

> **CSE**: les conditions d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition clarifiées> **Les associations régionales du CCCA-BTP** se dotent d'un accord GPEC> **La GPEC «un outil face au besoin de se réinventer»** selon le secrétaire général du CCCA-BTP

le dossier écosoc p. 1-12

> **Hausse du salaire mensuel de base** de 0,3 % au 3^e trimestre

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

CSE : les conditions d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition clarifiées

Le fait pour un salarié mis à disposition, ayant exercé le droit d'option prévu par l'ancien article L. 2314-18-1 du Code du travail, d'avoir voté lors des élections de DP de l'entreprise utilisatrice, ne le prive pas du droit d'être électeur et éligible lors des premières élections du CSE menées ultérieurement dans l'entreprise d'origine. Comme l'affirme la Cour de cassation dans un arrêt du 13 février 2019, le droit d'option exercé sur la base d'un texte désormais abrogé ne peut être opposé au salarié pour refuser son éligibilité au CSE de l'employeur d'origine.

Depuis l'intervention de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant institué le CSE, les conditions d'électorat et d'éligibilité des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ont été revisitées. Alors qu'auparavant, ils pouvaient choisir d'exercer leur droit de vote (CE, DP) et d'éligibilité (DP uniquement) au sein de l'entreprise utilisatrice plutôt que dans l'entreprise d'origine (*C. trav., art. L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 anciens*), ils ne sont désormais éligibles qu'au sein du CSE de cette dernière. En revanche, ils bénéficient d'un **droit d'option** en matière d'électorat, qui leur permet seulement de **choisir**, sous certaines conditions, d'être **électeurs** au **CSE soit de l'entreprise utilisatrice, soit de l'entre-**

prise d'origine (*C. trav., art. L. 2314-23*). Un arrêt rendu le 13 février 2019 par la Cour de cassation permet de résoudre une **difficulté** pratique liée à la première mise en place du CSE dans l'entreprise d'origine. En effet, le **salarié mis à disposition** peut avoir antérieurement exercé son droit d'option en faveur des élections de **délégués du personnel** menées dans l'**entreprise utilisatrice**, ce qui vaut en principe pour toute la durée du cycle électoral. De fait, il **ne pourrait** donc **participer** au nouveau processus électoral intervenant dans l'entreprise d'origine au cours de ce cycle. La Cour de cassation juge pourtant l'exact inverse: le droit d'option exercé en 2016 en application d'un texte désormais abrogé ne peut priver le salarié de son droit d'être électeur et éligible lors des élections du **CSE** organisées en 2018 dans l'entreprise d'origine.

Exercice du droit d'option lors des élections DP de l'entreprise d'accueil

En l'espèce, le **salarié** d'une association (entreprise d'origine) a été **mis à disposition** d'une **entreprise** extérieure (entreprise utilisatrice ou d'accueil). En mars 2016, il a choisi d'exercer son **droit de vote** pour les élections de **délégués du personnel** menées au sein de l'**entreprise utilisatrice**.

En 2018, l'**entreprise d'origine** a organisé les élections de son **premier CSE**. À cette occasion, elle a **refusé d'inscrire** le salarié sur la **liste des électeurs** (excluant par la même toute possibilité d'y être candidat), au **motif** qu'il avait déjà **exercé son droit d'option** lors des élections antérieures menées dans l'entreprise utilisatrice.

Le **tribunal d'instance** a donné raison à l'entreprise d'origine, en considérant que le **salarié avait renoncé** à exercer ses droits électoraux au sein de celle-ci en mars 2016 et ce, pour une durée de quatre ans. **Jusqu'en 2020**, date d'expiration du cycle électoral ayant débuté dans l'entreprise utilisatrice, cette option devait donc le conduire à ne plus être électeur et éligible auprès de l'entreprise d'origine. Un **raisonnement censuré** par la Cour de cassation.

Mobilisation du principe de participation

Statuant au visa de l'article 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (qui vise le principe de participation des travailleurs à la détermination de leurs conditions de travail), la Haute juridiction précise que «le droit d'option exercé par un salarié mis à disposition, en application d'un **texte légal** désormais **abrogé** qui l'autorisait à être électeur et éligible dans son entreprise d'accueil, **ne peut lui être opposé pour refuser son éligibilité au comité social et économique** mis en place au sein de son entreprise d'origine, dès lors que l'entrée en vigueur de l'**ordonnance** n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ne lui permet plus d'être éligible dans son entreprise d'accueil».

Et d'en conclure que «le choix effectué par le salarié en 2016 d'être électeur



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

dans son **entreprise d'accueil** aux élections des délégués du personnel ne pouvait le priver de son droit d'être électeur et éligible lors des élections du comité social et économique de son entreprise d'origine».

Autrement dit, l'ordonnance de 2017 instituant le comité social et écono-

mique a changé la donne en excluant toute éligibilité dans l'entreprise utilisatrice. Au regard de ce changement de circonstance, le droit d'option exercé sur le fondement de l'ancien article L. 2314-18-1 Code du travail ne tient plus lors des premières élections de CSE menées ultérieurement dans

l'entreprise d'origine. Le salarié sera donc légitimement en droit de participer à celles-ci. ■

Cass. soc., 13 février 2019, n° 18-60.149 F-PB

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

Les associations régionales du CCCA-BTP se dotent d'un accord GPEC

Le CCCA-BTP, qui anime le réseau de l'apprentissage du BTP, a signé, le 17 décembre 2018, un accord relatif à la gestion des emplois et des compétences (GPEC). Applicable depuis le 1^{er} février 2019 aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des 77 CFA du secteur, cet accord prévoit la création d'un Observatoire des métiers et des compétences et des outils RH en vue de son déploiement au sein des associations. Il fait l'objet d'une demande d'extension (v. l'éclairage donné par le secrétaire général du CCCA BTP ci-après).

Un accord relatif à la gestion des parcours professionnels dans les associations régionales a été conclu, le 17 décembre 2018, entre le CCCA-BTP (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP) et les syndicats CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO. Selon son préambule, il doit permettre à ces associations «de maintenir et de développer des services de qualité au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP». Ce texte, qui s'inscrit dans le cadre des évolutions portées par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (v. l'actualité n° 17626 du 3 août 2018) et du plan stratégique CCCA-BTP, «Transform'BTP» adopté en 2017, vise à donner à chaque salarié du réseau «une information sur les compétences attendues [...] et les moyens qui sont mis à sa disposition pour la gestion de son parcours professionnel et de son employabilité».

L'accord devra être mis en œuvre dans les associations régionales soit dans le cadre d'un accord local qui ne pourra que le compléter, sans le modifier, soit dans le cadre d'un plan d'action adopté après consultation des institutions représentatives du personnel.

Suivi des compétences du réseau

Afin de «disposer d'une meilleure visibilité sur les forces et faiblesses des activités et compétences actuellement mises en œuvre au sein du réseau des associations régionales» et de «mieux anticiper les transformations qui en découlent», l'accord crée un Observatoire paritaire des métiers et des compétences, lui donnant pour mission :

- l'identification des évolutions qui vont influencer les emplois, les métiers, les qualifications et les compétences ;
- caractériser les évolutions réglementaires, technologiques, organisationnelles, économiques de l'environnement et leurs effets sur les secteurs d'activités des associations régionales et sur les parcours professionnels ;
- formuler des observations, préconisations et alertes ;
- construire des outils pour la mise en œuvre de la GPEC et veiller à leur adaptation (v. ci-dessous) ;
- assurer le pilotage de la mise en œuvre de l'accord GPEC et suivre son application dans les associations régionales ;
- apporter un appui aux acteurs de la GPEC ;
- fixer le mode de transmission des informations par les associations régionales.

En complément du temps consacré aux réunions de l'observatoire, chaque syndicat dispose, pour les préparer d'un crédit de 14 heures de délégation par réunion, avec report possible sur le trimestre suivant dans la limite de 50 % de ce crédit. Les membres de l'observatoire, qu'ils soient du collège employeurs ou du collège salariés, bénéficient d'une formation.

Les outils de la GPEC

En vue de faciliter le déploiement de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des associations régionales, des outils, élaborés au niveau national dans le cadre

de l'Observatoire des métiers et des compétences, seront mis à leur disposition, à savoir :

- une cartographie actualisée des métiers du réseau de l'apprentissage du BTP précisant les familles professionnelles et les métiers rattachés à ces dernières ;
- des fiches métiers décrivant, pour chaque métier, les principales activités et compétences : tendances d'évolution des métiers (émergents, en tension, en mutation), portraits statistiques de chaque métier (effectifs, ancienneté, âge, répartition H/F, indicateurs de mobilité, etc.), aires de proximité et de passerelles entre les métiers ;
- une bibliothèque des activités et une bibliothèque des compétences listant les activités et compétences décrites par degrés de maîtrise, mises en œuvre par l'ensemble des familles de métiers ;
- une cartographie des activités et une cartographie des compétences permettant de visualiser les principales tendances d'évolution des activités (en déclin, stables, en développement, nouvelles) et des compétences (maîtrisées, à développer, à acquérir).

L'accord prévoit également la réalisation, par chaque association régionale, d'un «état des lieux RH» qui permettra, notamment, «d'apprécier le niveau d'accompagnement au changement et le degré d'apport d'outils à envisager au niveau national pour les épauler dans le déploiement de l'accord GPEC».

Le développement des compétences

L'accord liste les différents dispositifs de développement des compétences prévus par la loi, rappelle leur objet et la possible articulation entre eux : entretien professionnel, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle (CEP), plan de développement des compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), compte personnel de formation (CPF) et compte de transition

professionnelle. Il prévoit également l'élaboration, par l'Observatoire des métiers et des compétences, d'un **portefeuille de compétences**, notamment utilisable « dans le cadre des entretiens professionnels sur décision des salariés ». S'agissant de la **professionnalisation en alternance** (Pro-A), les associations régionales identifieront les salariés qui pourraient être concernés par ce dispositif et étudieront les possibilités de proposer des parcours de formation dans ce cadre, notamment pour les salariés qui envisagent une reconversion ou une promotion professionnelle.

L'accompagnement de la mobilité

L'accord prévoit également des dispositions visant à faciliter la mobilité professionnelle, à savoir une **bourse de l'emploi** recensant les offres de recrutement du réseau, un temps d'échange dans le cadre de l'entretien professionnel et une aide financière aux frais de déménagement équivalente à celle prévue dans l'accord du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations régionales (*v. l'actualité*, n° 16931 du 9 octobre 2015).

L'accord encadre également le **congé de mobilité**, incluant un **droit de retour**. Non rémunéré, sa durée est comprise

entre trois mois et un an. Un mois avant son terme, le salarié informe son employeur de son intention de reprendre l'exécution de son contrat de travail ou de démissionner. Dans ce dernier cas, il peut demander que son préavis soit réduit et se termine à la date de fin prévue du congé de mobilité. ■

Accord du 17 décembre 2018 relatif à la gestion des parcours professionnels dans les associations régionales du CCCA-BTP



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

EMPLOI ET CHÔMAGE

La GPEC « un outil face au besoin de se réinventer » selon le secrétaire général du CCCA-BTP

Le réseau national de l'apprentissage dispose désormais d'un accord de GPEC, dont les signataires souhaitent l'extension. Didier Bouvelle, signataire, côté employeurs et secrétaire général du CCCA-BTP, animateur de ce réseau, apporte son éclairage sur certains enjeux de la négociation.

Quel est le champ de l'accord ?

Notre réseau de l'apprentissage BTP compte **3 200 collaborateurs**, dans **16 associations** qui gèrent au niveau régional **77 centres de formation** sur tout le territoire.

Hormis les trois associations d'Auvergne-Rhône-Alpes, des Pays de la Loire et de Provence-Alpes-Côte d'Azur, qui comptent plus de 300 salariés et pour lesquelles une négociation d'entreprise est obligatoire, il est encore **trop tôt** pour dire si les associations régionales négocieront un **accord** pour compléter l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences national, ou définiront un **plan d'action** spécifique sur le sujet, après la consultation des institutions représentatives du personnel. Quel que soit le choix qui sera fait, cela interviendra bien sûr dans le cadre de la **politique impulsée au niveau national** par le CCCA-BTP, en concertation avec les syndicats de salariés. Cela interviendra aussi au regard du **projet stratégique** de chaque association régionale et de sa **politique RH** et managériale, en déclinaison du plan stratégique national Transform'BTP, qui comporte une nouvelle stratégie de développement RH.

La feuille de route du CCCA-BTP résulte-t-elle toujours de l'accord de septembre 2006 ?

Cet accord a réaffirmé le rôle du CCCA-BTP, lui confiant des **missions** spécifiques, en termes d'organisation paritaire des CFA du BTP au niveau régional, de financement et de contrôle, de formation des formateurs, et bien entendu de pédagogie spécifique de l'apprentissage aux métiers du BTP. L'une de nos missions est aussi de concevoir et d'apporter un appui sur le champ des RH, afin d'assurer un fonctionnement homogène des associations régionales. Nous menons et développons notre activité dans le cadre des orientations définies par les partenaires sociaux, qui ont placé le CCCA-BTP au cœur de leur politique de développement de la formation professionnelle. C'est aussi le sens de notre plan **Transform'BTP** adopté à l'unanimité en conseil d'administration en avril 2017, articulé autour cinq axes stratégiques et déployé à travers 43 projets. Notre objectif est d'être en capacité de proposer aux entreprises et aux apprenants, dont les apprentis, le **bon diplôme** et les **bonnes compétences au bon moment**, en intégrant l'ensemble des leviers de professionnalisation que la loi a privilégié, comme l'offre de certifications, en complément de la formation initiale. Au regard du nouvel environnement issu de la loi Avenir professionnel, les partenaires sociaux des branches du BTP seront probablement prochainement amenés à **faire évoluer l'accord de 2006**, afin d'adapter leurs **orientations stratégiques**, pour

intégrer l'ensemble des composantes du nouveau marché de l'apprentissage.

Quels changements apportent le plan stratégique 2017, puis la loi Avenir professionnel ?

Avec la réforme de la formation professionnelle, l'apprentissage connaît une mutation profonde et de nombreux changements, dont un changement de modèle économique. L'apprentissage entre de plain-pied sur le **marché concurrentiel** de la formation en alternance. Cette mutation implique aussi de **changer de modèle pédagogique**, tout simplement pour mieux répondre aux attentes du marché, aux besoins des entreprises et des apprenants. Le déploiement de plateformes de *e-learning*, comme le *Learning management system* ou la formation ouverte et à distance, les simulateurs numériques, les actions de formation en situation de travail, l'individualisation des parcours, ou encore la meilleure articulation entre formation professionnelle initiale et continue, sont autant de **pratiques nouvelles**, dont les centres de formation doivent accélérer le développement. Ces mutations appellent un **besoin de montée en compétences** et impliquent de les **actualiser** en permanence. Grâce à notre plan stratégique Transform'BTP, nous avons collectivement pris conscience avec notre réseau à gouvernance paritaire de ces changements. Nous nous sommes même livrés à un exceptionnel **exercice d'anticipation**, tant les éléments de convergence avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sont

nombreux. La nécessité de nous adapter, de nous réinventer, appelle, de fait, une évolution de nos métiers et un développement des compétences. Notre ambition est très clairement de **développer de nouvelles activités** afin de proposer une offre de formation professionnelle tout au long de la vie, étroitement connectée aux évolutions du monde économique. L'**accord GPEC** est à ce titre l'un des **outils majeurs** de notre transformation. Il doit aider tous les collaborateurs du réseau à s'emparer de ces nouveaux enjeux.

Comment caractériseriez-vous l'accord de GPEC ?

L'accord privilégie une **logique de compétences** plutôt qu'une logique de métiers, pour fixer la stratégie de gestion prospective des RH. Avec les organisations syndicales, nous estimons que les transformations en cours, qu'il s'agisse du numérique, du comportement des apprenants, ou de la diversification des activités, impacteront sans doute tous les métiers de notre organisation.

L'accord encourage-t-il à la mobilité externe ?

Oui, l'accord, qui est un accord historique et inédit, prévoit et encourage de manière générale la mobilité des salariés, dans le cadre de la législation, avec le dispositif du **congé mobilité**. La mobilité contribue à l'acquisition de compétences, permet aux salariés de gagner en agilité, de gérer leur évolution et d'élargir leur champ d'activité.

La GPEC entraîne-t-elle d'un financement accru de la formation ?

Le CCCA a déployé un **plan de formation exceptionnel** sur trois ans, pour la période **2018-2020**. Il s'agit d'accompagner le déploiement régional de notre plan stratégique auprès de toutes les catégories de salariés de notre réseau. Doté d'un budget de 2 millions d'euros sur trois ans, avec un cofinancement de Constructys, ce dispositif exceptionnel vise **plus de 150 actions de formation et 1 000 stagiaires**. Ce plan de formation s'ajoute au dispositif de développement professionnel annuel déjà proposé.

Quels seront les rapports du CCCA-BTP avec le nouvel Opco ?

C'est dans le cadre d'un accord du 29 juin 2016, que le CCCA-BTP et **Constructys** ont signé en octobre 2017 une convention de partenariat, afin de mutualiser leurs expertises en termes de prospective, d'études et de recherches, d'information et de communication, de certification et de financement. L'objectif des partenaires sociaux est de rendre plus performantes l'articulation et la coordination des dispositifs et des missions des deux organismes paritaires.

Au regard du nouvel environnement défini par la loi, il appartient aux partenaires sociaux de se saisir du sujet, notamment compte tenu du **nouveau positionnement de Constructys en qualité d'Opco** (opérateur de compétences), sur le champ de l'apprentissage. Cela appellera un renforcement des **synergies** existantes entre nos deux organismes, pour continuer à garantir l'optimisation des moyens disponibles et des services rendus. ■

// à retenir aussi

► Conventions et accords

Salaires dans les cabinets d'avocats.

L'avenant n° 119 du 8 juin 2018 (*v. l'actualité n° 17704 du 30 novembre 2018*), actant une revalorisation de 1,5 % de tous les salaires minimaux de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979, désormais étendu, est obligatoire dans tous les cabinets (*JO du 14 février 2019, BO-CC n° 2018-45*).

Salaires de la production de boissons sans alcool et bières.

Un avis publié au *Journal officiel* du 15 février 2019 lance la procédure d'extension de l'avenant n° 37 du 24 octobre 2018, conclu par la délégation patronale, la CFDT, la CFE-CGC et Force ouvrière. Les salaires minimaux conventionnels y sont augmentés de 0,8 % au 1^{er} octobre 2018. La grille débute ainsi, pour ses trois montants du niveau 1, à 1 514,84 €, 1 523,58 € et 1 573,23 €. Elle sera publiée au *BO-CC* n° 2019-04.

► Législation et réglementation

Les montants 2019 des aides aux entreprises adaptées (EA) hors expérimentation sont fixés. Un arrêté du 6 février 2019 fixe le montant de l'aide financière « contribuant à compenser les conséquences du handicap et des actions engagées liées à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés » destinée aux entreprises adaptées (EA) (*v. l'actualité n° 17726 du 4 janvier 2019*). Le montant de cette aide varie « pour tenir compte de l'impact du vieillissement des travailleurs handicapés employés » : de 15 400 € par poste de travail à temps plein et par an pour ceux de moins de 50 ans, à 16 000 € pour ceux d'au moins 56 ans, les sommes étant versées mensuellement. À titre transitoire, du 1^{er} janvier au 30 avril 2019, le montant annuel de l'aide est fixé à 14 064 € et, à son issue, une régularisation des montants payés mensuellement sera réalisée. Est également fixé le montant de l'aide versée au titre de l'accompagnement professionnel individualisé lorsqu'une EA met un travailleur handicapé à destination d'une entreprise autre qu'une EA : 4 100 € par poste de travail à temps plein et par an, les sommes étant versées mensuellement (*v. l'actualité n° 17743 du 29 janvier 2019*). Cette dernière aide sera versée à compter de mai 2019, avec régularisation pour les premiers mois de l'année. Des montants spécifiques sont fixés pour Mayotte (*Arr. du 6 février 2019, JO 16 février, NOR: MTRD1831041A*).

Le montant socle de l'aide aux EA expérimentant le CDD « tremplin » est revalorisé. Un arrêté du 6 février 2019 revalorise le montant annuel socle de l'aide versée aux entreprises adaptées (EA) autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée (CDD) « tremplin » (*v. l'actualité n° 17695 du 19 novembre 2018*). Ce montant s'élève ainsi, pour 2019, à 10 520 € par poste de travail à temps plein et par an (contre 10 363 € en 2018). Cette aide est versée mensuellement (*Arr. du 6 février 2019, JO 16 février, NOR: MTRD1835722A*).

Emploi et chômage

■ Assurance chômage : le patronat va proposer des alternatives au bonus-malus

Alors que la dernière séance de négociation sur l'assurance chômage s'était achevée, le 14 février dernier, sur un constat de blocage (*v. l'actualité n° 17757 du 18 février 2019*), le Medef a fait savoir le 18 février 2019, dans un communiqué commun avec l'U2P et la CPME, que la partie patronale présentera, lors de la séance du 20 février, de nouvelles « propositions alternatives au dispositif de bonus-malus ». « En cas d'échec des discussions, les organisations patronales demanderont la tenue d'une réunion tripartite au ministère du Travail », ont indiqué les organisations patronales. « Les annonces publiques - hors cadre de la négociation ! - des organisations patronales ne sont pas à la hauteur des attentes en matière de lutte contre la précarité et l'utilisation massive et irrégulière des contrats courts », à d'ores et déjà prévenu Force ouvrière le 19 février 2019. « Les annonces patronales semblent exclure toute modulation des contributions. Si tel est le cas, elles porteraient la responsabilité d'un échec de la négociation », a ajouté le syndicat.

■ Contrats courts : la CFTC propose une alternative au bonus/malus

« Parce que le recours aux contrats courts ne saurait devenir le mode ordinaire de gestions des entreprises, la CFTC propose une contribution dégressive en fonction de la durée des contrats », a indiqué le syndicat dans un communiqué du 18 février 2019. « La contribution patronale irait donc, pour exemple, de 10 % pour les contrats inférieurs ou égaux à un mois, à 3,8 % pour ceux supérieurs à 12 mois. Afin d'inciter l'employeur à allonger la durée d'emploi, le taux serait recalculé à la baisse en cas de prolongation de la durée d'emploi », précise-t-il. Selon la CFTC, « ce système à l'instar du bonus/malus, aurait le mérite de mener les employeurs qui verront leur coût du travail allégé, vers un comportement plus vertueux. Il aura un effet pédagogique sur l'employeur et lui donnera une vision claire de ses cotisations dans le cadre de sa gestion de personnel ». « Les syndicats sont en attente d'une proposition patronale, relative aux contrats courts le 19 février. Elle conditionnera la réunion de négociation du 20 février », conclut le communiqué.

Santé au travail

■ La mission sur les arrêts maladie remet son rapport le 20 février prochain

Les dépenses liées aux arrêts maladie ne cessant d'augmenter, le Premier ministre a confié, en septembre, à Stéphane Oustric, professeur en médecine, Jean-Luc Bérard, Directeur des ressources humaines de Safran, et Stéphane Seiller, conseiller maître à la Cour des comptes, la mission d'analyser les causes de cette hausse et de proposer des pistes afin d'y remédier (*v. l'actualité n° 17661 du 28 septembre 2018*). Le rapport final de la mission « relatif à la prévention, l'efficacité, l'équité et la maîtrise des arrêts de travail » doit lui être remis le mercredi 20 février. De premières propositions avaient été présentées par la mission le 19 octobre 2018 (*v. l'actualité n° 17683 du 30 octobre 2018*). Ce rapport doit nourrir la réforme de la santé au travail (*v. l'actualité n° 17755 du 14 février 2019*). Réforme qui sera d'ailleurs le sujet de la prochaine réunion du groupe permanent d'orientation du Coct (Conseil d'orientation des conditions du travail) le 22 février.

Retraite

■ « La retraite à points c'est non ! Le projet doit être retiré ! », prévient Solidaires

« Alors que la mobilisation sociale continue, le gouvernement refuse d'entendre. Il n'entend pas en particulier la colère des retraités-es qui ont répondu massivement aux mots d'ordre syndicaux et qui sont très présentes dans les manifestations de gilets jaunes », a déclaré Solidaires dans un communiqué du 18 février. Le mécontentement, précise l'Union syndicale « est lié à l'augmentation de la CSG sur les pensions, à la baisse continue du pouvoir d'achat des retraités (cette année encore 0,3 % de revalorisation pour 1,8 % d'inflation), ainsi qu'à la dégradation des conditions pour avoir une bonne retraite, c'est-à-dire une retraite à taux plein à un âge où on peut encore en profiter quand on est en bonne santé ». Solidaire demande ainsi « un départ possible à 60 ans (et avant pour les métiers pénibles) après 37 ans de cotisations avec une pension représentant 75 % du dernier traitement ou des dix meilleures années » ; une pension qui ne soit pas inférieure au seuil de pauvreté ; des mesures permettant l'égalité des hommes et des

femmes à la retraite (droits liés aux enfants, rattrapage des inégalités de salaires) et enfin des pensions de réversions qui permettent le maintien du niveau de vie.

Rémunération

■ La prime exceptionnelle est versée par trois entreprises sur quatre, selon un sondage de l'ANDRH

Près de 74 % des entreprises ont indiqué qu'elles verseront ou ont déjà versé une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat à leurs salariés, pour un montant moyen de 532 €, selon un sondage de l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH), publié le 18 février. C'est particulièrement le cas dans le transport, la santé et dans les activités financières et d'assurance, observe l'Association nationale des directeurs de ressources humaines. Les interrogés qui ont décidé de ne pas en verser invoquent des primes déjà prévues ou l'existence de dispositifs tels que l'épargne salariale et le supplément d'intéressement. *Source AFP*

Formation

■ L'État et les Pays de la Loire signent un pacte régional d'investissement dans les compétences

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Christelle Morançais, présidente du Conseil régional des Pays de la Loire, ont annoncé le 18 février, dans un communiqué commun, avoir signé ce même jour le Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022 entre la région Pays de la Loire et l'État. Ce pacte, « destiné à former 38 000 jeunes et demandeurs d'emploi de longue durée les moins qualifiés supplémentaires, sera financé par l'État à hauteur de 300,06 millions d'€. Pour sa part, la Région s'engage à maintenir un haut niveau de formation des demandeurs d'emplois et à hauteur de 413 millions d'€ pour les quatre ans à venir ».

■ La CAF de Paris et pôle emploi s'engagent pour l'accès à l'emploi des parisiens

Dans un communiqué du 19 février, la Caisse d'allocations familiales de Paris et Pôle emploi annoncent la signature d'une convention pour l'accès à l'emploi des allocataires et des demandeurs d'emploi parisiens. Ce partenariat, précise-t-il, est articulé autour de trois engagements : l'amélioration de l'information aux personnes pour garantir l'accès aux droits et aux offres de ser-

vices que proposent la caisse d'allocations familiales et pôle emploi, l'accès ou le retour à l'emploi du public en levant les freins socioprofessionnels et enfin la conciliation de la vie familiale, de la vie sociale et de la vie professionnelle. La convention ciblera en priorité les personnes accompagnées par les travailleurs sociaux CAF, «soit potentiellement 4 500 familles», à savoir les bénéficiaires du RSA majoré, de la Pre-pare (prestation partagée d'éducation de l'enfant) et de la prime d'activité; le public ayant des freins socio-professionnels et/ou souhaitent mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et les assistants maternels en recherche d'emploi.

■ La loi Avenir professionnel menace le métier de formateur indépendant, selon la FNAE et le SYCFT

Dans un communiqué du 18 février, la FNAE (fédération des auto-entrepreneurs) et le SYCFI (syndicat des consultants-formateurs indépendants) «s'inquiètent des décrets d'application à venir concernant la réforme de la formation professionnelle». En effet, soulignent-ils, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel «prévoit une certification obligatoire pour les organismes de formation - sans prendre en compte les différents statuts - ce qui comporte le risque de mettre en péril le métier de formateur indépendant». Ainsi, la fédération des auto-entrepreneurs et le SYCFI demandent notamment aux pouvoirs publics de prendre en compte les profils des différents organismes «pour un coût de certification plus juste, en accord avec les moyens de chacun» et une «prise en charge du coût de cette certification par les fonds de formation des formateurs, comme le sont par exemple les bilans de compétence».

Entreprises

■ La CFDT signe l'accord sur le télétravail chez Renault

Un accord relatif aux nouveaux modes de travail chez Renault a été conclu le 7 février 2019, dont la CFDT est signataire, indique le syndicat dans un communiqué. Cet accord «plus souple, plus global, plus simple» permet «à tous les salariés de tous les sites industriels, d'ingénieries ou tertiaires, de bénéficier automatiquement de 0 à deux jours de télétravail fixe ou flottant toutes les semaines, selon des modalités souples et communes à tout le groupe (en fonction des postes tenus et sous accord de la hiérarchie); des démarches administratives simplifiées et un outil workflow pour faire ses demandes au gré des besoins personnels; des accords ou refus sans arbi-

traires dans la transparence la plus totale, en particulier du fait d'une surveillance locale des partenaires sociaux». L'accord permet encore, selon la CFDT «d'alterner les périodes de télétravail ou de travail sédentaire en fonction des envies ou des besoins des salariés» et «d'engager par la discussion et par équipes et au gré des modes de fonctionnement collectifs choisis des jours fixes de rencontre d'équipe».

■ Le géant pétrolier Total va déplacer des activités de Londres à Paris et Genève

Le géant pétrolier Total va déplacer certaines de ses activités de Londres vers Paris et Genève, mais a insisté dans un communiqué le 15 février 2019 sur le fait que «le Brexit n'est absolument pas un facteur motivant ce projet». «À la suite de l'acquisition du portfolio d'Engie en gaz naturel liquéfié (GNL), Total prévoit de réunir ses activités de trading (courtage) et marketing de gaz naturel liquéfié, et de rassembler ses équipes actuellement scindées à plusieurs endroits en Europe (Londres, Paris, Genève)», a indiqué le groupe, confirmant des informations de Sky News. Selon le média britannique, 200 emplois sont concernés. *Source AFP*

■ La CGT pointe la responsabilité de Saipol dans l'explosion d'une usine à Dieppe

Le syndicat CGT, qui s'est portée partie civile, a pointé le 15 février la responsabilité de la société Saipol, propriété du groupe Avril, dans l'explosion de son usine de Dieppe qui avait fait deux morts en février 2018. «Au vu des éléments de l'enquête judiciaire, la responsabilité de Saipol est engagée de manière claire compte tenu de la violation manifeste d'une multitude de règles de sécurité», a indiqué Gérard Le Corre pour la CGT de Seine-Maritime, lors d'une conférence de presse à l'occasion du premier anniversaire de l'explosion. Saipol et la société normande d'assainissement et de dépollution (SNAD), entreprise sous-traitante, ont été mises en examen pour homicide involontaire le 24 juillet dans cette affaire. «Le procès-verbal, dressé par l'inspection du travail à la suite de l'accident, relève une multitude d'infractions notamment sur le plan de prévention établi en amont de l'intervention, au niveau des équipements de travail ou encore sur la formation», a détaillé Gérard Le Corre, qui est également inspecteur du travail. Selon lui, «aucune mesure d'explosivité n'a été réalisée» préalablement à l'intervention des personnels de la société normande d'assainissement et de dépollution le jour de l'explosion. «À

ce stade de l'instruction, on ne sait toujours pas avec certitude quel a été l'élément déclencheur de l'explosion». «Dans ce dossier, la responsabilité de l'État est importante en ce sens qu'il n'a pas tout mis en œuvre pour faire respecter la réglementation», a ajouté le syndicaliste, disant «réfléchir à une procédure contre l'État». «La course à la rentabilité à tout prix est au cœur de ce drame», a considéré pour sa part Mathias Dupuys, secrétaire de l'union CGT de Dieppe. «Les causes de l'accident restent à ce jour indéterminées. À ce stade aucune responsabilité n'a été retenue et Saipol doit pouvoir bénéficier pleinement de la présomption d'innocence», a réagi un porte-parole du groupe Avril. *Source AFP*

■ Brexit : la compagnie aérienne britannique flybmi met la clé sous la porte

La compagnie aérienne régionale britannique flybmi a annoncé le 16 février 2019 qu'elle cessait ses opérations et était placée en liquidation judiciaire, incriminant la hausse du prix des carburants et les incertitudes sur les modalités du Brexit. La société mère, British Midland Regional Limited, a annoncé avoir annulé tous les vols avec effet immédiat et ne pas être en mesure de proposer de réservations alternatives pour les clients. Flybmi dispose d'une flotte de 17 avions, dessert 25 villes européennes et emploie 376 personnes en Grande-Bretagne, Allemagne, Suède et Belgique. *Source AFP*

■ Reprise du travail sur les sites Lafarge-Holcim de la vallée de Seine

Les salariés grévistes des sites Lafarge-Holcim de la vallée de Seine, engagés dans un mouvement social depuis le 5 février 2019, ont repris le travail après la conclusion d'un accord trouvé le 15 février. Ce dernier «prévoit notamment l'embauche de neuf personnes en contrat à durée indéterminée ou encore le versement d'une prime de 50 € mensuelle pendant au moins neuf mois», a déclaré la CGT le 18 février. *Source AFP*

■ Honda annonce la fermeture de son usine britannique de Swindon en 2021

Le constructeur d'automobiles japonais Honda a annoncé, le 19 février 2019, son intention de fermer en 2021 son usine de Swindon au Royaume-Uni, menaçant environ 3 500 emplois. «Ce n'est pas le Brexit, mais le choix du principal lieu de production de la prochaine Civic qui a présidé à cette décision», a justifié le directeur général de Honda. «Nous ne songeons pas du tout à quitter l'Europe, mais au contraire à y renforcer notre marque» en ayant une structure de production plus adaptée, a-t-il assuré. *Source AFP*