LIAISONS SOCIALES
QUOTIDIEN

l'actualité du 26 février 2019 p. 1-6
> ***L'Agefiph fait le point sur les concertations*** relatives à l'emploi des personnes handicapées
> ***La métallurgie parisienne*** revalorise par accord ses salaires minimaux annuels pour 2019
> ***Prévoyance et congés pour événements familiaux*** dans les agences générales d'assurances
le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2
> ***Les arrêts décisifs de la semaine,*** en complément de *l'actualité*

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

HANDICAPÉS

L'Agefiph fait le point sur les concertations relatives à l'emploi des personnes handicapées

Mise en œuvre de la réforme issue de la loi Avenir professionnel et simplification de l'offre de services à destination des employeurs et des personnes handicapées : deux sujets qui font l'objet de concertations dont l'Agefiph est partie prenante. Sa présidente et son directeur général ont fait le point, le 21 février.

La présidente de l'Agefiph, Malika Bouchehioua, et le directeur général (DG) Didier Eyssartier, ont présenté un point d'étape des concertations en cours sur l'emploi des personnes handicapées, le 21 février 2019. Ces concertations concernent, d'une part, les décrets d'application de la loi Avenir professionnel et, d'autre part, l'offre de services à destinations des employeurs et des personnes handicapées.

Dernière DOETH début 2020 et transition vers la DSN

La **concertation** sur les **décrets d'application** du volet concerné de la loi **Avenir professionnel** *(v. le dossier - Handi., emploi n° 203/2018 du 9 novembre 2018)* est **en cours**. Le **CNCPH** (Conseil national consultatif des personnes handicapées) et le **Cnefop** (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles) devraient être officiellement **consultés sur** les **projets** de décret **fin mars**.

Didier Eyssartier a précisé les modalités de la transition de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) vers la déclaration sociale nominative (DSN). La **dernière DOETH** sera **effectuée** par les **établissements** d'**au moins 20 salariés** au plus tard le **1er mars 2020**, pour l'année 2019. Parallèlement, **dès** le **1er janvier 2020**, pour toutes les entreprises, la **DSN** devra **intégrer** un **volet** « **travailleurs handicapés** ». Toutefois, la transmission mensuelle des données *via* la DSN ne fera pas disparaître toute déclaration annuelle : **l'employeur** devra effectuer une **déclaration en février**, **pour l'année précédente**. Cette déclaration annuelle contiendra des informations comme le calcul de la contribution due par l'employeur, les déductions pour recours à la sous-traitance, les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap), les dépenses déductibles (le nombre de 13 déductions possibles à ce jour devrait être réduit par décret) et les accords agréés. Attention : le **calcul** de la **contribution** ne sera pas **effectué** automatiquement par la DSN mais restera à la charge de l'**employeur**.

Effets de la réforme des entreprises adaptées : effectif et financement

Un **décret** d'application de la loi Avenir professionnel a fixé à 55 % la **proportion minimale** de **travailleurs** reconnus **handicapés** dans l'effectif salarié d'une **entreprise adaptée** (EA) *(v. l'actualité n° 17743 du 29 janvier 2019)*. Avant la loi Avenir professionnel, la loi fixait une proportion minimale de 80 % de travailleurs handicapés, mais pour les seuls effectifs de production de l'EA, et non au regard de l'effectif total. Globalement, selon le DG de l'Agefiph, ce changement **ne devrait pas causer** de **difficultés** aux EA actuelles.

En revanche, la **fixation** d'une **proportion maximale** de 75 % des travailleurs handicapés **pris en compte** pour le versement de l'**aide au poste pourrait mener** à une **diminution** des **subventions** versées à certaines EA. Si pour Malika Bouchehioua, ce plafond vise à renforcer le rôle de l'EA de « passerelle vers le milieu ordinaire » pour les travailleurs handicapés, il s'agit aussi de se conformer aux règles de l'Union européenne (UE) en matière de concurrence a indiqué Didier Eyssartier.

Concertation sur l'offre de services : des décisions cet été ?

La **seconde concertation porte** sur l'**offre de services**. La présidente de l'Agefiph a rappelé l'objectif : simplifier l'offre et améliorer sa lisibilité par les acteurs. Des **groupes de travail** sont **déjà en place** et un cinquième devrait être lancé pour réfléchir à une plateforme numérique de services et d'information. Concernant les groupes de travail déjà institués, ils sont au nombre de quatre :

– l'un piloté par la Direccte des Hauts-de-France portant **sur l'offre de services au niveau local ;**

– un groupe dirigé par Pôle emploi, relatif à l'**accompagnement des entreprises** en vue de l'insertion des personnes handicapées (dont l'emploi accompagné) ;

– un troisième conduit par le FIPHFP, sur la question de l'**accessibilité** de la **formation professionnelle** (dont le rôle des référents handicap dans les CFA) ;

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

– un groupe piloté par l'Agefiph, relatif à l'**engagement et** à l'**accompagnement des employeurs**, au dialogue social (dont les accords agréés), aux **référents** handicap dans les entreprises, aux **aménagements raisonnables**, etc.

Le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées attend les **résultats** de ces **groupes** de travail pour **fin avril**, même si pour certains sujets le travail continuera au-delà. Et, selon Didier Eyssartier, le gouvernement devrait prendre des **décisions** durant l'été, **probablement** en **septembre**. Pour les points nécessitant une loi, le véhicule législatif n'est pas encore connu (le texte sur la réforme de la santé au travail et/ou un autre texte ?). ■

RÉMUNÉRATION

La métallurgie parisienne revalorise par accord ses salaires minimaux annuels pour 2019

La négociation des salaires minimaux pour l'année 2019 dans la métallurgie en région parisienne s'est conclue par la signature unanime d'un avenant du 9 janvier 2019, revalorisant les taux garantis annuels. Les partenaires sociaux ont d'ailleurs trouvé, simultanément, dans un « contexte de continuité de convergence, un accord sur les salaires minimaux de la métallurgie de Seine-et-Marne.

Un avenant du 9 janvier, revalorisant les salaires minimaux de la métallurgie de la région parisienne, dans le cadre de la CC du 16 juillet 1954, a été conclu, le 9 janvier 2019, par le Groupe des industries métallurgiques (GIM) et les cinq syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO. Cet accord, qui ne concerne pas les cadres et ne revalorise pas l'assiette des primes d'ancienneté, retient des augmentations, qui ne sont pas uniformes. Les partenaires sociaux ont aussi trouvé un accord, le même jour, dans le cadre de la convention collective (CC) de la métallurgie de Seine-et-Marne.

Une augmentation non uniforme

Dans un contexte de « **continuité de convergence** » des **barèmes des taux annuels garantis** (TAG) applicable dans le cadre des CC de la métallurgie de la Région parisienne et du département de Seine-et-Marne, les signataires décident de fixer les barèmes pour 2019, en région parisienne, **sans revaloriser l'assiette des primes d'ancienneté**. L'avenant précise qu'il intègre les échanges et les dispositions convenues lors de l'examen de la clause de revoyure de l'avenant du 20 février 2018 *(v. l'actualité n° 17568 du 14 mai 2018)*.

La **revalorisation** n'est **pas uniforme**. Elle est ainsi de 2 % au premier montant salarial des personnels administratifs et techniciens. Elle atteint 2,9 % au coefficient 170 de ces salariés, ainsi qu'au coefficient 240 des ouvriers et 2,8 % au coefficient 285 des agents de maîtrise d'atelier. Les salaires minimaux les plus élevés sont augmentés de 2 %.

Les nouveaux montants

Tous les TGA 2019, souligne l'avenant, ont une **valeur supérieure au Smic annuel** en vigueur au 1er janvier 2019. Toutefois, ajoute-t-il, si une revalorisation du Smic intervenait en 2019, à compter de celle-ci, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourrait être inférieure au Smic correspondant à son horaire.

Le barème des TAG est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, et doit être adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné. Le **premier taux garanti annuel**, applicable aussi bien aux personnels administratifs et techniciens qu'aux ouvriers, est porté de 18 168 € à **18 531 €** (soit, 1 544,25 € en douzième). Les autres montants du niveau I s'élèvent à 18 729 € et 18 927 € pour les administratifs et techniciens et à 18 873 € et 19 113 € pour les ouvriers. En haut de grille, le taux annuel garanti le plus élevé, qui est dû à un agent de maîtrise d'atelier, au coefficient 395 du niveau V, passe de 35 870 € à **36 558 €**.

Le **point d'ancienneté**, qui sert au calcul des salaires minimaux hiérarchiques, sur lesquels sont assises les primes mensuelles d'ancienneté reste à **4,99077 €**, c'est-à-dire le montant applicable depuis 2014. L'**indemnité de restauration** sur le lieu de travail *(art. 18, avenant « Mensuels »)* passe, quant à elle, à **7,019 €** à compter du 1er janvier 2019. ■

Avenant du 9 janvier 2019 sur les salaires de la métallurgie de la région parisienne

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

CONVENTIONS ET ACCORDS

Prévoyance et congés pour événements familiaux dans **les agences générales d'assurances**

À compter du 1er janvier 2020, le personnel des agences générales d'assurances disposeront d'un régime de prévoyance obligatoire. C'est ce que prévoit un accord du 13 novembre 2018. Les partenaires sociaux ont également conclu, le même jour, un avenant n° 19 qui actualise les dispositions de la convention collective nationale portant sur les congés pour événements familiaux et l'indemnité de licenciement.

« Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés la protection la plus complète possible », l'Agéa (fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances) et les syndicats CFDT, CFTC, CGT, FO et Unsa ont signé, le 13 novem-

bre 2018, un accord portant **création** d'un **régime** de **prévoyance obligatoire**. Ce dispositif, souligne le préambule, ne **remet pas en cause** les **régimes préexistants** dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion du régime et recommander un organisme, dès lors qu'ils seront **conformes** au présent **accord**.
Parallèlement, ces mêmes partenaires sociaux, à l'exception de FO, ont également signé un avenant relatif à l'actualisation de la CCN portant sur les congés pour événements familiaux et la mise en conformité du montant de l'indemnité de licenciement.

Le régime de prévoyance

Les **agences** disposant au jour de l'arrêté d'extension de l'accord du 13 novembre 2018 d'un régime de prévoyance comprenant des **garanties** d'un **niveau équivalent ou supérieur** pourront le **conserver**, sous réserve de respecter la répartition de la cotisation *(v. ci-dessous)*.
Le régime obligatoire couvrira l'ensemble des **salariés** titulaires d'un **contrat de travail** (CDI et CDD) ou d'un **contrat d'apprentissage**, **sans condition d'ancienneté**. **Certains salariés**, notamment ceux à temps partiel et les apprentis, **pourront refuser** l'adhésion, si le coût de la couverture représente pour eux au moins 10 % de leur rémunération brute.
La couverture prévoyance interviendra en cas de décès (capital décès, rente éducation, allocation obsèques), d'invalidité et d'**incapacité temporaire de travail**. Pour cette dernière garantie, l'indemnisation, égale à **70 %** du **salaire annuel brut** (limité à TA et TB) interviendra à l'issue d'une **franchise** de **90 jours** et sera **versée** pendant **1 095 jours maximum**.
La cotisation sera prise en charge à 70 % par l'employeur et 30 % par le salarié.

Les congés pour événements familiaux

L'accord **allonge** la durée de certains **congés** pour **événements familiaux**, à savoir :
– **cinq jours** pour le **décès** d'un **enfant** (comme le prévoit la loi) ;
– **trois jours** pour le **décès** d'un **frère** ou d'une sœur (contre un jour prévu précédemment par la CCN).
Par ailleurs, la **bonification** de certains droits à **congés exceptionnels** est maintenue, notamment celui du congé pour **mariage** (six jours contre quatre prévus légalement) et de celui accordé en cas du **mariage** d'un **enfant** (deux jours contre un). La CCN continue également d'accorder **un jour** pour le **mariage** dans la **proche famille** (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), trois jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur (contre une journée auparavant), un jour pour le décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint et un jour pour le déménagement du salarié.
À noter que l'accord **prend** désormais en compte les **congés légaux suivants** : quatre jours pour la conclusion d'un Pacs et deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant.

REVALORISATION DES SALAIRES AU 1ER JANVIER 2019

L'Agéa et les syndicats CFDT, CFTC et Unsa ont signé, le 18 décembre 2018, un avenant n° 20 relatif aux salaires minimums conventionnels. Ainsi, à compter du 1er janvier 2019, les six montants annuels de la grille des rémunérations sont portés à 18 474 €, 19 794 € et 21 432 € pour les classes 1 à 3, et à 24 157 €, 28 494 € et 37 162 € pour les classes 4 à 6.

L'indemnité de licenciement

L'avenant n° 19 se conforme à l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui a modifié, dans un sens plus favorable pour le salarié, la **formule** de **calcul** de l'**indemnité de licenciement**. Ainsi, le salarié ayant au moins huit mois d'ancienneté bénéficie, sauf en cas de faute grave ou lourde, d'une indemnité égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années puis à un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année. ■

Accords du 13 novembre 2018 relatifs à la création d'un régime de prévoyance dans les agences générales d'assurances et à l'actualisation de la CCN

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

à retenir aussi

Projets

Saisine du Conseil constitutionnel sur la réforme de la justice. Le 21 février dernier, les députés Insoumis, communistes et socialistes ont saisi le Conseil constitutionnel du projet de loi de programmation et de réforme pour la justice. La réforme, définitivement adoptée par le Parlement le 20 février *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*, « méconnaît notamment les principes d'égalité d'accès au service public de la justice, d'égalité devant la loi, du droit à un recours effectif, des droits de la défense, du droit à un procès équitable, de la liberté individuelle, de la dignité de la personne humaine, et d'indépendance de l'autorité judiciaire », arguent les parlementaires dans un communiqué de presse. Et d'ajouter que « la procédure qui a conduit à l'adoption de ce texte méconnaît le principe de clarté et de sincérité des débats parlementaires consacré par la jurisprudence constitutionnelle ». Le 22 février, les Sages ont également été saisis du projet de loi organique relative au renforcement de l'organisation des juridictions par le Premier ministre. Le Conseil a un mois pour se prononcer.

Conventions et accords

Rémunération dans la prévention et sécurité. Un arrêté publié au *JO* du 21 février 2019 rend obligatoire dans toutes les entreprises l'avenant du 17 septembre 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 sur les qualifications professionnelles, ainsi que celui du 17 septembre 2018 relatif aux NAO *(v. l'actualité n° 17663 du 2 octobre 2018)*. La date de parution au *JO* fixe au 1er mars 2019 la date d'application de la grille *(JO du 21-2-2019, BO-CC n° 2018-45)*.

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 8 pages et un dépliant. **Service clients : contact@wkf.fr — N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20** — e-mail : **redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70)** Internet : **http://www.liaisons-sociales.fr**

Maladie

▶ Rapport sur les arrêts de travail : « des préconisations dangereuses », selon FO…

Vieillissement de la population active, présentéisme parmi les plus élevés d'Europe et un système d'indemnisation sur les indemnités journalières « pas particulièrement généreux » sont les principaux constats du rapport Bérard-Oustric-Seiller rendu public le 20 février *(v. l'actualité n° 17761 du 22 février 2019)*, indique un communiqué de presse de FO publié le lendemain. « Ces constats devraient en principe encourager une meilleure protection des travailleurs. Hélas, le rapport préconise au contraire de mettre en œuvre pour toutes les entreprises un jour de carence obligatoire dont l'aspect punitif est contesté et rejeté par FO, et pour lequel toutes les études démontrent la nullité et donc l'inutilité », précise le syndicat. Pour lui, d'autres préconisations sont dangereuses : le développement des alternatives à l'arrêt de travail par la mise en œuvre du télétravail, la modulation de la cotisation « Maladie patronale » en fonction du taux d'absentéisme de l'entreprise ou encore la forfaitisation du montant des indemnités journalières.

▶ … « encore des sanctions pour les salariés ! », renchérit la CGT…

La CGT se dit aussi « en opposition avec l'analyse et les préconisations qui sont faites dans le rapport » Bérard-Oustric-Seiller, dans un communiqué de presse du 21 février. Elle estime que « l'augmentation constante des arrêts de travail est d'abord due à l'allongement de l'âge du départ en retraite », et que concernant les arrêts de courtes durées, « c'est la seule échappatoire pour nombre de salariés pour ne pas finir en burn-out ». Un rapport qu'elle dénonce car il « ne fait que mettre les travailleurs en accusation. Il ne préconise rien d'autre que des sanctions ».

▶ … mais que la CFDT juge « équilibré »…

L'analyse du syndicat de Laurent Berger est totalement différente de celles de FO et de la CGT. Un « rapport équilibré, des constats partagés, des propositions à travailler… conforte les constats de la CFDT et inscrit nombre de ses préconisations dans le sens des propositions portées par la CFDT », souligne le syndicat dans un communiqué du 21 février. Il estime notamment qu'il « s'intéresse aux arrêts courts non pas pour dénoncer leur trop grand nombre mais pour préconiser de les considérer comme des indicateurs de santé, y compris de la santé de l'entreprise ».

▶ … et « riche et documenté » pour la Confédération des syndicats médicaux français

Pour la CSMF, ce document est « riche et documenté », précise-t-elle par communiqué de presse du 21 février. Elle se félicite que, « une fois n'est pas coutume, l'augmentation des arrêts de travail ne soit pas mise sur le dos des médecins prescripteurs, souvent rendus coupables de cette hausse ». Elle indique aussi qu'elle a défendu la proposition consistant à renforcer la coordination et l'échange entre le médecin prescripteur, le médecin conseil de l'Assurance maladie et le médecin du travail. « Il s'agit là d'un enjeu majeur afin d'éviter des arrêts maladie de longue durée, coûteux pour la collectivité, mais surtout pour l'individu concerné. Il est nécessaire de prévenir la désinsertion professionnelle ».

Emploi et chômage

▶ Assurance chômage : le président du Medef juge « injustes » les critiques d'Emmanuel Macron…

Le président du Medef, Geoffroy Roux de Bézieux, a jugé « injuste » la vive critique d'Emmanuel Macron contre les partenaires sociaux après l'échec des négociations sur la réforme de l'assurance chômage *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*, dans un entretien au *Journal du Dimanche* (24-02). « Dire que quand c'est dur, comme l'a pointé Emmanuel Macron, les partenaires sociaux se défaussent sur l'État, est injuste », a affirmé le chef de l'organisation patronale, jugeant que la mission posée par l'État pour cette réforme était « impossible » à remplir. « Quand les ingérences sont permanentes, oui, c'est dur de trouver des consensus. Dur, également, d'obtenir des économies des syndicats quand le gouvernement ne parle que du bonus-malus », a-t-il encore insisté. *Source AFP*

▶ … et l'U2P appelle à « rétablir la confiance plutôt que stigmatiser »

« Tout au long de la négociation sur l'avenir de l'assurance chômage, les représentants de l'U2P ont maintenu une attitude constructive et jusqu'à la fin ont souhaité aboutir à un accord », affirme un communiqué de l'organisation patronale répondant aux déclarations d'Emmanuel Macron *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*, diffusé le 22 février. L'U2P souligne cependant « le caractère particulièrement contraignant de la lettre de cadrage ». « Imposer au départ le point d'arrivée de la négociation revient à nier l'intérêt même de cette négociation et l'utilité des partenaires sociaux. Il ne faut pas s'étonner dès lors qu'ils ne parviennent pas à un accord. » Rappelant par ailleurs « que les partenaires sociaux œuvrent au quotidien pour l'intérêt général » et que « cette négociation ne doit pas cacher les nombreux accords et compromis sociaux qui jalonnent la vie du pays », l'organisation déclare notamment « [refuser] de jeter le bébé avec l'eau du bain et souhaite que les représentants de l'État cessent de stigmatiser les partenaires sociaux et travaillent véritablement en confiance avec eux […] ».

Libertés individuelles

▶ RGPD : le ministère du Travail précise que le DPD n'est pas un salarié protégé

Quel est le statut des délégués à la protection des données personnelles (DPD) ? À cette question écrite posée par un sénateur, le ministère du Travail a répondu le 7 février dernier. L'occasion d'indiquer que « si le législateur n'a pas entendu conférer au délégué à la protection des données, le statut de salarié protégé au sens du droit du travail, il bénéficie néanmoins d'une large protection dans l'exercice de ses missions » *(Réponse du ministère du Travail publiée dans le JO Sénat du 7 février 2019)*.

Politique sociale

▶ Aides sociales : le Premier ministre « assume parfaitement qu'il y ait des devoirs »

Édouard Philippe a défendu, le 21 février, 2019 ses propos sur les « contreparties » aux aides sociales, lors d'une réunion avec les départements sur la stratégie de lutte contre la pauvreté. « J'assume parfaitement qu'il y ait des devoirs en face des droits dès lors que ces devoirs sont personnalisés, qu'ils sont adaptés à chaque situation sociale, à chaque situation sanitaire, à chaque situation psychologique », a indiqué le Premier ministre. Des contrats vont être proposés aux départements dans le cadre de la Stratégie pauvreté, avec une aide de l'État en échange d'objectifs en matière d'aide sociale à l'enfance et d'accompagnement des allocataires du RSA vers l'activité. « La question des droits et des devoirs était au cœur de la création du RMI, elle est présente dans le RSA et elle doit être assumée, il est sain qu'elle soit assumée », a-t-il insisté. *Source AFP*

Trajets domicile-travail : la CFDT demande « le droit à la mobilité propre pour tous »

Le gouvernement a ouvert, fin janvier, une concertation sur les déplacements domicile-travail *(v. l'actualité n° 17746 du 1er février 2019)*, dans le cadre de la future loi sur les mobilités. Par communiqué de presse du 21 février, faisant suite à la dernière réunion, Philippe Portier, secrétaire national de la CFDT rappelle que « sept travailleurs sur dix prennent leur voiture chaque jour pour aller au travail et que la moitié parcourt plus de 15 kilomètres ». La première de ses quatre revendications est de rendre obligatoire la négociation des plans de mobilité dans les entreprises et administrations. Il demande aussi le renforcement des incitations financières aux mobilités durables et actives. Il souhaite le développement des aides financières afin de ne pas pénaliser les travailleurs qui utilisent plusieurs moyens de transport. Enfin, il réclame un soutien financier « aux travailleurs qui n'ont pas d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour aller travailler ».

Patronat

L'Union française de l'électricité (UFE) quitte le Medef

« Le conseil d'administration de l'UFE a décidé à la fin de l'année le retrait du Medef », a indiqué l'organisation le 21 février 2019 confirmant des informations de la *Lettre A* et d'*Enerpresse*. Cela « résulte du constat d'une faible prise en compte des enjeux de décarbonation de l'économie et d'une place de l'électricité jugée insuffisante dans les positions du Medef », poursuit-elle. L'UFE regroupe 20 adhérents avec des entreprises comme EDF ou Engie, ainsi que le Syndicat des énergies renouvelables (SER) précise toutefois que « nous restons ouverts à d'autres formes de coopération avec le Medef » et avec d'autres fédérations professionnelles, notamment dans le transport et le bâtiment. *Source AFP*

Retraite

Réforme des retraites : « vers un système qui ne dit pas son nom », dénonce la CGT

La CGT était reçue, le 20 février, par le Haut-commissaire à la réforme des retraites, pour aborder la question de l'indexation des pensions. Dans un communiqué de presse publié le lendemain, le syndicat indique que Jean-Paul Delevoye « pose la question de substituer l'indexation actuelle basée sur l'inflation, pour la remplacer par une indexation sur les salaires ». Il y voit un problème : « la façon dont il conçoit les mécanismes de revalorisation retire à cette mesure l'essentiel de sa portée, puisqu'elle implique la baisse du taux de remplacement à la liquidation de la retraite. Dit autrement, il s'agit d'une baisse nette de la pension servie au moment du départ ». Conscient de cet écueil, le Haut-commissaire propose donc de tempérer cette règle par un coefficient de minoration qui aboutirait à une revalorisation intermédiaire entre les salaires et l'inflation, « ce qui est le mécanisme mis en œuvre dans le modèle suédois ». Conclusion, de la CGT : il est impossible de garantir l'indexation sur les salaires « si le taux cotisation est figé définitivement, comme cela a été annoncé le 10 octobre dernier ». Donc en cas d'allongement de l'espérance de vie, « il faudrait accepter une baisse de la pension ou retarder son départ en retraite, puisqu'on s'interdit d'augmenter les cotisations ». Un scénario tout à fait inenvisageable pour l'organisation syndicale.

Formation

Opco11 : la négociation paritaire interbranche en route vers un accord

Les discussions engagées entre les organisations professionnelles des branches des services à forte densité de main-d'œuvre destinées à rejoindre l'« Opco 11 », se sont intensifiées, indique un communiqué de presse du 21 février 2019, émanant des organisations du secteur. « Au cours de ces discussions, une vision commune a émergé en vue d'aboutir à un accord interbranche, parfaitement conforme à l'esprit et à la lettre de la loi Avenir professionnel, ont souligné Prism'emploi, le Syndicat national des entreprises de sécurité (SNES), la Fédération des entreprises de propreté (FEP), le Syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire (SESA), la Confédération du commerce de gros et international (CGI), la Fédération française de la quincaillerie (FFQ), le GNI de l'Hôtellerie & Restauration et le Groupement des entreprises industrielles de services textiles (GEIST). Les partenaires sociaux des branches concernées sont invités à une séance de négociation le 25 février.

« Quel avenir pour les salariés des Opca ? », s'interroge l'intersyndicale des Opca/Opco

Invitée au ministère du Travail le 13 février 2019, l'intersyndicale des Opca/Opco a été reçue par Alain Druelles, indique le collectif dans un communiqué de presse du 20 février 2019. Cette rencontre a été l'occasion de faire part des inquiétudes des salariés du secteur, « à six semaines des nouveaux Opco ». « Notre environnement n'est pas stabilisé », indique l'intersyndicale précisant que les derniers arbitrages de l'État ainsi que les discussions entre partenaires sociaux ne sont pas achevés. Par ailleurs, « le périmètre des Opco autour de grandes filières n'est pas finalisé ». L'intersyndicale demande notamment la priorité de transfert/réembauche des salariés d'Opca lors des recrutements dans les nouvelles instances et « le déblocage par l'État de moyens exceptionnels ».

Entreprises

Groupe PSA : la CFE-CGC se réjouit d'un nouveau véhicule attribué pour le site de Poissy

Le groupe PSA a annoncé que l'usine de Poissy allait produire le futur SUV segment B de la marque Opel. Dans un communiqué de presse du 20 février 2019, la CFE-CGE estime que « c'est une excellente nouvelle, pour le site, et pour ses salariés ». Le syndicat prévient néanmoins qu'il « veillera à ce que les attributions de véhicules embarquent les investissements et la formation des salariés permettant une production aux meilleurs niveaux de qualité et de productivité ».

Fermeture d'une sucrerie Saint-Louis en Normandie : élus et betteraviers protestent

Environ 300 personnes, selon la préfecture, essentiellement des producteurs de betteraves mais également une quinzaine d'élus locaux et des ouvriers, ont manifesté le 22 février devant la sucrerie Saint-Louis de Cagny, près de Caen. Cette filiale du groupe allemand Südzucker a annoncé, le 14 février, la fermeture de deux de ses quatre sucreries en France en 2020, à Cagny, où 77 emplois seront supprimés selon le groupe, et à Eppeville (Somme), qui compte 122 salariés selon la direction *(v. l'actualité n° 17758 du 19 février 2019)*. Les syndicats FO et CFE-CGC étaient également présents à la manifestation ainsi que quelques « gilets jaunes ». Ce projet de fermeture « est la conséquence de la décision politique de libéraliser le marché du sucre », a estimé la Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Normandie dans un communiqué. L'arrêt de cette usine serait « catastrophique » : « il condamnerait la production de betteraves dans le Calvados et l'Orne », a estimé de son côté le Syndicat betteravier dans un communiqué. *Source AFP*

Ascoval : la CGT demande au gouvernement de « relancer l'activité »

La fédération CGT de la métallurgie a demandé, dans un communiqué diffusé le 22 février, au gouvernement de « relancer l'activité » d'Ascoval, l'aciérie de Saint-Saulve (Nord) dont la reprise prévue par le groupe franco-belge Altifort est fortement compromise, faute de financement. « Tous les leviers doivent être actionnés pour que la pérennité du

site et de ses emplois soit assurée », réclame le syndicat. Le 21 février, le ministère de l'Économie avait indiqué que le groupe franco-belge ne disposait pas des fonds nécessaires pour cette reprise *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*. Après ce « coup dur pour les salariés » d'Ascoval, souligne la fédération, « la responsabilité de l'État est engagée pour la relance de l'activité », qui « doit être menée à bien dans l'intérêt » du personnel et du « bassin d'emploi du Valenciennois ». Le gouvernement « est placé devant une obligation de résultat », alors que le projet de reprise par Altifort avait été « jugé crédible », à l'issue de « plusieurs mois d'élaboration », rappelle la CGT, ajoutant que « les entrées de commandes » pour Ascoval « sont en cours de consolidation, conformément au plan de reprise qui avait été validé par Bercy ». *Source AFP*

▶ Manifestation devant Renault au Mans des salariés de deux fonderies de la Vienne

Environ 350 personnes, en majorité des salariés de deux fonderies sous-traitantes de l'industrie automobile de la Vienne, placées en redressement judiciaire, ont manifesté le 22 février devant l'usine Renault du Mans. Le groupe automobile reste le principal donneur d'ordres de la Fonderie du Poitou Fonte (FPF) d'Ingrandes-sur-Vienne et l'usine mitoyenne Saint-Jean Industries (ex-Fonderies Alu) ces deux fonderies, qui lui appartenaient jusqu'en 1999 et qui emploient chacune environ 400 salariés. « Nous revendiquons, avec ces salariés, leur réintégration au sein du groupe Renault dont ils étaient partie intégrante jusqu'en 1999 », a expliqué Fabien Gâche, délégué central CGT Renault. « D'abord, parce que Renault a besoin de se réapproprier des métiers de la fonderie qui lui manquent. Ensuite, parce que cela permettrait de pérenniser un secteur d'activité qui, avec les emplois induits, concerne sans doute autour de 3 000 emplois directement impliqués dans la région de Chatellerault », a-t-il poursuivi. Cela pour « permettre à Renault de continuer à être innovant, plus exactement de le redevenir ». *Source AFP*

▶ Macif : des salariés rassemblés à Paris pour dénoncer leurs conditions de travail

Une centaine de salariés de la Macif venus de toute la France se sont rassemblés le 22 février devant le siège parisien du groupe mutualiste pour dénoncer « une dégradation des conditions de travail qui s'est accélérée depuis deux ans » dans le sillage d'une réorganisation interne, a déclaré Thierry Cochet, délégué FO-Macif en Île-de-France. À l'instar de la CGT, coorganisatrice de la mobilisation, Thierry Cochet dénonce « une pression commerciale énorme, pas du tout en adéquation avec les principes de la mutuelle » et évoque « une très forte augmentation des arrêts maladie » ainsi que des « sous-effectifs chroniques ». « Beaucoup de salariés sont en souffrance », confirme Dominique Lemaire, de la CGT-Macif. « Avant, nous étions des conseillers, nous sommes devenus des vendeurs. Sur les plateformes téléphoniques, tout marche à la performance, tout est chronométré », regrette-t-il. Sollicitée, la direction a estimé que « le mouvement social de ce jour […] a mobilisé très peu de manifestants au siège parisien du groupe » et souligné qu'il avait eu lieu en parallèle de l'ouverture de discussions entre direction et syndicats sur les « transformations actuelles du groupe » en termes d'organisation du travail et d'outils. *Source AFP*

▶ Grève « contre la fermeture » de la dernière usine française Banania/Benco

Les salariés de l'usine Nutrimaine, dernière productrice des poudres chocolatées Banania et Benco à Faverolles (Somme), étaient en grève le 22 février à l'appel de la CGT pour « protester contre la fermeture du site », qui menace 40 emplois. « La direction veut fermer l'usine d'ici fin mars » et probablement « délocaliser la production en Allemagne », chez l'actionnaire majoritaire depuis 2010, le groupe Krüger. La « totalité du personnel » est donc en grève « pour sauver nos emplois, sauver nos marques et garder notre site de production à Faverolles », a expliqué Franck Bizet, délégué CGT et membre du CSE. « On aimerait que Krüger accepte de lâcher les marques à un autre groupe pour que l'outil industriel et les emplois restent en France ». « Il ne s'agit pas d'un projet de délocalisation. L'entreprise souhaite dorénavant sous-traiter sa production, en France ou ailleurs », potentiellement au sein du groupe Krüger qui serait une option « logique », a indiqué un porte-parole de la direction. Pour celle-ci, le projet de fermeture est « lié aux conditions économiques du marché du chocolat en poudre, dont la baisse structurelle de consommation régulière s'est accélérée ces dernières années ». Une nouvelle réunion devrait avoir lieu début mars. *Source AFP*

▶ Vallourec va supprimer 600 postes en Allemagne

Le fabricant de tubes pour l'industrie pétrolière Vallourec a annoncé, le 20 février, un renforcement de son plan d'économies à l'horizon 2020, passant notamment par 600 suppressions de postes en Allemagne. *Source AFP*

Secteurs

▶ Aides aux personnes âgées : les syndicats réclament « des mesures immédiates » à l'Élysée

« Il n'y a eu aucune amélioration de nos conditions de travail, les salariés sont exploités, les conditions de vie de nos aînés sont dégradées », a indiqué la CGT lors d'un point de presse organisé place Chassaigne Goyon, non loin de l'Élysée où une délégation espérait être reçue. En vain. Une cinquantaine de personnes s'étaient rassemblées, entourées de blouses blanches pendues sur des cordes, sur lesquelles on pouvait lire « Vivez ce que vous décidez ». Les syndicalistes souhaitaient remettre quelque « 30 000 cartes pétition » et « 600 motions » à l'entourage d'Emmanuel Macron, invité à prendre « des mesures immédiates » pour le secteur de l'aide aux personnes âgées sans attendre la future loi sur la dépendance, précisait FO. Dans le cas où ils ne seraient pas entendus, les syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, Solidaires) et l'association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA) « pourraient décider d'une nouvelle mobilisation », a prévenu Force ouvrière. *Source AFP*

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, de l'adoption du projet de loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise), du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un « forfait mobilités durables », sécurisation des plateformes contre le risque de requalification en relation salariée), etc. : notre rubrique « Réformes » vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur *www.liaisons-sociales.fr* ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique « Réformes » dans la barre horizontale du menu.

Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■