LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 15 février 2019 p. 1-6
> ***L'intérim s'engage sur les contrats courts*** tout en posant ses exigences
> ***Les sénateurs enrichissent le volet épargne salariale*** du projet de loi Pacte
> ***La Société Générale renouvelle ses engagements*** en faveur de l'égalité professionnelle
> ***Le taux de chômage au sens du BIT*** passe sous la barre des 9 % au quatrième trimestre 2018
le dossier juridique p. 1-6
> ***Loi de financement*** de la sécurité sociale pour 2019 (1)

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

L'intérim s'engage sur les contrats courts tout en posant ses exigences

Dans deux accords du 25 janvier 2019, la branche du travail temporaire adopte des mesures en vue de favoriser l'emploi durable. Elle s'engage ainsi à développer le CDI intérimaire, « outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable ». La branche demande aux partenaires sociaux interprofessionnels et/ou le législateur de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD. Enfin, elle réinstalle, sous certaines conditions, le fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

Dans le travail temporaire, Prism'emploi, la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et l'Unsa ont signé deux accords le 25 janvier 2019 : l'un sur l'emploi durable, l'autre sur le fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI). La branche s'y engage notamment à **développer** le **CDI intérimaire** et à **lutter** contre la « **permittence** ».
Avec ces textes, la branche veut peser sur la négociation interprofessionnelle en cours sur l'assurance chômage, notamment en conditionnant certains de ses engagements, par exemple la pérennisation du FSPI à l'absence d'un dispositif de bonus-malus pour les cotisations chômage. Pour les signataires, le fonds constitue « une **solution alternative innovante** à tout dispositif de **taxation des contrats courts** ».

Développer le CDI intérimaire

Pérennisé par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 *(v. le dossier juridique -Droit trav.- n° 222/2018 du 7 décembre 2018)*, le **CDI intérimaire** (CDII) « **favorise l'emploi durable**, en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices », selon l'accord sur l'emploi durable. Il « joue un rôle effectif de tremplin professionnel », insiste le texte en se basant sur des données issues d'une enquête paritaire menée auprès de 1 500 signataires de CDII. « 56 % des ruptures de CDII sont suivies d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice, 11 % en CDI dans une autre entreprise […]. 77 % des signataires d'un CDII, se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaits », illustre l'accord.
Pour l'avenir, les entreprises de travail temporaire (ETT) s'engagent à **embaucher 40 000 CDI intérimaires d'ici début 2022**, ce qui correspondra à un total de 90 000 depuis la création du dispositif. La branche appelle chaque ETT à proposer à tous ses clients au moins un CDII. Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR). Par ailleurs, le travail temporaire veut faire connaître le CDII aux branches utilisatrices recourant massivement aux contrats de mission de très courte durée grâce à des « partenariats ». Elle souhaite également en faire un outil de sécurisation des jeunes alternants (apprentissage et professionnalisation), s'ils ne trouvent pas de poste après leur formation.

Faire évoluer les intermissions

La branche propose aux pouvoirs publics et à Pôle emploi de créer des **parcours de formation** pour les intérimaires **en intermission**. Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des bénéficiaires dans le cadre des règles de droit commun. La branche prendrait en charge la formation au travers des fonds conventionnels.
Par ailleurs, la branche appelle les pouvoirs publics et Pôle emploi à **maintenir un financement mutualisé** des préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), soulignant que, pour sa part, elle a financé grâce à son Opca, le FAF-TT, près de 10 000 POEC en 2018 « avec un effet positif sur l'insertion dans l'emploi ».
Dans le cadre d'une négociation sur le financement de la formation, à conduire au premier semestre 2019, les partenaires sociaux mettront en œuvre « les voies et moyens », qui permettront de développer un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, qui sera spécifique aux demandeurs d'emploi.

Harmoniser le recours au CDD

Par accord étendu, le législateur permet aux branches d'**adapter certaines règles encadrant le recours au CDD** et aux contrats de mission. « Quelques branches ont conclu des accords innovants réduisant ou supprimant le délai de carence », mais alerte la branche « la dynamique naturelle de ces négociations ne permettra pas de couvrir rapidement l'ensemble des branches et il peut, de surcroît, en résulter des dispositions hétérogènes ».
La branche du travail temporaire appelle donc « les partenaires sociaux interpro-

fessionnels et/ou le législateur à faire évoluer la réglementation, en vue de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD en cas de succession de contrats sur le même poste ».
La branche souligne également la nécessité de **garantir un traitement identique** du CDD et du contrat de mission dans les accords de branche, qui augmentent le nombre de renouvellements des contrats ou leur durée maximale.

Garder sous conditions le fonds FSPI

Le second accord, dont l'extension a été demandée, **réinstalle le FSPI sous certaines conditions** *(v. ci-après)*. Créé par l'article 5 de l'accord du 10 juillet 2013, l'existence de ce fonds est menacée par l'annulation par le Conseil d'État, le 28 novembre 2018, de l'arrêté d'extension de ce texte *(v. l'actualité n° 17706 du 4 décembre 2018)*. Ce fonds a notamment pour mission de financer des actions de formation et des prestations d'accompagnement destinées à allonger la durée d'emploi des intérimaires.
La branche **conditionne** le **financement** du **fonds à** l'**absence** d'un dispositif de **bonus-malus** pour les **cotisations chômage**. Dans le cas où le gouvernement créerait un dispositif ayant pour effet de majorer les cotisations d'assurance chômage des ETT, ou des entreprises utilisatrices, en cas de recours au contrat de mission, « cela entraînerait immédiatement et automatiquement la suspension de l'obligation de verser les contributions », alimentant le fonds. Et, poursuit l'accord, « les partenaires sociaux se réuniraient dans le mois suivant la mise en œuvre de cette suspension afin d'examiner les mesures à prendre ». ■

Accords du 25 janvier 2019 relatifs à l'emploi durable et sécurisant le FSPI dans le travail temporaire

CONSULTER LE DOCUMENT SUR: **liaisons-sociales.fr**

RÉMUNÉRATION

Les sénateurs enrichissent le volet épargne salariale du projet de loi Pacte

Lors de son adoption en première lecture par le Sénat le 12 février, les sénateurs ont abondamment modifié les dispositions relatives à l'épargne salariale du projet de loi Pacte. Adaptation de la réserve spéciale de participation pour les salariés des entreprises de travail temporaire, possibilité de conclure un premier accord d'intéressement tout au long de l'année, développement de l'actionnariat salarié… tels sont les principaux apports des sénateurs au projet de texte.

Les sénateurs ont apporté des modifications diverses au volet épargne salariale du projet de loi Pacte, adopté en première lecture le 12 février. Celles-ci vont notamment dans le sens d'un assouplissement des conditions de mise en place d'accords d'intéressement, d'une adaptation des règles de participation à la situation de certains salariés ou encore du développement de l'actionnariat salarié.

Nouvelle temporalité pour conclure un accord d'intéressement

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales découlant d'un accord d'intéressement, les entreprises doivent, en principe, respecter un calendrier. En effet, la loi leur impose de **conclure** l'accord, au cours du **premier semestre** d'exercice, pour assurer le caractère aléatoire de l'intéressement. Afin d'améliorer l'accès des salariés à un intéressement, un amendement du Sénat prévoit une **dérogation** à cette temporalité. Il est proposé que la conclusion d'un **premier accord**, puisse intervenir **tout au long de l'année** à condition que les résultats de la formule de calcul ne soient pas connus pour les exercices ouverts après sa date de conclusion. Cette nouveauté impliquerait en contrepartie que l'accord dure **quatre ans**.

Adaptation de la réserve spéciale de participation aux ETT

Face aux problèmes rencontrés par les **salariés** des **entreprises de travail temporaire** (ETT) en matière de participation, en particulier de montant (75 % perçoivent un montant de participation annuelle de moins de 20 €, contre 1 470 € pour les autres salariés, précise l'exposé des motifs de l'amendement) et de sommes « non réclamées », le Sénat a proposé de **modifier** la **dérogation** relative à l'**ancienneté** minimale requise dont ils bénéficient. Ainsi, il est prévu que l'ancienneté du salarié temporaire dans l'entreprise ou le groupe qui l'emploi « ne peut excéder une durée de **six mois**, réputée acquise lorsque le salarié temporaire a été **mis à disposition** d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'**au moins 120 jours ouvrés** ». Un accord de branche étendu fixerait les conditions de cette dérogation et le montant minimal de versement de la participation. Ces dispositions se substitueraient au dispositif existant, selon lequel la durée minimale d'ancienneté, de trois mois pour l'ensemble des salariés, est réputée acquise pour le salarié temporaire s'il a été mis à disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours. Selon l'exposé des motifs de l'amendement, « ces **conditions d'éligibilité plus restrictives** à la participation doivent permettre d'**augmenter** la **quote-part** des salariés temporaires qui effectuent un nombre significatif de missions auprès d'une entreprise de travail temporaire ».
En parallèle, un dispositif permettant de conserver dans la réserve spéciale de participation les sommes non distribuées en raison d'une impossibilité matérielle, en vue de les répartir au cours d'exercices ultérieurs, est prévu.

Retrait du « règlement-type » de branche pour les PEE

En première lecture, les députés avaient ajouté au projet de loi une disposition visant à permettre aux branches d'établir des « règlements-types » de plan d'épargne entreprise (PEE), « afin que l'ouverture d'un tel plan ne constitue pas une contrainte et un coût supplémentaire » pour les entreprises *(v. l'actualité n° 17670 du 11 octobre 2018)*. Craignant que le terme de règlement-type ne conduise les branches à établir « un cadre trop restrictif et puisse définir en particulier des clauses de désignation », le Sénat a retiré ce terme.

Lien entre PEE et mise en place d'un Perco…

Alors que le projet de loi initial prévoyait la suppression de la **condition** de **disposer** d'un **PEE pour mettre en place** un **Perco**, les sénateurs sont revenus sur cette suppression pour **maintenir** la législation en vigueur. Les arguments avancés

tiennent au fait que la mise en place du seul Perco (dispositif d'épargne longue) éloignerait les salariés de ces dispositifs et notamment les plus jeunes d'entre eux alors que le PEE est un dispositif d'épargne courte.

… ou d'un intéressement

Afin que « l'ensemble des salariés bénéficiant de l'intéressement puissent bénéficier des avantages fiscaux attachés aux versements sur un PEE » un amendement prévoit de **rendre obligatoire** la **mise en place** d'un **PEE par** l'**accord instituant** l'**intéressement**. L'article L. 3313-2 du Code du travail fixant la liste des éléments que doit notamment définir l'accord d'intéressement serait ainsi complété par « les conditions d'affectation des versements au titre de l'intéressement à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un PEE ».

Intéressement et contrôle de la Direccte

La Direccte dispose d'un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord d'intéressement pour demander, après consultation de l'Urssaf, à l'entreprise le retrait ou la modification de dispositions contraires aux dispositions légales. Afin de sécuriser les entreprises, en l'absence d'observations de la Direccte dans ce délai, les exonérations de cotisations et contributions sociales mises en œuvre ne pourraient pas être remises en cause pour toute la durée de l'accord.

Développement de l'actionnariat salarié

Le Code du commerce serait complété pour permettre le « partage des plus-values de cession de titres avec les salariés de société ». Ainsi tout **détenteur de titres** d'une société pourrait « prendre, vis-à-vis de l'ensemble des salariés de celle-ci, l'**engagement de partager** avec eux une **partie** de la **plus-value de cession ou de rachat** de ses titres au jour où il en cédera ou rachètera tout ou partie ». Ces parts feraient l'objet d'un **versement** sur le **PEE** au profit des salariés et à ce titre bénéficieraient d'un **régime fiscal et social de faveur**. L'abondement unilatéral de l'employeur sur les fonds d'actionnariat salarié serait toujours admis (même en l'absence de contribution du salarié) mais dans la limite d'un plafond fixé par les sénateurs à 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (Pass) (sans tenir compte des autres versements de l'entreprise sur ce plan).

Accès des dirigeants d'entreprise à l'épargne salariale

Dans certains cas, les dirigeants peuvent bénéficier des dispositifs d'épargne salariale s'ils ont au moins un salarié. Or, la révision de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale inscrite dans le projet de loi qui prévoit que « le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif est pris en compte lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives » pénaliserait ces dirigeants. Aussi, à titre dérogatoire, les sénateurs ont prévu que cette partie de l'article L. 130-1 ne s'appliquerait pas aux dirigeants qui pourraient toujours bénéficier des dispositifs de l'épargne salariale dès lors que l'effectif de l'entreprise est au moins égal à un.

Encadrement des frais de tenue de comptes en cas de départ du salarié

Lors du passage du projet de loi en première lecture à l'Assemblée *(v. l'actualité n° 17670 du 11 octobre 2018)*, les députés ont souhaité qu'en cas de **départ** d'un **salarié** de l'entreprise, les **frais de tenue de compte** du plan d'épargne demeurent **identiques** à ceux acquittés par l'**employeur**, afin que l'épargne reste intéressante pour le salarié. Le Sénat a, par amendement, **exclu** cette possibilité en matière de **PEE** (puisque le salarié peut liquider son épargne à son départ). Ainsi, seul le Perco serait concerné par cette mesure. Dans l'attente de plafonds qui seraient fixés par décret, les sénateurs précisent que ces frais ne pourraient être supérieurs au produit du placement, si celui-ci est positif. ■

Projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises adopté par le Sénat en première lecture le 12 février 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : **liaisons-sociales.fr**

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

La Société Générale renouvelle ses engagements en faveur de l'égalité professionnelle

Depuis le 1er janvier 2019, la Société Générale dispose d'un cinquième accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Conclu le 19 décembre 2018 pour une durée de trois ans, il prévoit notamment d'atteindre au minimum un taux de 47 % de femmes parmi l'effectif total des cadres, hors classes inclus, d'ici le 31 décembre 2021.

La Société Générale et les syndicats CFDT, CFTC, CGT et SNB ont signé, le 19 décembre 2018, un nouvel accord sur l'égalité professionnelle au sein de la banque. Ce texte entend **poursuivre** les **quatre domaines** d'**actions prioritaires** – la **formation**, la **promotion** professionnelle, la **rémunération** et l'**articulation** entre l'**activité professionnelle et personnelle** –, « tout en améliorant et en complétant les objectifs de progression, actions et indicateurs chiffrés associés ». Il réitère également les engagements pris en matière de communication et de sensibilisation, mis en avant dans le précédent accord du 3 décembre 2015 *(v. l'actualité n° 16997 du 14 janvier 2016)*.

Déroulement de carrière

L'accord renouvelle l'ensemble des dispositions visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle. Ainsi, la banque prend à nouveau l'engagement d'**améliorer** l'**accès** aux **formations** des **salariés** « qui **se sont absentés** assez **longuement** de l'entreprise » (congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation) en leur proposant à leur retour, une **remise à niveau** sur le poste de travail et, en cas de changement de poste ou de modification significative de techniques ou de nouvelles méthodes de travail, une action de **formation**.

Pour les formations devant nécessairement être effectuées au retour de l'un de ces congés, les signataires demandent désormais à la **hiérarchie** « de **veiller** plus particulièrement à permettre au **salarié** de **disposer** du **temps nécessaire** à leur réalisation et à en tenir compte dans l'établissement du calendrier prévisionnel ». L'accessibilité des formations continuera également d'être améliorée, *via* notamment des sessions de courte durée, des formations « distancielles » et des espaces communautaires.

S'agissant des mesures relatives à l'évolution professionnelle, le taux de femmes dans l'encadrement n'a cessé de progresser depuis 2005, observent les signataires. De 44,7 % fin 2014, il a atteint 46,4 % fin juin 2018. Et pour l'avenir, la Société Générale « se fixe pour indicateur chiffré d'**atteindre au minimum** un taux de **47 % de femmes parmi** l'effectif total des **cadres**, hors classes inclus, au terme de l'exercice 2021 ». L'entreprise réitère également sa volonté d'examiner tous les parcours professionnels des femmes de 45 ans et plus.
À noter également que les salariés à temps partiel qui auront demandé que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base du salaire équivalent à temps plein bénéficieront désormais d'une prise en charge par la Société Générale de la part patronale.

Égalité salariale

Comme dans le précédent accord, la Société Générale met en œuvre, dans le cadre de l'égalité salariale un budget dédié et une procédure spécifique. Ainsi pour identifier des dossiers individuels justifiant une analyse prioritaire, la direction **comparera**, au **30 avril** de chaque année, **par métier-repère** de la CCN de la banque, par niveau de classification et par tranche d'ancienneté de cinq ans, le **salaire de base** de chaque femme, par rapport à la médiane du salaire de base des hommes. Cependant, souligne désormais l'accord, bien que cette comparaison soit réalisée sur l'ensemble du personnel, il peut arriver qu'il y ait un nombre insuffisant de salariés (hommes) ne permettant pas d'identifier une éventuelle situation d'écart. Dans cette hypothèse, la comparaison sera désormais réalisée « avec le salaire médian moins 5 % des hommes ayant le même niveau hiérarchique et la même tranche d'ancienneté, sans retenir le métier-repère ». Les **dossiers** des salariés ainsi **identifiés** feront l'**objet** d'une **analyse individuelle** approfondie **afin de déterminer si** une **révision** doit être **effectuée.** Pour 2019, 2020 et 2021, les révisions donneront lieu à un versement sur la paie du mois de juillet avec une date de valeur au 1er avril de l'année d'attribution.

Prise en compte des responsabilités familiales

L'accord reconduit les mesures visant à faciliter l'équilibre entre vie personnelle et vie familiale, à savoir :
– le **maintien** du **salaire** durant le **congé** de **paternité** ;
– le respect des « **bonnes pratiques** » concernant la tenue des **réunions** ;
– les **aides** à la recherche de **modes de garde** (plateforme nationale de services via un prestataire externe, mise à disposition de places de crèches d'urgence et des places permanentes). De plus, en vue de tenir compte des difficultés rencontrées par les parents travaillant le samedi pour faire garder leur enfant du fait de peu de structures (crèche, centre de loisirs, garderie, etc.) ouvertes le samedi et des coûts supplémentaires susceptibles d'être engagés, l'accord porte à 20 € pour cette journée de garde l'indemnité mensuelle de garde d'enfant. Cette mesure entrera en vigueur au plus tard le 1er janvier 2020. ■

Accord du 19 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Société Générale

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Retrouvez nos informations «Dernière minute» sur **liaisons-sociales.fr**

EMPLOI ET CHÔMAGE

Le taux de chômage au sens du BIT passe sous la barre des 9 % au quatrième trimestre 2018

Après la stabilité enregistrée au trimestre précédent, le taux de chômage au sens du BIT repart à la baisse au 4e trimestre 2018, a annoncé l'Insee le 14 février 2019. Égal à 8,5 % en métropole (– 0,3 point par rapport au 3e trimestre 2018), il concerne 2,5 millions de personnes. Pour l'ensemble de la France (hors Mayotte), le chômage s'établit à 8,8 %, « son plus bas niveau depuis début 2009 ».

Selon les données de l'Insee publiées le 14 février, le **taux de chômage** au sens du **BIT** en **France métropolitaine** a **reculé** au 4e trimestre 2018, de **0,3 point**, en s'établissant à 8,5 % de la population active. Cela correspond à 2 468 000 personnes. Sur un an, le chômage est en repli de 0,1 point. En incluant les DOM, le taux s'élève à 8,8 %, en baisse de 0,3 point également par rapport au trimestre précédent et de 0,2 point sur un an.

Fort repli du chômage des jeunes

Après la hausse du **chômage des 15-24 ans** observée au troisième trimestre 2018, celui-ci repart nettement à la baisse, avec un taux qui s'établit à **18,8 %** au quatrième trimestre 2018, soit un **recul de 1,7 point**. Le taux de chômage des 25-49 ans est également en repli, de 0,2 point, à 8,0 % de la population active. Le chômage des seniors est identique à celui du trimestre précédent (6,1 %).
Sur un an, le taux de chômage recule de 1,8 point chez les jeunes, de 0,1 point chez les seniors et reste stable chez les 25-49 ans.
Autre enseignement de l'étude, le **taux d'emploi s'accroît** pour toutes les **tranches d'âge**. Il a progressé sur le trimestre de 0,5 point chez les jeunes

TAUX DE CHÔMAGE, D'EMPLOI ET D'ACTIVITÉ

	4e trim. 2017	1er trim. 2018	2e trim. 2018	3e trim. 2018	4e trim. 2018
FRANCE MÉTROPOLITAINE ET DOM					
Taux de chômage dans la population active	9,0	9,2	9,1	9,1	8,8
FRANCE MÉTROPOLITAINE					
Taux de chômage dans la population active	8,6	8,9	8,7	8,8	8,5
Taux d'emploi dans la population totale (15-64 ans)	65,7	65,7	65,8	65,9	66,1
Taux d'activité dans la population totale (15-64 ans)	72,0	72,2	72,2	72,3	72,3

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi.

(31,0 %), de 0,2 point chez les 25-49 ans (81, 3 %) et de 0,1 point chez les seniors (62,5 %).

Hausse du sous-emploi

En métropole, 1 541 000 personnes (données CVS) étaient en sous-emploi au quatrième trimestre 2018, c'est-à-dire soit en temps partiel subi (occupant un emploi à temps partiel, souhaitant travailler plus et étant disponibles pour le faire), soit en chômage technique ou partiel. Cela correspond à 5,8 % des personnes ayant un emploi, en **progression de 0,2 point** sur le trimestre et sur l'année.

Le **temps partiel subi** est également en **hausse**, atteignant 5,5 % des personnes en emploi (+ 0,2 point). Enfin, le **chômage technique et partiel** reste **stable** au quatrième trimestre 2018, touchant 79 000 personnes. ■

INSEE, Informations rapides n° 2019-36, 14 février 2019

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : **liaisons-sociales.fr**

à retenir aussi

Projets

Le projet de loi de réforme du système de santé adopté en Conseil des ministres. La ministre des Solidarités et de la Santé a présenté, le 13 février en Conseil des ministres, un projet de loi relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé, qui doit être adopté d'ici l'été. Ce texte, qui traduit une partie des mesures du plan « Ma Santé 2022 » détaillées en septembre par Emmanuel Macron, vise en priorité à réformer les études de santé et la carte hospitalière. S'agissant du premier axe, est prévue en particulier la suppression du *numerus clausus*, qui permettra d'augmenter le nombre de médecins formés d'environ 20 % selon Agnès Buzyn. Second axe : « de nouvelles organisations territoriales pour accélérer le décloisonnement entre les différents acteurs et les faire se retrouver dans les territoires, au sein d'un collectif de soins de proximité » et l'instauration d'« hôpitaux de proximité ». Le projet de loi accélère enfin le déploiement des outils et ressources numériques. Ses mesures seront en grande partie précisées par des décrets et des ordonnances. La mise en œuvre du plan « Ma Santé 2022 » passe également par des négociations conventionnelles entre l'assurance maladie et les représentants des professionnels de santé relatives aux futures communautés professionnelles territoriales de santé évoquées ci-dessus et à la mise en place des « assistants médicaux » destinés « à libérer du temps médical ».

Conventions et accords

Prévention des RPS dans les sociétés financières. Un accord sur les risques psychosociaux (RPS) a été signé le 21 janvier entre l'ASF (Association des sociétés financières) et les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNB-CGC et Unsa. Cet accord, applicable depuis le 8 février et sur lequel nous reviendrons prochainement, prévoit, indique l'ASF, des dispositions relatives à la détection, la prévention et la gestion des RPS au travail, applicables à toutes les entreprises de la branche relevant de la CC des sociétés financières. Il définit les moyens d'action à travers la mise en œuvre par l'employeur d'un plan d'action.

acteurs, débats, événements

Égalité et diversité

Index de l'égalité F/H : tableur de calcul, questions-réponses et liste des référents sont mis en ligne

Un tableur Excel de calcul de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans les entreprises de plus de 250 salariés, un questions-réponses sur la mise en œuvre de l'index et la liste des référents désignés par les Direccte, ont été publiés par le ministère du Travail, les 13 et 14 février, sur son site internet *(https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/questions-reponses-sur-le-calcul-de-l-index-de-l-egalite)*. Le tableur « intègre toutes les formules de calcul nécessaires ». Ainsi, les entreprises doivent saisir leurs données dans les cellules vertes du tableau (par exemple, la rémunération annuelle brute moyenne en EQTP pour chaque groupe et l'effectif du groupe) afin d'obtenir automatiquement leurs résultats pour chacun des cinq indicateurs et leur note globale de l'index, avec parfois des commentaires sur l'interprétation de ces résultats. Si un ou plusieurs indicateurs, ainsi que l'index global, sont incalculables, le tableur l'indique également. Les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont jusqu'au 1er mars, au plus tard, pour publier leurs premiers résultats annuels. Un délai est accordé à celles de 251 à 999 salariés, qui ont jusqu'au 1er septembre. Quant à celles de 50 à 250 salariés, elles doivent publier leurs premiers résultats au plus tard le 1er mars 2020. Mais d'ici là, le ministère vise l'automatisation du calcul des indicateurs *(v. le dossier juridique -Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019)*. Par ailleurs, la liste des référents « égalité professionnelle » désignés par les Direccte pour accompagner les entreprises de 50 à 250 salariés dans la mise en œuvre de l'index *(v. l'actualité n° 17750 du 7 février 2019)* étant partielle, elle sera probablement mise à jour au fil des désignations.

Emploi et chômage

Assurance chômage : le patronat propose un projet d'accord global

Après deux semaines de suspension, les négociations sur la réforme de l'assurance chômage ont repris le 14 février 2019, avec un projet d'accord global mis sur la table par le patronat et envoyé la veille

aux syndicats. Les syndicats patronaux veulent revoir les règles des « CDD d'usage » et proposent « que l'employeur verse au salarié une prime de CDD d'usage égale à … % de la rémunération totale brute versée, dès lors que ce dernier a bénéficié d'au moins quatre CDD d'usage au cours des six derniers mois ». Le montant de cette prime reste ouvert à la négociation. Parmi les autres pistes, le patronat répond à une demande de la CFDT sur l'accès pour les CDD de moins de trois mois à la couverture complémentaire santé mise en place dans leur entreprise. Il souhaite également renforcer l'abondement de leur compte personnel formation. Avec ces propositions, le patronat espère convaincre les syndicats de renoncer à l'idée d'appliquer un bonus-malus sur les cotisations chômage des employeurs en fonction de leur recours aux contrats précaires. *Source AFP*

Politique sociale

Point d'étape sur le grand débat national

À la sortie du Conseil des ministres du 13 février, le ministre auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les Collectivités territoriales, chargé des Collectivités territoriales, et la secrétaire d'État auprès du ministre d'État, ministre de la Transition écologique et solidaire ont présenté une communication faisant un point d'étape sur le grand débat national. À ce jour, près de 1,7 million de visiteurs uniques se sont rendus sur le site *granddebat.fr* (parmi lesquels plus de 320 000 se sont inscrits à la plateforme), plus de 6 000 réunions ont été publiées dans toute la France (dont 2 500 ont déjà eu lieu) et plus de 850 000 contributions ont été postées en ligne. Parmi les propositions formulées sur la plateforme, 34 % concernent la fiscalité et les dépenses publiques, 25 % la transition écologique, 21 % l'organisation de l'État et des services publics et 19 % la démocratie et la citoyenneté. Alors que 3 500 réunions d'initiatives locales sont encore prévues partout sur le territoire jusqu'au 15 mars, de nouveaux rendez-vous sont prévus jusqu'au début du mois d'avril. Dans la première quinzaine de mars, des conférences sur chacun des quatre thèmes mis au débat seront organisées au niveau national, qui regrouperont les corps intermédiaires (organisations syndicales et patronales, associations, élus, etc.). Le communiqué précise enfin que « le président de la République et le gouvernement pourront alors préparer les prochaines étapes et prendre les premières décisions avant la mi-avril ».

La CGT, FO et Solidaires appellent à la grève le 19 mars pour « amplifier le mouvement social »

La CGT, FO, Solidaires et les organisations de jeunesse Unef (étudiants) et UNL (lycéens) ont appelé le 13 février à une journée d'action et de grève le 19 mars 2019 afin d'« amplifier le mouvement social ». « La situation sociale en France est marquée par l'expression diverse et multiple d'un mécontentement social grandissant, par l'aspiration à une véritable justice sociale et fiscale, par la dénonciation des reculs sur les libertés publiques comme individuelles. Le mouvement des gilets jaunes est l'expression récente de cette profonde crise sociale », relèvent les organisations dans leur communiqué. *Source AFP*

Secteurs

Les prestataires techniques au service de la création se dotent d'une charte du recrutement responsable

La F3C-CFDT indique, le 7 février, que dans le cadre de la CCN des prestataires techniques au service de la création et de l'événement, elle a proposé « une démarche vertueuse » autour du CDD d'usage. La CFDT souligne qu'il lui a fallu convaincre la partie patronale de se rallier à ses objectifs de favoriser une relation claire et transparente. « Une Charte du recrutement responsable est née. Elle sera constitutive du label auquel les entreprises doivent se conformer pour prétendre proposer des contrats à durée déterminée dits d'usage (CDDU) relevant de l'annexe VIII de l'assurance chômage ». La CFDT rappelle qu'elle préside déjà la commission d'attribution du Label de cette CC pour la partie spectacle vivant. « Ces deux prochaines années l'ensemble des entreprises seront réexaminées par la commission et chacune aura à signer cette Charte qui statue clairement sur de nouveaux comportements relationnels employeur-salarié au travers d'engagement en dix points. Diversité, égalité salariale, intégration, formation, outil d'accompagnement… en sont les maîtres mots ».

Entreprises

Édouard Philippe promet de suivre « personnellement » le dossier Arjowiggins Security

« Je m'engage à faire en sorte que l'État soit totalement mobilisé, il l'est […] pour, quelles que soient les circonstances, essayer de trouver la meilleure solution » pour la papeterie Arjowiggins Security, a affirmé Édouard Philippe devant l'Assemblée nationale, le 13 février 2019. Reconnaissant la situation « extrêmement délicate » de ce site en liquidation judiciaire qui emploie 240 salariés, le Premier ministre a affirmé « travailler dans le détail avec les ministres compétents… avec l'ensemble des administrations et opérateurs de l'État qui peuvent venir au soutien de ces opérations, à la meilleure solution susceptible d'être trouvée compte tenu des perspectives sombres ». *Source AFP*

Europe

UE : accord sur la proposition de règlement établissant une Autorité européenne du travail

Le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne sont parvenus à un accord provisoire, le 14 février 2019, sur la proposition de règlement établissant une Autorité européenne du travail *(v. l'actualité n° 17565 du 4 mai 2018)*. « Cette nouvelle instance vise à aider les États membres à mettre en œuvre les actes juridiques de l'UE dans les domaines de la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union et de la coordination de la sécurité sociale » et « fournira aussi des informations aux salariés et aux employeurs sur les aspects complexes de la mobilité transfrontière de la main-d'œuvre », a indiqué le Conseil dans un communiqué. L'accord doit désormais être adopté officiellement par le Parlement et par le Conseil, ce qui ouvrira la voie à la publication du règlement.

Grève nationale en Belgique : le pays au ralenti

Fermeture de l'espace aérien, perturbation dans les transports, piquets de grèves : la Belgique a tourné au ralenti le 13 février en raison d'une grève générale à l'appel des principaux syndicats pour de meilleurs salaires, une hausse des allocations et pensions, ainsi que de meilleures conditions de fin de carrière. Cet appel à la grève des trois grands syndicats du pays – FGTB (socialiste), CSC (chrétien) et CGSLB (libéral) – concernait tous les secteurs du pays, aussi bien dans le public que dans le privé. Tous les secteurs ont été touchés : administrations publiques, transports, poste, écoles, hôpitaux, collecte des déchets ainsi que les entreprises et centres commerciaux. La dernière grève générale en Belgique remonte à décembre 2014. *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 14 pages dont 2 pages de publicité. **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**