LIAISONS SOCIALES
QUOTIDIEN

l'actualité du 6 mars 2019 p.1-6
> *« Les accords QVT mentionnent peu la santé au travail »*, déplore l'Anact
> ***Application des mesures d'urgence sociales :*** des tolérances admises en cas de manquement dans les déclarations
> ***Le Parlement renforce le droit au congé*** de présence parentale
le dossier convention collective p. 1-4
> ***Négociation collective*** dans les branches agricoles

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

SANTÉ AU TRAVAIL

« Les accords QVT mentionnent peu la santé au travail », déplore l'Anact

« Si des avancées significatives ont été réalisées sur le versant sociétal de la qualité de vie au travail, avec de nouvelles pratiques et des accords concernant l'égalité professionnelle, l'articulation des temps ou encore le télétravail [...], les améliorations sont plus incertaines en matière de santé au travail ». C'est l'analyse portée par l'Anact dans son rapport du 21 février sur « la dynamique » de l'ANI de 2013 sur la QVT.

Dans un rapport du 21 février 2019, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) étudie la dynamique de négociation impulsée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail (QVT) *(v. le dossier juridique -Santé- n° 174/2013 du 23 septembre 2013)*. Ce rapport est basé sur une étude des accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail signés entre août 2017 et août 2018. Elle y propose de redéfinir, par la négociation, un référentiel QVT en reprécisant le champ de la QVT, les acteurs concernés et les bonnes pratiques.

Une meilleure prise en compte des enjeux sociétaux...

Selon l'Anact, « la grande **majorité** des **accords** QVT met l'**accent** sur les **enjeux sociétaux** (égalité professionnelle, conciliation des temps, diversité, handicap, seniors...) » en prenant la forme de « listes d'items » (accords « à tiroirs »). La prise en compte de ces enjeux se traduit essentiellement par des **mesures RH** (aide au recrutement, horaires variables, télétravail), avec des règles, des droits, des objectifs et des indicateurs de progrès. Ce qui **représente** « des **améliorations sensibles** pour les salariés » et répond « à des préoccupations fortes de leur part ».

... mais un traitement insuffisant de la santé au travail

En revanche, « les **améliorations** apparaissent plus **incertaines** » en matière de **santé au travail**.
L'Anact relève en effet que « les **accords mentionnent rarement** cette **dimension** » et « lorsque c'est le cas, peu de liens sont faits avec les questions de charge, de contenu et d'organisation du travail ». En effet, les questions d'**organisation ou** de **contenu du travail manquent** à l'appel. « Le sujet de la **charge de travail** est généralement **limité** à des **rappels** de **règles de base** ou des mesures « standard » (respect des plannings, pas de réunions en dehors des horaires normaux, forfait-jours, temps partiel pour seniors...) », constate l'Agence.
De même, « la possibilité pour les managers d'agir sur la prescription du travail afin de **réguler** la **charge de travail** de son équipe ou bien de faire le lien entre les questions de performance et de conditions de travail n'est **pas abordée** ». Si « le rôle central du manager pour progresser en matière de QVT » est fréquemment rappelé (sous l'angle « écoute, empathie, soutien, bienveillance, exemplarité, etc. »), c'est « sans que l'on perçoive de quelles façons il peut gérer l'ensemble de ses responsabilités ».
En outre, « les références aux "**espaces de discussions sur le travail**" [expression collective sur le travail] auxquels invite l'ANI sont **quasi inexistantes** ». Les accords reprenant « la lettre de la loi sur le droit d'expression mais de façon formelle, en le limitant souvent à l'entretien annuel ».
Enfin, les **sujets** sont **rarement abordés de façon transversale**, décloisonnée. Ce qui invisibilise les « rapports de causalité entre l'organisation du travail (charge, autonomie, variété des tâches, efficience...), la santé (absentéisme, RPS, tensions sociales), les métiers (compétences, polyvalence, polycompétence, employabilité, mobilité...) et la dimension économique (qualité, délais, coûts...) ».

Négocier un référentiel QVT : champ, acteurs concernés et pratiques utiles

L'**ANI** de **2013**, juridiquement arrivé à expiration, **reste** « un **document de référence** ». Mais, selon l'Anact, il « est **perçu comme** "**compliqué**", la loi renvoie à une liste d'items à négocier, et l'offre du marché du conseil est trop disparate ».
Elle **invite** donc à **négocier** un **référentiel** QVT « complet, clair et partagé qui pourrait aider les acteurs à négocier de tels accords ». Un tel référentiel devant repréciser : « la nature des objets **QVT** (le champ) en intégrant par exemple les enjeux émergents liés au développement du numérique » ; « les acteurs directement concernés par la question » ;

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

« et les pratiques utiles pour avancer sur le sujet » (accord de méthode, expérimentation, concertation, évaluation en amont des organisations).
S'agissant des acteurs, l'Anact insiste sur l'implication dans la **concertation préalable** aux **négociations** sur la **QVT**, des concepteurs de l'organisation. Autrement dit, ceux dont « les décisions déterminent une partie des contraintes qui s'imposent aux organisations (prix de revient, flux, rythme de production, choix des progiciels de gestion, normes de qualité, délais à respecter, répartition de la charge entre les unités…) ».
Ce sont, entre autres, les **responsables** de la **production**, du système d'**information**, des relations client, les chefs de projet et les **directions métiers**.
En effet, la **DRH**, les instances représentatives du personnel (**IRP**), le service santé-sécurité et les préventeurs ne sont **pas les seuls concernés** par la QVT. De même, il ne suffit pas de se focaliser « sur les nouvelles missions des managers de proximité sans revoir les systèmes de management global (reporting, objectifs contradictoires, accent sur la gestion au détriment du travail, poids des concepteurs, etc.) ».
Enfin, tous ces **acteurs** doivent être **formés** « aux liens entre organisation, santé et performance ».
Le rapport indique aussi que « la mobilisation des acteurs de branche a produit encore peu de repères et d'outils destinés aux entreprises (diagnostic, éléments de méthodes, études de cas) et a débouché sur de trop rares accords ». ■

Rapport de l'Anact du 21 février 2019 sur l'ANI QVT-Égalité professionnelle du 19 juin 2013

CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
liaisons-sociales.fr

SÉCURITÉ SOCIALE

Application des mesures d'urgence sociales : **des tolérances admises** en cas de manquement dans les déclarations

Compte tenu des difficultés de mise en œuvre des dispositifs d'exonération de cotisations issus de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, publiée en fin d'année pour répondre au mouvement des « gilets jaunes », l'administration de la sécurité sociale a décidé, selon un communiqué du 1er mars 2019, d'instaurer des mesures de tolérance pour la première partie de l'année 2019.

Les dispositions de la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales *(v. l'actualité n° 17721 du 27 décembre 2018)* parue fin 2018 sont entrées en vigueur dès le 1er janvier 2019. Elles n'ont pu, de ce fait, ni être anticipées par les employeurs ni être appliquées de manière satisfaisante par les entreprises depuis cette date.
Un **communiqué** de la **Direction de la sécurité sociale** (DSS) – et non une circulaire ministérielle –, diffusé le 1er mars 2019, précise que les **organismes de recouvrement** des cotisations **feront preuve de souplesse** en cas de difficultés rencontrées au **premier semestre 2019** pour appliquer la législation en vigueur.
Concrètement, la DSS et les organismes de recouvrement ont décidé d'**accompagner** les **employeurs** dans la mise en œuvre de ces mesures qui concernent « notamment », précise le communiqué, l'anticipation du 1er septembre au 1er janvier 2019 de l'**exonération** de cotisations sociales sur les rémunérations dues au titre des **heures supplémentaires** et complémentaires ainsi que la **prime exceptionnelle** de pouvoir d'achat à verser d'ici fin mars 2019.
Soulignons que certaines mesures de tolérance en matière de contrôle avaient déjà été évoquées par l'instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/29 du 6 février 2019 *(NOR : SSAS1904051J) (v. l'actualité n° 17755 du 14 février 2019).*

Des mesures d'accompagnement pour le premier semestre

Compte tenu de ces changements, à titre de tolérance, **majorations de retard et pénalités ne s'appliqueront pas**, explique la DSS :
– en cas de dépôt tardif de la DSN ;
– en cas d'erreur sur la déclaration ;
– en cas de régularisation tardive des cotisations.
Premièrement, en cas de **retard** dans le **dépôt** de la **DSN** (après le 5 ou le 15 du mois) et de **paiement tardif** des cotisations pour les échéances intervenant au titre des mois de **février et mars 2019**, les majorations de retard ou pénalités ne seront pas dues dès lors que ces **obligations** sociales auront été **accomplies** et les cotisations acquittées dans les **cinq jours suivant** l'échéance réglementaire.
Ainsi, le défaut de production de la DSN dans les délais prescrits n'entraînera pas l'application d'une pénalité de 1,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale par salarié et par mois ou fraction de mois de retard.
Deuxièmement, en cas d'**erreurs** dans la **déclaration sociale** au titre des périodes d'activité courant sur le **premier semestre** 2019, aucune pénalité pour erreurs ne sera répercutée.
En principe, l'inexactitude ou l'omission d'une donnée dans la DSN est punie d'une pénalité égale à 0,33 % du plafond mensuel de sécurité sociale par salarié et par mois ou fraction de mois de retard. Le champ de la tolérance est précis puisque ces erreurs portent selon la DSS sur « le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 1er janvier 2019 ».
Enfin, les **régularisations** qui seront opérées sur les **déclarations** des **six premiers mois** de l'année 2019 ne feront pas l'objet de sanctions de la part des organismes de recouvrement « lorsque les employeurs n'auront pu appliquer immédiatement les nouvelles mesures et qu'ils le feront de manière rétroactive ».
Par ailleurs, les **dispositifs de fiabilisation** de la **DSN** « qui peuvent compliquer la régularisation des erreurs déclaratives » seront **levés** pour les six premiers mois de l'année, notamment ceux qui portent sur la déclaration des heures supplémentaires. Dans le cadre des « vérifications de cohérence » les organismes de recouvrement peuvent également être amenés à détecter en amont des erreurs et à en informer les entreprises pour rectification. ■

DSS, communiqué de presse du 1er mars 2019

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

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

TEMPS DE TRAVAIL

Le Parlement renforce **le droit au congé de présence parentale**

Une proposition de loi adoptée définitivement par le Parlement le 21 février allonge la durée initiale d'attribution de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) et donc du congé de présence parentale. Il facilite aussi le renouvellement des droits.

Le Sénat a adopté sans modification, en première lecture, le 21 février 2019, une **proposition de loi** présentée par les députés du groupe Modem et adoptée par l'Assemblée nationale le 29 novembre 2018, « visant à renforcer la **prise en charge** des **cancers pédiatriques** par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli ». L'article 5 de ce texte améliore le droit au congé de présence parentale et à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) afférente. Le texte étant définitivement adopté, la loi devrait prochainement être publiée au *Journal officiel*.

Réviser les dispositifs de congé de présence parentale et d'allocation

Le médecin délivrant le certificat médical de l'enfant ouvrant droit à l'AJPP peut prévoir une **durée d'attribution** des droits **comprise entre six mois et un an**, contre six mois maximum à ce jour. Lorsque la durée prévisible du traitement excède un an, elle fait l'objet d'un nouvel examen à cette échéance.
De plus, le **renouvellement** de ces droits **peut** non seulement **avoir lieu** comme jusqu'à présent, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'AJPP avait été ouvert, mais également désormais « lorsque la **gravité** de la **pathologie** [...] **nécessite** toujours une **présence soutenue et** des **soins contraignants** ».
Enfin, pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise, la **durée du congé de présence parentale** est **prise en compte en totalité**, et non plus seulement pour moitié.

Rendre obligatoire l'information sur l'AEEH et la PCH

Les enfants pour lesquels l'AJPP peut être accordée peuvent également, dans certaines situations, bénéficier de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), voire de la prestation de compensation du handicap (PCH). En application du texte adopté, la **CAF** ou la MSA **doit obligatoirement informer** le demandeur ou le **bénéficiaire** de l'AJPP au sujet de ces **deux prestations** (critères, conditions d'attribution et modalités de demande). Il s'agit, selon l'exposé des motifs de l'amendement ayant introduit cette mesure, « de faciliter l'accès des familles à la totalité de leurs droits », de « leur permettre de bénéficier de l'allocation la plus favorable [...] et d'éviter d'éventuelle discontinuité du droit lorsque l'évolution de l'état de l'enfant justifie une transition de l'AJPP vers l'AEEH ou la PCH ». ■

Prop. de loi visant à renforcer la prise en charge des cancers pédiatriques par la recherche, le soutien aux aidants familiaux, la formation des professionnels et le droit à l'oubli, adoptée définitivement par le Sénat le 21 février 2019

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

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

à retenir aussi

Jurisprudence

Affaire Take Eat Easy : les prud'hommes de Paris requalifient les contrats liant deux coursiers à vélo à la plateforme en contrats de travail. La société Take Eat Easy, aujourd'hui disparue, est au cœur de l'actualité judiciaire. Les requalifications de contrats se multiplient devant les juridictions. Si la chambre sociale de la Cour de cassation a initié le mouvement en novembre dernier *(Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079 PBRI)*, les prud'hommes se sont ensuite appuyés sur cette décision pour reconnaître l'existence de contrats de travail liant les livreurs à Take Eat Easy. En attestent le jugement rendu par les prud'hommes de Nice en janvier *(Cons. prud'h. Nice, 22 janvier 2019, n° 18/00668 ; v. l'actualité n° 17740 du 24 janvier 2019)*, et, plus récemment, celui des prud'hommes de Paris. Le 4 mars 2019, la juridiction parisienne a en effet apporté sa pierre à l'édifice en requalifiant en contrat à durée indéterminée (CDI) les contrats liant deux livreurs à vélo à la société Take Eat Easy. Une « première à Paris pour un coursier à vélo » a indiqué Kevin Mention, avocat des deux livreurs, à l'Agence France presse (AFP). Le jugement devrait être diffusé sous peu. En attendant, notons que la procédure engagée au pénal par une centaine de coursiers contre Take Eat Easy pour travail dissimulé est toujours en cours d'instruction. *Source AFP*

Conventions et accords

Classification complétée dans l'immobilier. Un avis publié au *JO* du 22 février lance la procédure d'extension d'un avenant à une annexe à la CCN de l'immobilier. Signé, le 28 novembre 2018, par le SNRT (Syndicat national des résidences de tourisme et de l'hébergement saisonnier) et par les syndicats CFE-CGC et FO, il « redéfinit les niveaux, fixe une grille des classifications professionnelles et modifie en conséquence la structure de la grille des salaires dans le secteur des résidences de tourisme ». Il s'applique aux salariés des résidences de tourisme, des résidences hôtelières et des apparthotels. Il paraîtra au *BO-CC* n° 2019-05.

Politique sociale

Pour deux Français sur trois, Emmanuel Macron n'a pas compris la gravité de la crise

65 % des Français estiment qu'Emmanuel Macron « ne semble toujours pas comprendre la gravité de la crise politique et sociale », selon un sondage Viavoice pour *Libération*, diffusé le 4 mars. Seuls 28 % pensent que c'est le cas, et 38 % (contre 46 %) estiment que sa décision de convoquer un « grand débat national » était « la bonne réponse à apporter ». Cela dit, avec 28 % de bonnes opinions, le chef de l'État gagne cinq points par rapport à une précédente enquête début décembre, au plus fort de la crise des « gilets jaunes », et 61 % (– 8 points) des personnes interrogées ont une « mauvaise opinion » de lui. Dans le même temps, le soutien au mouvement des « gilets jaunes » a nettement reculé, avec 36 % (– 17 points depuis décembre) des Français qui le soutiennent, 35 % (+ 4) qui le comprennent « sans le soutenir » et 20 % (+ 10) qui y sont globalement opposés. Pour 63 %, le mouvement doit « arrêter les manifestations et trouver d'autres modes d'action », contre 30 % d'un avis contraire. Une forte majorité (58 %) estime enfin qu'Emmanuel Macron et son gouvernement doivent « modifier largement leur politique économique et sociale » pour les mois à venir. Pour 25 %, ils doivent seulement « l'infléchir » en gardant les « grandes lignes » des réformes prévues et pour 9 % ils doivent « garder le cap » de leur politique « sans la changer ». *Source AFP*

Europe

Emmanuel Macron propose un « bouclier social » européen

Dans une tribune publiée le 4 mars au soir dans plusieurs médias de l'UE, le chef de l'État a plaidé en faveur d'un « bouclier social » européen. « L'Europe, où a été créée la sécurité sociale, doit instaurer pour chaque travailleur, d'Est en Ouest et du Nord au Sud, un bouclier social », estime-il, évoquant une « même rémunération sur le même lieu de travail et un salaire minimum européen, adapté à chaque pays ». Il appelle ses partenaires européens à définir un « projet de convergence plus que de concurrence » sur ce volet social, pour « retrouver l'esprit de progrès ». Ses propositions reprennent peu ou prou le projet de « Socle européen des droits sociaux » signé par les 28 États membres à Göteborg en novembre 2017. Cette grande déclaration contre le dumping social fait notamment mention de « salaires minimums appropriés devant être garantis, à un niveau permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi ». *Source AFP*

Formation

Apprentissage : des entreprises projettent d'ouvrir leur CFA

Les groupes Accor, Adecco, Korian et Sodexo ont annoncé le 4 mars le lancement d'un projet de centre de formation des apprentis (CFA) dans le secteur de la cuisine et de la restauration avec pour objectif de démarrer les premières formations « dès 2020 ». L'idée est « d'attirer des jeunes sur ces métiers, de promouvoir l'ascenseur social » « dans un contexte de tension sur certains métiers ». « Nous formons environ 450 apprentis par an en France, par rapport à nos 20 000 salariés, c'est peu », a expliqué Rémi Boyer, le DRH du groupe Korian. « En Allemagne, ils représentent 10 % de notre effectif : nous en avons 1 800. Et aujourd'hui notre taux de transformation est bas : nous ne gardons dans le groupe que 15 % des apprentis au terme de leur apprentissage, pour nous c'est un investissement perdu », a-t-il expliqué. À l'avenir, pour leur groupe en particulier, les métiers de service et de propreté ainsi que du soin pourraient être concernés. « La possibilité de créer des CFA d'entreprise répond à un double enjeu : recruter sur des métiers en tension et former ses salariés, alors qu'un emploi sur deux va se transformer dans les 10 ans et que de nouveaux vont se créer », a fait savoir la ministre du Travail. *Source AFP*

Erasmus pour les alternants : le ministère du Travail lance un kit pour en faciliter l'accès

Dans un communiqué diffusé le 26 février, la ministre du Travail annonce vouloir « faire décoller l'Erasmus pour les alternants ». Si 160 000 jeunes Français en apprentissage ou en contrat de professionnalisation en ont bénéficié depuis 1995, et 6 800 en 2017, « c'est toutefois six fois moins que les 44 000 jeunes partis la même année sous le statut d'étudiant », rappelle le communiqué. Ainsi, pour « qu'apprentis, CFA et entreprises s'approprient ces nouvelles dispositions, le ministère du Travail vient de mettre sur son site internet des kits pour faciliter l'accès à l'Erasmus de l'apprentissage », explique Muriel Pénicaud. « L'objectif est de simplifier l'Erasmus pour les alternants et d'atteindre 15 000 mobilités par an à l'horizon 2022, soit un doublement par rapport à la situation actuelle ».

Emploi et chômage

Assurance chômage : fin du premier round de consultations

La ministre du Travail achève le 4 mars avec la CGT un premier tour de consultations avec les partenaires sociaux sur l'assurance chômage, avant de trancher d'ici quelques semaines. « Tout ce qui était sur la table est toujours sur la table », explique Alain Griset, président de l'U2P. L'exécutif n'a par ailleurs pas caché qu'il s'intéressait de près à l'indemnisation des cadres, jugée généreuse par rapport « à ce qui se passe chez nos voisins ». Plus que la dégressivité, c'est le plafond de l'allocation qui pourrait être revu. L'idée fait toujours bondir François Hommeril (CFE-CGC), qui juge une telle mesure « populiste ». Les cadres apportent « 15 milliards d'euros au régime et 5 milliards d'euros vont en allocation pour les mêmes publics », rappelle-t-il. Autre sujet à trancher : la base de calcul de l'allocation, la ministre du Travail ayant expliqué qu'il existait des cas où elle est supérieure au salaire préalablement perçu, avançant le chiffre d'« un demandeur d'emploi sur cinq ». Laurent Berger (CFDT) ne s'était alors pas privé de dire qu'il était « polémique » et « caricatural ». Pour la CGT, « le gouvernement s'apprête à mettre en œuvre toutes les mauvaises idées du patronat desquelles les syndicats ont refusé de discuter pendant les négociations ». *Source AFP*

La branche retraite et prévoyance « s'engage pour le développement de l'emploi et des compétences »

« Les partenaires sociaux de la branche retraite et prévoyance signent un engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) avec le ministère du Travail pour leurs 32 000 salariés », annonce un communiqué diffusé le 21 février. Soulignant le « contexte en pleine évolution » dans lequel s'exercent les activités de la branche, celle-ci juge nécessaire, dans son communiqué, « d'enrichir et d'adapter les compétences des collaborateurs aux métiers de demain ». « La montée en puissance de l'inter-régimes et demain la création annoncée d'un système universel de retraite sous-tendent de profonds changements pour les activités de la retraite

complémentaire. Quant aux activités assurantielles, la pression concurrentielle déjà importante devrait se renforcer à l'avenir. » Le communiqué souligne en outre le départ à la retraite « d'environ 10 % des collaborateurs d'ici trois ans », ce qui pose « la question de la transmission des savoir-faire sur les métiers à haute technicité ».

▶ L'agriculture recrute

Le secteur de l'agriculture « a besoin de main-d'œuvre de tout ordre, plus ou moins qualifiée », a assuré Jérôme Volle, président de la commission emploi de la FNSEA, lors d'une conférence de presse à l'occasion du salon de l'Agriculture, qui avait lieu du 22 février au 2 mars. Sur les 474 000 exploitations agricoles que compte la France, 132 000 emploient des salariés, ce qui représente 261 000 emplois équivalents temps plein, selon l'Observatoire FNSEA emploi-formation que vient de lancer le syndicat, supposé être, notamment « un pôle d'étude afin d'analyser et comprendre les enjeux de l'emploi et de la formation et de contribuer à la stratégie de la FNSEA sur ces questions ». En 2016, près d'un million de nouveaux CDD ont été signés, concernant le plus souvent des emplois saisonniers le temps de la récolte, et environ 32 000 nouveaux CDI, selon la MSA. Mais il y a également chaque année « 70 000 postes que l'agriculture a des difficultés à pourvoir, dont 10 000 CDI et 60 000 CDD », assure Mickaël Jacquemin, président de l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (Anefa). « Les emplois de saisonniers sont finalement pourvus, mais par des travailleurs étrangers », et pour pallier les 10 000 CDI manquants, les exploitants « gèrent la décroissance de leur entreprise car ils manquent de bras, ou de têtes. Parfois, ce sont des projets de développement qui n'émergent pas ».

▶ L'Anefa et Pôle emploi signent un accord de partenariat pour faciliter le recrutement

« L'Anefa et Pôle emploi signent un accord de partenariat pour faciliter le recrutement dans l'agriculture », annonce un communiqué diffusé le 27 février. « L'emploi salarié agricole évolue : les compétences attendues se diversifient, la technicité des emplois se développe et une concentration d'une partie du secteur est observée. » L'objectif de ce partenariat : « développer entre les deux entités une connaissance mutuelle des actions et dispositifs respectifs pour mieux lutter contre les difficultés de recrutement » et « satisfaire les besoins de recrutement du secteur ». Plusieurs engagements ont par ailleurs été pris par les deux organismes : « une meilleure connaissance réciproque des offres de services de l'Anefa et de Pôle emploi aux bénéfices des recruteurs, à tous les échelons (local, départemental, régional et national) », « la valorisation des métiers dans le secteur de la production agricole pour en soutenir l'attractivité » et « la diffusion automatisée des offres de la bourse de l'emploi de l'Anefa sur le site *pole-emploi.fr* ».

Égalité et diversité

▶ Index égalité hommes/femmes : Sodexo, CNP et la Maif très bien noté, selon Muriel Pénicaud…

Environ 800 entreprises sur 1 400 appelées à publier leur index de l'égalité hommes/femmes l'avaient fait le 5 mars, a déclaré la ministre du Travail sur *RTL*. « Sur [les] 800, 120 sont en dessous de la moyenne, c'est alerte rouge », a souligné Muriel Pénicaud. « Ça veut dire qu'il y a vraiment des problèmes sérieux d'égalité dans ces entreprises ». « Il y a plusieurs groupes du CAC 40 dont une partie des filiales est dans le rouge », a-t-elle ajouté, citant Engie et Thalès. À l'inverse, « pour l'instant, trois entreprises ont entre 99 et 100 points : Sodexo, la Maif et CNP », a annoncé la ministre, qui attendait des résultats définitifs pour midi le 5 mars.

▶ … la Caisse des Dépôts obtient une note de 97/100, Pôle emploi de 93/100 et NGE de 84/100

Plusieurs entreprises et organismes ont communiqué début mars sur leurs résultats à l'index de l'égalité hommes/femmes. Dans un communiqué du 4 mars, la Caisse des Dépôts a annoncé avoir obtenu une note de 97/100. Elle précise avoir mis en place en 2007 un « accord collectif spécifique à l'égalité professionnelle femmes/hommes qui prévoit la mise en œuvre de plans de progrès triennaux », et que 52 % des nominations de ses cadres dirigeants en 2018 étaient des femmes. De son côté Pôle emploi a annoncé, le 1er mars, avoir obtenu la note de 93/100, et également précisé avoir signé en octobre 2015 pour trois ans un « accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle », prolongé jusqu'au 1er avril 2020. Enfin, NGE a annoncé le 1er mars également sa note de 84/100, et annonce avoir mis en place en 2017 « un groupe de travail mixte qui propose et met en œuvre des actions concrètes pour sensibiliser aux stéréotypes de genre et veiller à l'égalité de traitement au stade du recrutement, de l'intégration et de la promotion ».

▶ L'ascenseur social fonctionne globalement mieux pour les femmes

L'ascenseur social a mieux fonctionné depuis 40 ans pour les femmes que pour les hommes, souligne une étude de l'Insee publiée le 27 février. Entre 1977 et 2015, la proportion de femmes d'une génération occupant une position sociale plus favorisée que leurs mères avant elles est passée de 17 à 40 %, soit une hausse de 23 points, alors que pour les hommes par rapport à leurs pères, ce taux est passé de 24 à 28 %. Les résultats sont toutefois très différents si l'on compare le statut social des femmes non pas avec celui de leurs mères, mais avec celui de leurs pères : avec une telle grille de lecture, seules 22 % des femmes de 2015 ont eu un parcours ascendant, contre 13 % en 1977, soit une hausse de 9 points seulement en 40 ans. L'ascenseur social fonctionne d'ailleurs aussi vers le bas, et même davantage aujourd'hui que dans les années 1970 : 15 % des hommes de 2015 ont connu une trajectoire sociale descendante par rapport à leurs pères (alors qu'ils n'étaient que 7 % en 1977). C'est également le cas de 12 % des femmes de 2015 par rapport à leurs mères (contre moins de 6 % en 1977) et de 25 % des femmes de 2015 par rapport à leurs pères (contre 18 % en 1977). *Source AFP*

Sécurité sociale

▶ Le gouvernement crée un site internet sur le droit à l'erreur

Prochainement, les usagers du service public, et notamment les entreprises, pourront s'informer sur le droit à l'erreur créé par la loi Confiance du 10 août 2018 *(v. le dossier juridique -Sécu- n° 161/2018 du 6 septembre 2018)* sur un nouveau site : *www.oups.fr*. Ils pourront retrouver sur cette page les erreurs et les principales difficultés rencontrées par les usagers.

Minima sociaux

▶ Élargissement de la prime d'activité : 140 agents supplémentaires dans les CAF

Les ministres des Solidarités et des Comptes publics, Agnès Buzyn et Gérald Darmanin, ainsi que la secrétaire d'État chargée de la lutte contre la pauvreté, Christelle Dubos, ont annoncé le 1er mars dans un communiqué le recrutement de 140 agents supplémentaires dans les caisses d'allocations familiales. « Ces recrutements sont autorisés pour permettre aux caisses d'absorber dans de meilleures conditions le surcroît d'activité lié à l'élargissement des bénéficiaires de la prime d'activité décidé par le gouvernement en décembre 2018 au titre des mesures d'urgence ». « Plus d'un million de nouvelles demandes » de primes d'activité ont été traitées depuis le début de l'année, ont précisé les ministres, soulignant la « mobilisation exemplaire » des CAF pour gérer cette réforme. *Source AFP*

Entreprises

▶ Arjowiggings : une offre de reprise déposée pour les trois usines

Le groupe THLF a déposé une offre de reprise pour les trois usines Arjowiggins Graphic situées dans la Sarthe et l'Aisne et qui avaient été placées début janvier en redressement judiciaire *(v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019)*, a-t-on appris le 2 mars auprès des syndicats. « On est content qu'il y ait une offre, même s'il y aura de la casse sociale, c'est sûr. On va étudier le dossier avec notre avocat Thomas Hollande », a déclaré Laurent Trudel, délégué syndical CGT à l'usine de Bessé-sur-Braye, dans la Sarthe, et la plus importante des trois (près de 600 emplois). Le groupe THLF pourrait reprendre un peu plus de 400 personnes à Bessé-sur-Braye et environ 210 à l'usine du Bourray, près du Mans, qui compte 310 employés, d'après la même source, qui ignorait en revanche les possibilités de reprise pour celle de Greenfield (Aisne). « Ce sont des gens connus, c'est un groupe de papetier qui tient la route : ils ont déjà repris et redressé des boîtes, disons qu'on est raisonnablement optimiste », a ajouté Laurent Trudel. Le Tribunal de commerce de Nanterre devrait rendre sa décision le 6 mars. *Source AFP*

▶ Ford, Ascoval : Bruno Le Maire « parle beaucoup » mais n'est pas « efficace » selon Philippe Martinez

Philippe Martinez (CGT) a déploré le 3 mars sur *BFM Politique* que Bruno Le Maire « parle beaucoup » sur les dossiers de reprise de sites industriels mais soit « beaucoup moins efficace » en termes « d'action » dès qu'il y a « des gros entrepreneurs » en cause derrière. En énumérant les dossiers Blanquefort (Ford), Ascoval, GM&S et Fonderies du Poitou, « pour l'instant ça fait 4-0 » contre Bruno Le Maire et c'est « lui le responsable », selon le syndicaliste. Dans le dossier de la reprise avortée d'Ascoval par le groupe franco-belge Altifort, il s'est demandé si « le gouvernement n'était pas complice de ce genre de problèmes » car la Banque de France avait dégradé la note d'Altifort qui n'a pu réunir les fonds nécessaires à la reprise. *Source AFP*

▶ Picardie : salariés, élus et betteraviers protestent contre la fermeture d'une sucrerie Saint-Louis

Entre 200 et 300 personnes – salariés, élus et betteraviers – ont manifesté le 1er mars devant la sucrerie Saint-Louis à Eppeville (Somme) pour protester contre sa fermeture prévue en 2020 *(v. l'actualité n° 17758 du 19 février 2019)*. « Nous ne sommes pas résignés, nous sommes prêts à nous battre pour garder nos emplois à Eppeville. On a aussi beaucoup de sous-traitants et il y aura un impact forcément pour eux aussi », a réagi Regis Grost, salarié de l'usine et syndicaliste CGT. « C'est un non-sens industriel, le sucre connaît une crise indiscutable et on se sert de la crise pour restructurer d'un point de vue financier […] si à chaque fois qu'on a une baisse on ferme deux ou trois usines, il n'y aura plus d'usines dans quelques années », a regretté Jean-Jacques Fatous, directeur adjoint de la Confédération générale des planteurs de betteraves de la Somme. Selon lui, cette fermeture pourrait toucher entre « 500 et 600 emplois » directs, indirects et induits autour de cette sucrerie. *Source AFP*

▶ Conflit à La Méridionale : levée de la grève et déblocage des ports corses

Les marins grévistes du STC de La Méridionale ont voté, le 1er mars au matin, la reprise du travail après avoir convenu d'un protocole d'accord avec la direction de la compagnie lors de nouvelles assemblées générales. « Nos inquiétudes portaient sur le rejet des offres d'Ajaccio et Propriano », a rappelé Cyril Venouil, délégué syndical STC (Syndicat des travailleurs corses). « Nous demandions à la compagnie de se mettre en ordre de marche pour être encore présente sur ces lots. Hier, elle a déposé un référé pré-contractuel contestant ces décisions. C'est une première étape ». Les marins de la STC ont aussitôt repris les discussions avec la direction, qui a « garanti maintenir les emplois sédentaires et navigants dans n'importe quelle configuration ». Suite au lever du préavis de grève, les ports d'Ajaccio et Bastia, bloqués depuis le 28 février au matin, ont été rouverts. Les trois navires de La Méridionale, à quai depuis le début de la semaine du 25 février, sont par ailleurs prêts à reprendre la mer. De son côté, la section CGT de La Méridionale a indiqué qu'elle maintenait son préavis de grève pour le 8 mars.

▶ But prêt à racheter Conforama, des emplois menacés

Selon des informations parues dans l'édition du *Figaro* du 28 février, But serait « candidate à la reprise de Conforama », même si la direction « n'a pas souhaité commenter ». « Un plan social de grande ampleur est en prévision, qui pourrait aboutir à la suppression de 1 500 à 2 000 postes. Soit presque un cinquième des effectifs du groupe en France (9 286 collaborateurs) », ajoute le quotidien. Le comité interministériel de restructuration industrielle (Ciri) serait par ailleurs « au chevet » de l'enseigne, dont le travail consiste à « sauver le plus d'emplois possible en participant notamment au choix du meilleur repreneur ».

▶ JLL annonce une prime de pouvoir d'achat de 1 000 €

« JLL porte ses efforts sur les collaborateurs aux plus bas revenus », annonce un communiqué de JLL, diffusé le 28 février, ayant annoncé « à ses collaborateurs le versement en février d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000 €, soit le montant maximum prévu par le dispositif ». « Cette prime concernera plus de 150 collaborateurs de JLL et de sa filiale Tetris ayant perçu un revenu annuel total brut inférieur à 38 000 € en 2018. »

Rupture du contrat

▶ Sanofi : les syndicats signent des accords de rupture conventionnelle collective supprimant 700 postes

Les syndicats du groupe pharmaceutique Sanofi ont signé des accords de rupture conventionnelle collective portant sur la suppression prévue de 700 postes au total en France d'ici à fin 2020. Un premier accord « a été signé majoritairement dans toutes les entités concernées », conduisant notamment à la suppression de « 600 postes fonctions support chez Sanofi Aventis Groupe », a indiqué Pascal Lopez, délégué syndical FO, le 1er mars. Les deux autres textes, signés par une majorité des syndicats représentatifs, portent sur 70 postes chez Sanofi Aventis Recherche et développement, et sur 30 postes chez Sanofi Pasteur. Ces trois accords sont désormais « soumis à la validation » des Direccte. La CFE-CGC a souligné dans un communiqué que « les conditions financières obtenues pour ces départs sont largement supérieures aux indemnités légales imposées à l'employeur et donc plus favorables que les indemnités conventionnelles de la CCN de l'industrie pharmaceutique ». Les salariés pourront quitter le groupe pour suivre une formation, créer ou reprendre une entreprise ou changer d'employeur. Ils pourront aussi partir en pré-retraite avec 70 % de leur salaire net dans le cadre d'un congé fin de carrière, pendant quatre ans maximum. *Source AFP*

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