'outils mis à disposition des employeurs par le ministère du Travail, sur son site internet*, les 13 et 14 février 2019. Il s'agit de les aider à mettre en œuvre l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes prévu par la loi Avenir professionnel et mis en œuvre par un décret du 8 janvier 2019 *(v. le dossier juridique -Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019).*

Choix de la période annuelle de référence

Le **choix** initial de la **période annuelle de référence** pour le calcul des indicateurs **engage** l'**employeur d'une année sur l'autre**, précise le ministère. Pour ce dernier, « cette stabilité permet une meilleure visibilité sur l'évolution de la note obtenue d'une année sur l'autre ».
Seules des **raisons particulières et exceptionnelles** permettraient de **justifier** auprès de la Direccte un **changement** de période de référence. Par exemple, une telle justification pourrait découler d'un « changement dans la constitution de l'unité économique et sociale (UES), avec vente ou acquisition d'une des entreprises la composant, ou difficulté économique modifiant la configuration de l'entreprise ».

Prise en compte des éléments de rémunération…

Parmi les **éléments** de **rémunération ne devant pas être pris en compte** pour le calcul des indicateurs, le décret précité mentionne expressément les heures supplémentaires et complémentaires, mais pas les majorations salariales pour **compléments d'heures**. Toutefois, selon le questions-réponses, ces dernières doivent bel et bien être exclues.
À l'inverse, les **primes collectives** attribuées à tous les salariés, quel que soit leur poste de travail, sont à inclure dans la rémunération, telles que les **primes** de **transport ou** de **vacances**.
De même, doivent être pris en compte les « **bonus** », les commissions sur produits, les primes d'objectif liées aux performances individuelles du salarié. En cas de **rémunérations variables**, doit être pris en compte le **montant effectivement versé**, au moment où il est versé, et non le montant théorique fixé à l'avance.
En outre, s'agissant des **heures** de travail réalisées un **jour férié**, ou le **dimanche** lorsqu'elles sont **incluses** dans l'**horaire hebdomadaire**, seul le **montant** de **base** du **salaire** est **pris en compte**, mais **pas** la **majoration** qui correspond à une sujétion particulière liée à la fonction. En revanche, pour les heures de travail effectuées le dimanche en plus de l'horaire hebdomadaire prévu, l'intégralité de la rémunération est exclue puisqu'il s'agit d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Enfin, le questions-réponses rappelle que lorsqu'un salarié est absent pendant une partie de la période de référence du calcul de l'index, sa rémunération doit être reconstituée en équivalent temps plein sur la période de référence entière.

… et des effectifs

Le décret prévoit d'**exclure** des effectifs de **salariés** pris en compte dans le calcul, entre autres, les salariés **absents plus** de la **moitié** de la **période** de **référence** annuelle, soit plus de six mois. Le ministère indique qu'il peut s'agir de **salariés** qui ont été titulaires de contrats de travail pour une **durée totale insuffisante**, **mais aussi** de **salariés dont** le **contrat** de travail a été **suspendu** au cours de la période de référence, par exemple en cas d'arrêt maladie, de congé maternité, de congé parental, de congé sans solde, de congé sabbatique, etc.

Calcul de l'indicateur d'écart de rémunération…

Pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, les salariés doivent être répartis selon **quatre tranches d'âge**. Ces dernières ne peuvent **pas** être **modifiées**, ou remplacées par l'ancienneté, avertit le ministère.

Quant aux catégories de postes équivalents dans lesquels doivent être répartis les salariés, l'employeur a la possibilité de **changer** la **méthode** de **cotation** des postes (après consultation du CSE), et il peut le faire, précise le ministère, d'**une année sur l'autre** (classification de branche, autre méthode de cotation des postes ou catégories socioprofessionnelles [CSP]).

S'il opte pour une méthode de cotation des postes « maison », cela ne doit **pas aboutir** à élaborer des **catégories par métier ou par fonction**. « Le but est bien de mesurer les écarts de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale » et pour ce faire, « les **catégories doivent** au contraire **inclure plusieurs métiers** afin de corriger les biais liés à la non-mixité de certains métiers », explique le ministère. Par exemple, la cotation des postes peut se faire par niveau de responsabilité ou en segmentant les CSP (ce qui pourrait amener à distinguer, au sein des cadres, les « cadres dirigeants », les « managers supérieurs », les « managers intermédiaires », etc.).

Lorsque l'employeur **opte** pour la **catégorisation** selon les **CSP**, **il peut en regrouper certaines** parmi les quatre visées par le décret, par exemple les ouvriers et les employés si cela est cohérent avec le premier échelon de la convention collective de branche applicable dans son entreprise. En revanche, dans ce cadre, il ne peut pas ajouter des catégories distinctes de celles du décret.

… et de l'indicateur relatif aux retours de congé maternité

Dans le tableur de calcul de l'index mis à disposition par le ministère du Travail, il est indiqué que pour le calcul du pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à la suite de leur retour de congé maternité, « les salariées à considérer sont les **salariées revenues** de **congés maternité** (éventuellement prolongé par un congé parental) **pendant** la **période de référence**, uniquement lorsqu'une ou plusieurs augmentations ont eu lieu dans l'entreprise pendant la durée du congé maternité ».

De plus, sont considérées comme salariées augmentées celles ayant effectivement perçu une augmentation pendant la période de référence concernée, ces augmentations devant permettre « de rattraper au moins la moyenne des augmentations survenues pendant le congé maternité » pour les autres salariés de l'entreprise.

De plus, illustre le questions-réponses, si la période de référence du calcul de l'index correspond à l'année civile, qu'une salariée revient en décembre de congé maternité et que des augmentations ont été versées pendant la période de référence aux salariés de l'entreprise, la salariée de retour de congé maternité doit bénéficier d'une augmentation avant la fin de la période de référence, soit l'année dans l'exemple. Si l'augmentation intervient en janvier de l'année suivante, pour le calcul de l'index, la salariée de retour de congé maternité n'est pas considérée comme ayant bénéficié d'une augmentation.

Publication de la note globale sur le site internet de l'entreprise

L'employeur a l'obligation de publier la note globale de l'index sur le **site internet** de l'entreprise, lorsqu'il en existe un. Le ministère précise qu'une publication sur le site intranet de l'entreprise n'est donc **pas** suffisante. En revanche, la note peut être publiée sur le site internet de présentation de l'entreprise, sans qu'il soit **obligatoire** qu'elle figure **sur** la **page d'accueil**. Si une entreprise n'a pas de site propre, alors sa note globale peut être publiée sur le site du groupe auquel elle appartient. Lorsque les indicateurs ont été calculés au niveau d'une **UES**, la note globale de l'UES doit être publiée sur le **site de chacune des entreprises** qui la composent, ou, **à défaut**, sur le site de l'**UES** s'il en existe un.

Quoi qu'il en soit, l'employeur doit communiquer au CSE et à l'administration du travail, en même temps que ses résultats, le lien du site sur lequel est publiée sa note globale.

Il est aussi rappelé qu'à défaut de site internet, la note globale doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen, par exemple par courrier papier ou électronique et/ou par un affichage. ■

**www.travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite*

Questions-réponses du ministère du Travail sur le calcul de l'index de l'égalité F/H, 14 février 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

// acteurs, débats, événements

Contrats de travail

▶ Métallurgie : la CGT attaque en justice la suppression du délai de carence entre CDD dans la branche

La fédération CGT de la métallurgie et la CGT de l'intérim vont demander le 19 février au TGI de Paris l'annulation d'un accord de la branche métallurgie, signé en juin 2018 par les syndicats CFDT, FO et CFE-CGC *(v. le dossier convention collective -CT, CDD- n° 141/2018 du 2 août 2018)*. Ce texte est entré en vigueur après la publication d'un arrêté au *Journal officiel* en décembre dernier *(v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018)*. Outre son action devant le TGI de Paris, la CGT a « aussi saisi le Conseil d'État » pour obtenir « l'annulation » de cet arrêté, a indiqué l'avocate de la CGT Métallurgie, qui « supprime le délai de carence » entre deux contrats pour les CDD ouvriers et les intérimaires, a-t-elle indiqué le 14 février. Un accord qui permet aussi « de faire sauter toute limite au renouvellement » des CDD et missions d'intérim, a souligné la CGT intérim. Le patronat veut « empêcher » les

intéressés « d'accéder au CDI dans les meilleurs délais ». *Source AFP*

Formation

L'U2P met en doute les « promesses gouvernementales »

Alors que l'organisation « a pris ses responsabilités » dans la négociation sur la formation professionnelle et la préparation du projet de loi Avenir professionnel, l'U2P déplore que le gouvernement ne tienne pas ses promesses dans ces domaines, dans un communiqué de presse du 15 février. Elle estime que « le coût de l'apprentissage est alourdi pour une partie des contrats ». Ainsi, « par l'effet conjugué de l'augmentation de la rémunération des apprentis et surtout de la suppression des exonérations totales de charges sociales, le coût peut atteindre 1 000 à 2 000 € supplémentaires par an et par apprenti ». « Ceci pénalisera particulièrement les jeunes les plus âgés », analyse l'organisation patronale. Par ailleurs, elle dénonce « un assèchement des financements » de la formation des artisans (FAFCEA) « dû à l'impréparation totale de la réforme engagée par le gouvernement précédent, qui a confié aux Urssaf la collecte des contributions formation professionnelle et apprentissage des entreprises ».

Maladie

Installation du Comité de suivi du 100 % Santé

La ministre des Solidarités et de la Santé a installé, le 14 février 2019, le premier comité de suivi plénier de la réforme du 100 % santé, indique le ministère par communiqué de presse. Présidé par Agnès Buzyn, ce comité est composé des représentants des organismes complémentaires, des associations de patients, de l'Assurance maladie et des syndicats nationaux des secteurs de l'audiologie et de l'optique. Pour sa première réunion, le comité a examiné les indicateurs d'évaluation de la réforme proposés, notamment ceux de l'audiologie. Étaient également à l'ordre du jour la campagne d'information sur le 100 % santé et l'avancée des textes réglementaires qui vont permettre l'entrée en vigueur de la réforme jusqu'en 2021. Enfin, « conformément à leur engagement en juin 2018 à Montpellier », rappelle le communiqué, « les complémentaires santé ont signé devant la ministre un accord de place relatif aux engagements pris en matière de lisibilité des contrats » *(v. ci-dessous)*.

Les complémentaires santé afficheront leurs garanties en euros d'ici 2020

Les fédérations des assureurs (FFA), des mutuelles (FNMF), des institutions de prévoyance (Ctip) et l'Union des organismes d'assurance maladie complémentaire (Unocam) ont signé « un accord de place national » portant sur « la lisibilité des garanties de complémentaire santé », le 14 février, sous l'égide de la ministre de la Santé, indiquent-elles dans un communiqué commun. Agnès Buzyn a salué une « vraie avancée pour les citoyens » en matière de « transparence ». « Quand on prend des engagements c'est pour les tenir, et on les tient », a déclaré devant la presse le président de la FNMF, Thierry Beaudet, soulignant que les Français « sauront plutôt choisir les contrats qu'ils comprendront, qui seront lisibles, clairs ». « L'objectif est double », a précisé le président de l'Unocam, Maurice Ronat. Il s'agira, d'une part, de comparer les différentes offres « lorsque l'on veut souscrire un contrat », et, d'autre part, de vérifier les sommes restant à sa charge, grâce à des « simulateurs » en ligne qui seront « réalisés directement par chaque organisme complémentaire ». *Source AFP*

Loi santé : les acteurs déplorent « une concertation insuffisante en amont »…

La ministre de la Santé a présenté, le 13 février 2019, le projet de loi relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé en Conseil des Ministres *(v. ci-avant « À retenir aussi »)*, qui doit être complété par des ordonnances. Les associations d'élus locaux (AMF, ADF, Régions de France) et la fédération des hôpitaux publics (FHF) avaient déjà déploré le 10 février « une concertation insuffisante en amont ». Le président de l'Ordre des médecins, Patrick Bouet, espère quant à lui « faire évoluer certaines imprécisions » au Parlement. « Les ordonnances ont souvent été le moyen de prendre des décisions autoritaires », a rappelé le 13 février le premier syndicat de médecins libéraux, la CSMF, « sur ses gardes », le SML ayant de son côté dénoncé « la tentation dirigiste du gouvernement ».

… alors que la FHP réclame une hausse des tarifs hospitaliers de 1 %…

Lamine Gharbi, le président de la FHP (Fédération de l'hospitalisation privée), a également réagi à la présentation du projet de loi de santé par Agnès Buzyn : « ce projet va dans le bon sens », a-t-il déclaré par communiqué de presse le 13 février. Il déplore néanmoins que cette ambition soit « mise à mal par la baisse continue des tarifs hospitaliers », et rappelle qu'au cours des dernières semaines, « huit hôpitaux et cliniques privés ont fermé ou sont menacés de fermeture ». La seule solution pour lui est « une hausse des tarifs hospitaliers de 1 % ».

… que la CGT estime que « le gouvernement méprise les personnels et la population »…

La CGT s'est exprimée sur projet de loi de réforme du système de santé, dénonçant notamment le mépris du gouvernement « pour les personnels et les populations » et remettant en cause « cette gestion comptable qui tourne le dos à la réponse aux besoins de moyens supplémentaires pour des services publics de qualité et de proximité ». Le syndicat a rappelé sa définition d'un hôpital de proximité, qui doit comprendre un service d'urgence ouvert 24h/24h ; une maternité de premier niveau pour les accouchements normaux (80 % des accouchements) et une activité de chirurgie et une structure de prise en charge des patients psychiatriques en lien avec la psychiatrie de secteur et les hôpitaux spécialisés.

… et organise un « rationnement », dénonce Force ouvrière

Le Conseil des ministres du 13 février a examiné le projet de loi relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé, « transformation annoncée par le chef de l'État en septembre dernier, et menée au pas de charge », selon FO dans un communiqué du 14 février. Le syndicat conteste sur le fond cette « transformation » qui, selon lui, conduit à créer de nouvelles inégalités en particulier sur la suppression du *numerus clausus*, car « celui-ci sera fixé pour chaque université par les ARS ». FO ne croit pas non plus en la création de 600 hôpitaux de proximité : « il s'agira au contraire de déclasser des établissements par fermeture de services et de lits, et même d'établissements par le renforcement des seuils d'activité, au nom de la gradation des soins ». Enfin, l'organisation syndicale a des doutes quant à la qualité des soins « quand tout un pan de la population sera pris dans une nouvelle industrie déshumanisée du soin permise par la télésanté ».

Assistants médicaux : les syndicats demandent un accompagnement financier de l'Assurance maladie

Réunis le 13 février 2019, les syndicats représentant les médecins (CSMF, MG France, FMF, SML) et étudiants en médecine (Anemf, Jeunes médecins, Isni, Isnar-IMG) demandent que l'Assurance maladie, avec laquelle ils négocient sur le sujet actuellement, s'engage à accompagner financièrement les médecins qui souhaitent avoir un assistant médical dans leur cabinet. Dans un communiqué de presse publié le même jour, ils réclament que l'exercice médical soit coordonné. De plus, ils estiment que le financement de l'assistant médical « doit prendre en compte les contraintes immobilières et la formation » des intéressés. Enfin, il doit être pérenne. Les syndicats réclament également la mise en place d'un observatoire du suivi du déploiement des assistants médicaux.

Emploi et chômage

Pour aller au travail, sept Français sur dix prenaient la voiture en 2015

La voiture était en 2015 le mode de transport principal de sept Français sur dix pour se rendre au travail, selon une étude de l'Insee publiée le 13 février 2019. Parmi les autres moyens de transport utilisés par les 23,2 millions de salariés habitant et travaillant en France (hors Mayotte) figurent les transports en commun (16 %), la marche (7 %) et les deux-roues, motorisés ou non (4 %). Enfin, ils sont 3 % de Français à ne pas se déplacer pour travailler. Dans plusieurs départements, notamment dans l'Ouest et le Sud-Ouest, la proportion de salariés utilisant principalement la voiture monte à 85 % ou plus. Mais à Paris, la petite couronne autour de la capitale et Lyon, les transports en commun supplantent la voiture. À Paris intra muros, 68,6 % des salariés utilisent les transports en commun contre 10,7 % la voiture. D'une manière générale, indique l'Insee « plus on s'éloigne du centre, plus la part de la voiture augmente ». *Source AFP*

Rémunération

Machinisme agricole : accord salarial de 1,9 %

Les négociations des salaires minima dans la branche du machinisme agricole ont eu lieu le 15 février 2019. Dans un communiqué de presse publié le même jour, FO Métaux indique avoir « revendiqué une augmentation de 3 % sur l'ensemble de la grille afin d'obtenir une réelle augmentation du pouvoir d'achat pour les salariés de la branche ». À l'issue de cette négociation, la revalorisation est de 1,9 % sur l'ensemble de la grille, applicable au 1er mars 2019. FO Métaux a annoncé qu'il signera l'accord.

Entreprises

Bruno Le Maire se battra « pour l'avenir industriel » de PSA Hérimoncourt

Le ministre des Finances a assuré le 13 février devant les parlementaires qu'il se battrait « pour l'avenir industriel » du site de PSA à Hérimoncourt, menacé de fermeture. « Je me suis battu pour le site d'Ascoval. Je me bats pour le site de [Ford] Blanquefort à Bordeaux. Je me battrai également pour le site d'Hérimoncourt et pour qu'une activité industrielle soit préservée sur le site », a indiqué Bruno Le Maire, annonçant que « dans quelques heures ou quelques jours, un courrier du président de PSA Carlos Tavares qui vous invitera à discuter avec tous les élus de la région de l'avenir industriel du site d'Hérimoncourt pour que nous maintenions des emplois industriels sur le site ». *Source AFP*

Luxfer : les propositions de reprise des salariés refusées par la direction anglaise

La direction du groupe Luxfer Gas Cylinders a refusé, le 12 février 2019, les propositions de reprise des salariés de son site de Gerzat, spécialisé dans la fabrication de bouteilles de gaz à haute pression et dont la fermeture est programmée pour juin. Des membres de la direction du groupe avaient fait le déplacement sur son seul site français de production, dans le cadre du PSE. « Les salariés sont choqués et très en colère. C'est un savoir-faire qui va partir dans la nature alors que l'entreprise, même sans investissements depuis trois ans, est bénéficiaire et pourrait l'être encore plus à l'avenir. C'est tout simplement inadmissible », juge la CFDT Métaux. De son côté, « la direction a conclu que les mesures de réduction de coûts évoquées, dont la plupart ont été envisagées et évaluées au cours des dernières années, n'apportaient pas les améliorations nécessaires en termes de compétitivité que l'entreprise recherche pour la division européenne de Luxfer Gas Cylinders », écrit le groupe dans un communiqué. Au total, 136 emplois sont menacés, sans compter les intérimaires. *Source AFP*

Lafarge-Holcim : grève dans trois sites de la vallée de la Seine

Plusieurs dizaines de salariés du groupe Lafarge-Holcim ont observé le 14 février 2019 leur dixième jour de grève. Ils réclament une prime exceptionnelle de productivité de 100 € par mois liée à la livraison du chantier Grand Paris et demandent également l'embauche en CDI des collaborateurs en CDD, un calendrier d'harmonisation des primes et de revoir les critères de déclenchement du budget de l'intéressement. « La direction a fait des propositions significatives le 12 février, parmi lesquelles le recrutement de neuf personnes supplémentaires en CDI ou l'octroi d'une prime liée à l'atteinte des volumes de production sur le premier semestre pour les trois sites concernés », a précisé le porte-parole du groupe. « Nous sommes en grève depuis le 5 février sur trois sites, ceux de Bernières-sur-Seine et Gaillon (Eure) et celui de La Brosse Montceaux (Seine-et-Marne) », a indiqué la CGT, évoquant le chiffre de « 90 % de grévistes sur un effectif total de 103 personnes » pour ces trois sites. Selon un porte-parole du groupe, le nombre de grévistes s'établit à « environ 50 personnes ». *Source AFP*

A380 : « la fin d'un succès technologique » pour FO

« L'A380 est sans conteste le plus beau et le plus apprécié des passagers, et l'annonce de l'arrêt de sa production est un choc pour l'ensemble des salariés du groupe », dénonce FO Métaux dans un communiqué du 14 février. Le choix avait été fait d'une répartition des investissements et des emplois entre les différents sites du groupe en Europe et entre les différents programmes longs courriers et moyens courriers. Le syndicat juge qu'« il faut sans tarder prendre les mesures nécessaires pour que cette catastrophe industrielle et commerciale ne se transforme pas en une catastrophe sociale ».

La Poste va investir 120 millions d'euros pour moderniser la livraison des colis en Île-de-France

La Poste va investir 120 millions d'euros en Île-de-France pour créer cinq plateformes – deux pour le tri, trois pour la livraison des colis – et moderniser son réseau dans un secteur du commerce en ligne en plein essor, a annoncé le groupe dans un communiqué du 15 février. « Ces projets permettront de créer plusieurs centaines d'emplois », a-t-il indiqué. Dès 2019, deux nouvelles plateformes de livraison ouvriront à Poissy et à Garonor. Une troisième ouvrira à Wissous d'ici à 2021. *Source AFP*

International

Afrique du Sud : manifestations nationales pour l'emploi avant les élections

Des milliers de personnes ont défilé le 13 février dans les grandes villes d'Afrique du Sud à l'appel du principal syndicat du pays pour dénoncer le chômage et la politique économique du gouvernement, à trois mois des élections générales. « Nous voulons des emplois, rien que des emplois », a lancé la patronne de la Cosatu (Congrès des syndicats sud-africains). « Nous ne pouvons plus parler de plans de licenciements ou de restructurations. Il y a aujourd'hui dans ce pays 9,3 millions de personnes à la recherche d'un travail », a-t-elle ajouté. Première puissance industrielle du continent, l'Afrique du Sud ne s'est jamais remise de la crise financière de 2008. Son chômage tourne autour de 27 %. *Source AFP*

Wolters Kluwer
Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel — Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France — N° Commission paritaire 1121 T 80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 12 pages dont 2,5 pages de publicité, et un dépliant. **Service clients : contact@wkf.fr — N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20** — e-mail : **redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70)** Internet : **http://www.liaisons-sociales.fr**