

- > **Clap de fin pour la négociation** relative à l'assurance chômage
- > **La mission Bérard-Oustric-Seiller** livre ses pistes pour limiter les arrêts de travail
- > **Les deux branches du particulier employeur** s'inscrivent dans la réforme de la formation

le dossier juridique p. 1-4

- > **Les cotisations d'assurance volontaire** au 1^{er} janvier 2019

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Clap de fin pour la négociation relative à l'assurance chômage

Les chances de réussite de la négociation sur l'assurance chômage étaient devenues infimes. Désormais c'est officiel: les partenaires sociaux se sont quittés sur un constat d'échec lors de la dixième séance de négociation du 20 février 2019. Patronat et syndicats ne sont pas parvenus à surmonter leurs désaccords autour du sujet des contrats courts et du bonus-malus. Une concertation tripartite avec le ministère du Travail pourrait avoir lieu dans les semaines qui viennent, à la demande du patronat et de certains syndicats.

La **négociation** relative à l'assurance chômage a pris **fin**, le **20 février**, sur un ultime **blocage** autour des **contrats courts** et du **bonus-malus**. Cela s'est terminé comme on pouvait l'imaginer: les syndicats exigeaient un système de modulation des cotisations sur les contrats courts et le patronat s'y est opposé jusqu'au bout. Le nouveau cadre très contraint de négociation imposé par le gouvernement, issu de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, explique également l'échec des discussions. Le feuilleton sur la réforme de l'assurance chômage ne s'arrêtera toutefois pas là, le patronat et certains syndicats demandent en effet une concertation tripartite avec le ministère du Travail. De son côté,

la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a « vivement » regretté cet échec et indiqué que « le gouvernement prendra ses responsabilités », ajoutant qu'il annoncerait « dans les jours à venir la méthode et le calendrier ».

Un échec immédiatement constaté

Les conditions de la poursuite de la négociation avaient été clairement posées lors de la séance précédente (*v. l'actualité n° 17757 du 18 février 2019*). Les **syndicats de salariés** ont tous **exigé** la présence d'un système de **modulation des cotisations** sur les **contrats courts** dans le projet d'accord patronal de la séance du 20 février. En l'**absence** d'un tel système, les partenaires sociaux ont rapidement constaté l'**échec** de la négociation. « Nous faisons le constat aujourd'hui que nous ne pouvons trouver suffisamment de points de convergences », a déclaré Hubert Mongon (Medef), qui a souligné avoir « le sentiment que nous sommes allés au bout de ce que nous pouvions proposer ». Le **patronat** était venu avec une **ultime proposition** consistant en la mise en place d'un **fond de sécurisation du parcours professionnel des salariés en contrats courts récurrents**, financé par une contribution spécifique forfaitaire à l'assurance chômage à la charge de l'employeur égale à 5 €, à chaque fin de CDDU de trois mois ou moins, mais cela n'a pas suffi à convaincre les syndicats de salariés.

« L'échec était très probable aujourd'hui, ça a été acté d'entrée de jeu par le patronat », a expliqué Marylise Léon (CFDT). « Ça s'est terminé en voie sans issue, c'est la première négociation que je fais

depuis dix ans ou en fait on n'a jamais négocié », a déploré Jean-François Focard (CFE-CGC). « L'intérêt supérieur des entreprises qui abusent des contrats courts était plus fort que celui des précaires », a regretté Éric Courpotin (CFTC). Pour Denis Gravouil (CGT), « le seul échec ce serait une baisse des droits des demandeurs d'emploi ». Côté patronal, le Medef tient à souligner qu'il « n'a jamais été possible de discuter du volet économies et le débat public s'est concentré exclusivement sur le volet contrats courts ».

Un cadre de négociation « trop contraignant »

Dans sa **lettre de cadrage** du 25 septembre (*v. l'actualité n° 17660 du 27 septembre 2018*), le gouvernement demandait aux partenaires sociaux rien de moins que de réaliser **3 à 3,9 milliards d'euros d'économies sur trois ans** en révisant les règles d'indemnisation ainsi que, notamment, la régulation du recours aux contrats courts récurrents, dans un délai de quatre mois et sans certitudes sur les suites qui seraient données à un éventuel accord. La demande s'est révélée, sans grande surprise, **trop complexe à réaliser** pour les partenaires sociaux, qui se sont quittés après presque quatre mois de négociation, à la suite de la plus courte de toutes les séances, tant les positions étaient claires et les décisions, en réalité, déjà prises de part et d'autre. Dans ce nouveau cadre de négociation issu des dispositions de la loi Avenir professionnel, **patronat comme syndicats ont pointé la responsabilité du gouvernement** dans cet échec. « Je n'envisage pas de penser

que nous sommes la cause de l'échec », a ainsi considéré Patrick Liébus (U2P). « La négociation qui nous était demandée avait des **contraintes** assez fortes, en termes de calendrier et de thèmes. Le **contexte social** des dernières semaines a évidemment pesé dans les analyses et prises de position de chacun », a renchéri Hubert Mongon. Pour Michel Beaugas (FO), la faute revient « en partie » au gouvernement en raison d'un « document de cadrage très contraignant » et aux interventions « au milieu de la négociation qui ont tendu les positions des uns et des autres ». « Le gouvernement a inventé le paritarisme d'État » a-t-il critiqué.

Vers une concertation tripartite avec le gouvernement ?

Face à l'échec des partenaires sociaux, les regards se tournent maintenant vers le gouvernement. Le **patronat** a annoncé vouloir lancer des discussions avec le ministère du Travail, de même que la **CFDT**. « Nous demandons à ce qu'une **concertation** avec la **ministre du Travail** s'ouvre, dans un esprit constructif », a déclaré Hubert Mongon, ajoutant que « nous souhaitons que la réunion ait lieu avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales ». « Il va falloir qu'on

nous explique si c'est toujours le document de cadrage qui s'applique ; nous serons attentifs à ce que le gouvernement respecte strictement les éléments présents dans le document [...]. Nous avons des questions à [lui] poser [...] sur sa volonté de piloter le régime » a-t-il poursuivi. « On demande l'organisation d'une tripartite, mais au regard du cadrage, il y avait quand même un **acteur fantôme**, qu'était le **gouvernement**, et ça a aussi pesé dans la négociation » a indiqué de son côté Marylise Léon.

« Je pense que le jeu sera plutôt de leur faire supprimer des paragraphes que d'en ajouter, ce sera un jeu de soustraction, on sera en défensif pour essayer de **limiter les dégâts** » a analysé Jean-François Foucard. La CGT « va regarder la suite et appeler à la vigilance. Il va falloir empêcher que la lettre de cadrage s'applique. Nous pensons que le contexte est différent de celui du mois de novembre et crée un climat dans lequel les décisions vont être beaucoup plus difficiles à prendre », a précisé Denis Gravouil.

Une reprise en main du régime par l'État ?

Désormais, le gouvernement à toute latitude pour déterminer de la suite des

événements relatifs à la réforme de l'assurance chômage, mais énormément de **questions** restent **en suspens**. Sera-t-il décidé de déterminer les **règles d'indemnisation** par **décret** en Conseil d'État comme l'a annoncé Muriel Pénicaud ? Le **bonus-malus** sur les contrats courts sera-t-il finalement mis en œuvre ? Le gouvernement respectera-t-il son propre document de cadrage prévoyant 3 à 3,9 milliards d'euros d'économies à réaliser sur trois ans ? Quel **avenir** pour l'**Unédic** et la **gestion** de l'assurance chômage ? Autant d'éléments qui restent à éclaircir dans les prochaines semaines. En attendant, le « **paritarisme prend un coup** important », a estimé Patrick Liébus de l'U2P. « C'est aussi, je pense, le début de la fin du paritarisme dans sa configuration actuelle », a renchéri Éric Courpottin. « Aujourd'hui, on acte la fin d'une époque, on donne la main très clairement à l'état », a déclaré Jean-François Foucard. ■

Projet d'accord national interprofessionnel du 20 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

MALADIE

La mission Bérard-Oustric-Seiller livre ses pistes pour limiter les arrêts de travail

Moduler le taux de cotisation maladie due par les employeurs, permettre le télétravail pour raisons de santé ou encore forfaitiser le montant des prestations en espèces dues au titre de la maladie, telles sont les principales propositions de la mission Bérard-Oustric-Seiller sur l'indemnisation des arrêts de travail, remises au Premier ministre le 20 février.

Stéphane Oustric, professeur en médecine, Jean-Luc Bérard, DRH de Safran, et Stéphane Seiller, conseiller maître à la Cour des comptes, ont rendu, le 20 février 2019, leur rapport pour « plus de prévention, d'efficacité, d'équité et de maîtrise des arrêts de travail » visant à entamer le débat sur le système d'indemnisation des arrêts de travail dont bénéficient les salariés du secteur privé. Syndicats d'employeurs et de salariés, médecins libéraux et hos-

pitaliers, complémentaires santé, assurance maladie, tous les acteurs du système ont été consultés. Le rapport doit alimenter les réflexions sur la réforme de la santé au travail, qui sera au cœur de la réunion du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) du vendredi 22 février.

Limites de la désinsertion professionnelle

Le rôle des entreprises dans la prévention de la désinsertion professionnelle est au cœur du rapport. Ainsi, les rapporteurs proposent-ils la **fin du taux uniforme de cotisation patronale** d'assurance maladie pour mieux impliquer les entreprises. « Des systèmes de **modulation** du taux de la cotisation maladie pourraient être définis, pour tenir compte par exemple de l'écart de profil de **sinistralité** en matière d'arrêt de travail maladie d'une **entreprise** » par rapport à la sinistralité dans son secteur d'activité, comme ce qui existe en

matière d'accidents du travail. La cotisation maladie pourrait en outre être **bonifiée** pour « prendre en compte les populations susceptibles de subir un effet d'éviction (salariés âgés, en situation de handicap, etc.) ». Répondant à une demande des organisations syndicales de salariés, la mission propose aussi que, dans le cadre de la réforme de la santé au travail, les acteurs se saisissent de la question du « **délai** au terme duquel devra avoir lieu la **visite d'évaluation ou de pré-reprise** ». Si cette question de la santé au travail doit être le sujet de la prochaine réunion du groupe permanent du Conseil d'orientation des conditions de travail du 22 février, la mission a d'ores et déjà arrêté sa position : la visite de pré-reprise devrait se situer **entre six semaines et**

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

trois mois maximum après le début de l'arrêt de travail et ne serait plus réservée aux seuls salariés en arrêt de plus de trois mois. Pour les rapporteurs, cette proposition s'inscrirait dans un cadre plus vaste de **redéfinition de l'objectif** fixé aux **dispositifs d'indemnisation** : la reprise d'une activité professionnelle.

Télétravailler pour raison de santé

Toujours dans l'objectif de favoriser la reprise du travail car une « personne arrêtée plus de six mois perdrait la moitié de ses chances de retrouver son travail, voire un travail », les experts suggèrent que le **médecin traitant** puisse **prescrire**, en lieu et place d'un arrêt de travail pour maladie à temps complet, la possibilité d'un travail à domicile, sous forme de « **télétravail pour raison de santé** ». La proposition, dévoilée à l'automne et qui a suscité un certain nombre de réserves, a été précisée par les rapporteurs : il s'agirait non pas d'une obligation mais d'une **option** au choix du salarié faite par le médecin. Pour les auteurs, cette possibilité a « vocation à être exercée de manière privilégiée par un salarié travaillant dans une entreprise qui aura préalablement défini un cadre de télétravail et dont les activités de l'entreprise peuvent être exercées en télétravail ». L'accord de l'employeur serait néanmoins nécessaire.

Instaurer un jour de carence d'ordre public et forfaitiser les IJ maladie

L'hypothèse d'un **jour de carence « d'ordre public »**, qui ne pourrait être couvert par des accords de branche ou d'entreprise, idée soutenue par les employeurs mais rejetée par les syndicats de salariés, n'est pas écartée par les rapporteurs. Elle ne pourrait toutefois être envisagée **que si le complément légal** versé par l'employeur prévu par la loi de mensualisation est **étendu** à certaines populations qui en sont actuellement privées (assistants maternels, personnes nouvellement embauchées en CDD par exemple). En parallèle, la mission envisage un alignement des règles de **carence du complément employeur** (sept jours actuellement) sur celles de la sécurité sociale (**trois jours**).

Si cette idée de double aménagement du complément employeur était retenue, la mission propose deux autres « simplifications majeures » qui en découlent. Premièrement, l'**indemnité journalière maladie** ne varierait plus en fonction du salaire (50 % du salaire plafonné à 1,8 Smic) mais serait **fixée forfaitairement** pour les **30 premiers jours d'arrêt** de travail (à hauteur de 0,7 Smic). Pour les auteurs du rapport, les entreprises seraient alors gagnantes puisque cela induirait un « **allègement massif des coûts de gestion** »

(liés au calcul, complexe, des indemnités journalières), la plupart des arrêts de travail étant de courte durée.

Deuxièmement, l'extension du complément employeur entraînerait la **généralisation de la subrogation**, donc le maintien de salaire, bien que les représentants des employeurs y soient défavorables. Pour les convaincre, la mission entend que les caisses d'assurance maladie prennent des engagements pour rembourser rapidement les entreprises qui pratiqueraient la subrogation. Enfin, à titre de simplification, les rapporteurs se prononcent pour la **suppression**, pour le bénéfice des prestations en espèces maladie, de certaines « règles historiques » comme l'**obligation de présence au domicile** du salarié malade. Cette obligation pourrait être remplacée par un « contrôle médical » du salarié « après convocation au cabinet du médecin-conseil », ce qui impliquerait, dans un deuxième temps, pour les sociétés qui organisent des contre-visites pour le compte de l'employeur, de revoir leur modèle économique. ■

Rapport sur « plus de prévention, d'efficacité, d'équité et de maîtrise des arrêts de travail » remis au Premier ministre le 20 février 2019



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

FORMATION

Les deux branches du particulier employeur s'inscrivent dans la réforme de la formation

Les partenaires sociaux des deux branches du particulier employeur ont conclu, le 19 décembre 2018, un accord créant au sein du futur Opcv un organisme spécifique. Celui-ci assurera la gestion de la contribution formation, versée par les employeurs, fixée à 0,40 % à partir du 1^{er} avril 2019.

Un accord, signé le 19 décembre 2018 par les partenaires sociaux des deux branches du particulier employeur, organise la création d'un organisme spécifique au sein du futur Opcv (opérateur de compétences), qui sera agréé pour le champ des salariés du particulier employeur. Il concerne tous les salariés, qu'ils relèvent de la convention collective nationale du 24 novembre 1999 ou de celle, du 1^{er} juillet 2004, des

assistants maternels du particulier employeur. Les signataires s'inscrivent ainsi dans le cadre de l'article 38 de la loi Avenir professionnel.

Un second accord, dit de « méthode », du 21 novembre 2018, lance un travail paritaire de rapprochement des conventions collectives (*v. encadré*).

La mise en place d'un organisme spécifique au sein de l'Opcv

Selon l'article L. 6331-60 du Code du travail, la part de contribution au financement de la formation versée à un Opcv peut, par accord dans les deux branches des salariés du particulier employeur et des assistants maternels du particulier employeur, faire l'objet d'une **gestion particulière** par un organisme créé. Cette gestion s'accompagne d'un **suivi comptable distinct**.

Dans leur accord du 19 décembre, les deux branches ont décidé de se saisir de cette possibilité en mettant en place au sein de l'Opcv un organisme paritaire spécifique administré par un conseil de gestion. Ce dernier est chargé de proposer au conseil d'administration du futur Opcv :

- les actions et services à mettre en œuvre ;
- les modalités de leur financement au titre de la contribution au financement de la formation professionnelle des particuliers employeurs.

L'association « employeur relais »

L'accord crée aussi une **association paritaire nationale interbranches**. Celle-ci sera chargée, par mandat des employeurs, de **prendre en charge** directement les **rémunérations** et frais de vie

des salariés pendant le suivi des formations. L'association jouera ainsi le rôle d'employeur relais. Elle simplifiera également la gestion administrative des dispositifs de formation, souligne l'accord. L'association mettra en place toute **action d'information**, de promotion, de développement, de financement, de gestion, de mise en œuvre des actions qui lui sont confiées par accords de branche dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Les partenaires sociaux veulent qu'elle puisse fonctionner dès le début de 2019.

Le financement de la formation

L'accord réaffirme la volonté de ses signataires de renforcer les démarches déjà entreprises, pour **développer la formation** des salariés relevant des deux branches. Il s'appuie sur la contribution conventionnelle prévue par les accords du 17 décembre 2014 et confirmés par

VERS UNE « CONVERGENCE » ENTRE LES DEUX CCN DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Le *BO-CC* n° 2019-03 publiera l'accord de méthode que les partenaires sociaux des deux branches ont signé le 21 novembre 2018. Cet accord crée une commission interbranche chargée de mener des « travaux de convergence ». Selon les signataires, un rapprochement des statuts collectifs consolidera la représentativité du secteur et rendra les dispositions conventionnelles plus lisibles. L'accord précise que la notion de convergence n'implique pas une uniformisation de toutes les dispositions. Une « approche visant à définir d'une part un socle de dispositions communes et d'autre part le maintien de dispositions conventionnelles relevant des spécificités propres à chacune des deux branches, pourra être envisagée ». Le calendrier retient un temps de négociation jusqu'à la fixation de l'architecture des futurs dispositifs conventionnels, compris entre un an et 18 mois.

un accord du 7 juin 2016 (*v. l'actualité* n° 17158 du 13 septembre 2016). Il décide de mobiliser cette contribution au taux de **0,4 %** à compter du **1^{er} avril 2019**. Il précise qu'elle est calculée sur l'assiette définie par l'article L. 6331-58 du Code du travail. ■

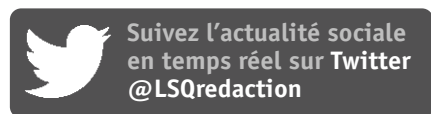
Accords interbranches du 21 novembre et du 19 décembre 2018 sur une convergence des CCN des deux branches et sur l'organisme spécifique créé au sein de l'Opcv

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Restructuration de CCN dans les branches du camping. Le *Journal officiel* du 21 février 2019 publie l'arrêté d'extension d'un accord portant fusion des champs d'application de la convention collective nationale des industries du camping et de celle du commerce des articles de sports et équipements de loisirs. Cet accord prévoit une période de négociation d'une durée maximale de cinq ans, afin de définir les dispositions harmonisées. Il avait été signé le 23 janvier 2018 par la Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs, par Union sport et cycle et par la Fédération française des industries du sport et des loisirs, avec les fédérations syndicales de salariés CFTD, CFTC et Unsa.



► Projets

Échec de la CMP sur le projet de loi Pacte. Sans surprise, députés et sénateurs ne sont pas parvenus le 20 février à se mettre d'accord sur une version commune du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (Pacte). « Nous avons eu une heure d'échanges pour pointer les sujets qui font désaccords, mais aussi des points introduits au Sénat qui peuvent être considérés comme des avancées par les députés », a déclaré le sénateur LR et co-rapporteur Jean-François Husson. Outre les privatisations, la question des seuils sociaux et fiscaux pour les entreprises ainsi que leur objet social sont les principaux points de désaccord. Le projet de loi sera examiné par la commission spéciale de l'Assemblée, présidée par Olivia Grégoire (LREM), dès le 4 mars, avant son passage dans l'hémicycle en nouvelle lecture du 13 au 15 mars. Après une navette avec le Sénat, l'Assemblée aura le dernier mot.

► Législation et réglementation

Les modalités de télédéclaration de l'index de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes sont fixées. Un arrêté du 31 janvier détermine les modalités de télédéclaration au ministère du Travail des indicateurs et des résultats de l'index de l'égalité femmes/hommes dans les entreprises (*v. le dossier juridique - Égalité - n° 21/2019 du 31 janvier 2019*). Il dispose que ces informations devront être renseignées

sur le site internet du ministère du Travail à l'adresse suivante : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-et-fiches-pratiques/formulaires-et-teledeclarations/entreprises/>. Cette adresse renvoie au formulaire de transmission des données de l'index aux Direccte et Dieccte mis en ligne le 19 février (*v. l'actualité* n° 17760 du 21 février 2019) (Arr. du 31 janvier 2019, JO 21 février, NOR : MTRT1904549A).

Maladie

■ Rapport sur les arrêts maladie : ses préconisations vont dans le bon sens, selon l'Unsa et la CFDT

Dans un communiqué du 20 février, l'Unsa se félicite que les auteurs du rapport sur les arrêts maladie remis au Premier ministre ce même jour (*v. ci-dessus*), « aient eu pour volonté de présenter ce sujet de manière globale, dans une réflexion systémique en veillant à ne stigmatiser aucun des acteurs de ce dossier pouvant avoir une portée très sensible ». Pour l'Unsa, « ces propositions permettront de réduire les inégalités entre salariés ». Cependant, le syndicat « ne peut accepter que ces nouveaux droits soient corrélés à la mise en place d'un jour de carence non pris en charge pour tous ! ». Par ailleurs, l'organisation syndicale « s'interroge sur la proposition visant à forfaitiser l'indemnité journalière » estimant qu'elle « pourrait se traduire par une baisse des droits pour les chômeurs puisque ces derniers, privés d'employeur, ne bénéficient pas du maintien de salaire ». En ce qui concerne un possible recours au télétravail ou à l'arrêt maladie à temps partiel dès le premier arrêt de travail, l'Unsa estime que « ces pistes peuvent être intéressantes notamment pour lutter contre la désinsertion professionnelle ». De son côté, la CFDT, juge, le 21 février, que ce rapport inscrit nombre de ses préconisations. Cependant, ajoute-t-elle, « il reste un certain nombre de points sur lesquels la CFDT se montrera particulièrement vigilante », à savoir la priorité à mettre sur le recouvrement de la santé du travailleur ainsi que le besoin d'analyses et d'études d'impacts approfondies concernant les alternatives aux arrêts de travail à temps complet comme le télétravail, la forfaitisation de l'indemnisation, ou l'extension du jour de carence.

Politique sociale

■ Projet de loi Pacte : FO dénonce le relèvement des seuils sociaux par le Sénat

Suite au relèvement des seuils d'assujettissement par le Sénat (*v. l'actualité n° 17755 du 14 février 2019*), FO a estimé, dans un communiqué du 20 février, que « rien n'est épargné ». En effet, poursuit le syndicat, « les attributions des CSE, l'appréciation des difficultés économiques, l'obligation de mettre en place un PSE, la désignation de délégués syndicaux, les accords-types de branche, la mise en place de l'intéressement et de la participation... toutes ces obligations s'imposeraient dés-

ormais dans les entreprises d'au moins 100 salariés, au lieu de 50 à l'heure actuelle ». Par ailleurs, ajoute-t-il, « d'autres droits reconnus aux syndicats, tels que la fourniture d'un local, ne s'imposeraient plus qu'à partir de 250 salariés ». Pour FO, « il s'agit ni plus ni moins d'une remise en cause des moyens de l'action syndicale et des possibilités d'implantation. Ce seuil doit être au contraire abaissé à 50 salariés ». L'organisation syndicale demande donc « le retrait de cette hausse des seuils qui serait un franchissement de trop (de plus) contre les droits des salariés ! ».

■ Le délai d'habilitation à agir par ordonnance en cas d'absence de CCN ferroviaire prolongé

François De Rugy et Elisabeth Borne ont présenté une lettre rectificative au projet de loi d'orientation des mobilités présenté en Conseil des ministres le 26 novembre 2018 (*v. l'actualité n° 17705 du 3 décembre 2018*), qui sera débattu au Sénat en mars. Cette lettre vise à prolonger l'habilitation du gouvernement, initialement prévue par la loi du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire, à légiférer par ordonnance dans le domaine de la négociation collective pendant une période de neuf mois à compter de la publication de la loi d'orientation des mobilités. Il s'agit d'anticiper un éventuel échec de la négociation relative à la mise en place d'une nouvelle convention collective complète pour la branche ferroviaire dans le cadre de l'arrêt du recrutement au statut des agents de la SNCF à compter de 2020, négociation qui doit aboutir au plus tard le 31 décembre 2019. La lettre rectificative intègre en outre dans le projet de loi d'orientation des mobilités les dispositions concernant le secteur des transports ferroviaires qui figuraient dans le projet de loi portant suppression de sur-transpositions de directives européennes en droit français, qui a été examiné en première lecture au Sénat en fin d'année 2018.

■ Le Collectif Alerte contre les contreparties au versement des aides sociales

Suite à la proposition controversée du Premier ministre de renforcer les contreparties aux aides sociales, les associations du Collectif Alerte, ont demandé, dans un communiqué du 20 février, « de ne pas conditionner le versement des aides sociales à une activité mais de lutter activement contre le non-recours à ces prestations ». « Il appartient de plus à l'État de proposer aux allocataires un accompagnement de qualité afin de favoriser

leur insertion durable dans la société, en facilitant le retour à l'emploi comme le souhaite la majorité des bénéficiaires des minima sociaux », ont-elles ajouté. Le Collectif Alerte, poursuit le communiqué, « sera particulièrement attentif au respect de ces principes, y compris lors des futures remontées du Grand débat national et de la concertation annoncée sur le revenu universel d'activité ».

Emploi et chômage

■ Laurence Parisot veut mettre en lumière les métiers et formations liés à la transition énergétique

Laurence Parisot appelle à un « pacte social » sur la transition énergétique dans son rapport de préparation du Plan de programmation de l'emploi et des compétences (PPEC) qu'elle a présenté le 19 février au ministre de la Transition écologique et solidaire, à la ministre du Travail, et à la secrétaire d'État auprès du Ministre d'État. Le PPEC a été prévu par la loi de transition énergétique de 2015 pour élaborer une vision prospective des impacts de la transition écologique en matière d'emplois et de compétences. Or pour l'ancienne présidente du Medef « il ne fait pas de doute que la transition énergétique provoquera des destructions d'emplois, notamment dans les activités basées sur l'énergie fossile ou très émettrices de CO₂. Symétriquement, il est possible, mais pas certain, que la progression des emplois de l'économie verte compense totalement ces pertes ». Il ressort aussi du rapport que la transition énergétique crée peu de nouveaux métiers mais fait évoluer les métiers existants. Il est ainsi nécessaire de créer un tableau de bord de ces métiers et « d'ajuster en permanence » l'offre de formation. En ce sens, les branches devraient être encouragées à examiner les impacts sociaux de la transition énergétique et à réviser plus régulièrement leurs référentiels métiers. Les formations doubles alliant transition énergétique et transition numérique devraient se multiplier. Laurence Parisot suggère en outre à France Compétence d'ouvrir un chantier spécifique à la Transition Énergétique. Elle propose aussi de renforcer la visibilité et l'attractivité des diplômes ayant une dimension transition énergétique. Dans un communiqué, les ministres destinataires de ce rapport indiquent qu'ils vont solliciter les associations environnementales et les organisations syndicales pour prolonger cette réflexion et définir au cours du printemps 2019 une feuille de route opérationnelle.

Contrôle

► La CGT dénonce les suppressions de poste prévues à l'inspection du travail

Suite à l'annonce « en catimini » de la ministre du Travail, de ne compter d'ici 2022 qu'un agent de contrôle pour 10 000 salariés, la CGT estime, dans un communiqué du 20 février que « pour atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé, ce sont en effet pas moins de 15 % des postes d'agent de contrôle qui devraient être supprimés au cours des prochaines années ! ». Selon le syndicat, « si cette politique devait être mise en œuvre, l'inspection du travail, déjà exsangue, n'aurait tout simplement plus les moyens d'accueillir, de renseigner, de traiter les plaintes des salariés et de leurs représentants, ce qui constitue pourtant sa mission première ». « Plutôt que des suppressions de postes, c'est un doublement des effectifs qui est nécessaire pour que l'inspection du travail puisse remplir ses missions ! », estime la CGT.

RSE

► Devoir de vigilance des entreprises : des plans « insuffisants » selon les ONG

« Les premiers plans de vigilance que devaient présenter les entreprises en 2018 sont souvent incomplets et parfois même inexistantes », observent des ONG (Action Aid, Les Amis de la Terre, Amnesty International, CCFD-Terre Solidaire, le Collectif Éthique sur l'étiquette et Sherpa), qui ont réalisé un bilan de la première année d'application de la loi (française) du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance. Ainsi, déplorent-elles dans un communiqué du 21 février, certaines sociétés n'ont toujours pas publié de plan de vigilance, notamment Lactalis et le Crédit Agricole. En ce qui concerne les 80 plans analysés, « la plupart ne répondent que très partiellement aux exigences de la loi ». « Les risques pour les investisseurs ou pour l'entreprise elle-même sont mis en avant au détriment de ceux relatifs aux tiers (les travailleurs, les populations et l'environnement) », soulignent-elles. Face à ces constats, les associations demandent aux pouvoirs publics « d'assurer un réel suivi de l'application de la loi et de la renforcer afin que davantage d'entreprises soient visées ». Elles souhaitent également que la France se mobilise afin de faire adopter en Europe et dans le monde des « normes contraignantes pour toutes les multinationales ». *Source AFP*

Entreprises

► Amazon : des salariés obtiennent la reconnaissance de leurs qualifications

Six employés du site de Saran (Loiret) du groupe de distribution Amazon ont

obtenu devant le conseil de prud'hommes le rattachement à la convention collective du commerce de détail, ce que la direction leur refusait, a indiqué, le 19 février, la CGT. Selon le syndicat, la direction avait refusé d'appliquer la convention collective en usage en France, lui préférant la convention en usage aux États-Unis. Le conseil de prud'hommes d'Orléans a donc ordonné un reclassement dans la convention collective nationale commerce détail non alimentaire, a précisé la CGT. « Amazon respecte ses obligations en tant qu'employeur », a affirmé l'entreprise estimant que « la décision rendue par le conseil de prud'hommes d'Orléans est contestable ». L'entreprise envisage de faire appel, a ajouté la direction. *Source AFP*

► Alcatel-Lucent : des salariés manifestent contre un nouveau PSE

Plus de 150 salariés d'Alcatel-Lucent du site de Nozay, où 354 postes sont visés par un nouveau plan social, se sont rassemblés, le 19 février, à proximité de l'Assemblée nationale, à l'appel de l'intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC. Avec la multiplication des plans sociaux, « on arrive à une masse critique en termes de compétences. La R&D ne se suffit pas à elle-même, on va perdre des clients », a déclaré la CFE-CGC, en déplorant le « manque de vision » de la direction. Ce PSE est un « non-sens qui emmène l'entreprise dans le mur, y compris la R&D », a estimé, de son côté, la CGT. *Source AFP*

► Préavis de grève à la Méridionale dès le 25 février

Des préavis de grève des syndicats STC et CGT de La Méridionale ont été déposés, le 19 février à Bastia et Marseille pour les 25 et 26 février. Les syndicats s'inquiètent de l'attribution de la prochaine délégation de service public maritime (DSP) entre Marseille et les cinq ports corses (Ajaccio, Bastia, Porto-Vecchio, Propriano et Ile Rousse). Cette DSP sera attribuée ligne par ligne pour 15 mois et débutera en octobre prochain. Le STC réclame également « la mise en place d'une stratégie [...] permettant de rester présente sur l'ensemble des lots » et un « engagement de la direction du maintien de la totalité des effectifs ». *Source AFP*

► La Poste : des postiers manifestent contre les restructurations

Une soixantaine de postiers grévistes, étudiants de l'université de Nanterre et militants syndicaux ont brièvement occupé, 20 février, la cour du ministère du Travail pour réclamer un entretien avec le cabinet de Muriel Pénicaud. « On demande le report des restructurations qui augmentent les charges de travail », a déclaré le secrétaire départemental du syndicat SUD-Poste 92. Les grévistes

souhaitent également « un moratoire de cinq ans sur les réorganisations » ainsi que « la titularisation des agents » intérimaires. *Source AFP*

International

► Brésil : 275 milliards d'euros d'économies prévues sur les retraites

Le président brésilien Jair Bolsonaro a présenté, le 20 février, au Congrès un projet de réforme des retraites qui selon lui ferait économiser plus de 275 milliards d'euros au pays sur dix ans. Comme le gouvernement l'avait déjà annoncé, la principale nouveauté du texte est l'âge minimum de départ à la retraite : 62 ans pour les femmes et 65 pour les hommes, à l'issue d'une période de transition de 12 ans. Le système actuel ne prévoit pas d'âge minimum. La durée de cotisation minimale a été par ailleurs relevée à 20 ans au lieu de 15 ans actuellement, mais il faudra cotiser 40 ans pour obtenir une retraite à taux plein. *Source AFP*

// Conférence Liaisons

► Verrouillage des forfaits-jours – contrôle du temps, suivi de la charge...

Instauré en 2000, le forfait-jours reste pourtant un dispositif délicat à mettre en œuvre, sous haute surveillance de l'inspection du travail et régulièrement sanctionné par les tribunaux. Les récentes réformes du droit du travail ne facilitent pas l'exercice, bien au contraire ! La jurisprudence de son côté ne cesse de renforcer ses exigences. Une fois le dispositif mis en place, le suivi du forfait-jours peut se transformer en casse-tête RH ! Comment mesurer du temps flexible, comment veiller aux temps de repos, comment évaluer la charge de travail, réelle ou subjective, et éviter les pièges et les risques de contentieux ?

Auditer et sécuriser vos pratiques, c'est ce que nous vous proposons lors cette journée Liaisons sociales, le **mercredi 20 mars 2019**, avec une approche résolument opérationnelle, axée sur l'analyse de cas concrets (pourquoi pas les vôtres ?).

À la tribune : Grégory Chastagnol, avocat associé (Fromont-Briens) ; Martine Riou, avocat associé (Coblence & Associés).

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