LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 8 mars 2019 p. 1-8
> ***Sanofi-Aventis devrait supprimer 700 postes*** *via* des ruptures conventionnelles collectives
> ***La DSS prend position vis-à-vis de l'Acoss*** sur la définition des catégories objectives post-fusion Agirc-Arrco
> ***Carte de séjour « passeport talent » :*** les modalités de sa délivrance à de nouveaux bénéficiaires sont fixées
> ***Le taux d'activité a progressé*** et le chômage de nouveau baissé en 2018
le dossier juridique p. 1-8
> ***Loi de financement*** de la sécurité sociale pour 2019 (3)

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RUPTURE DU CONTRAT

Sanofi-Aventis devrait supprimer 700 postes *via* des ruptures conventionnelles collectives

Le groupe pharmaceutique Sanofi-Aventis devrait supprimer 700 postes au total en France en deux ans dans le cadre de trois accords de rupture conventionnelle collective (RCC), qui viennent d'être signés au niveau de Sanofi-Aventis groupe, de Sanofi-Aventis recherche et développement et de Sanofi Pasteur, a indiqué FO le 1er mars 2019. Les accords prévoient des départs de salariés volontaires pour un projet professionnel immédiatement concrétisable, dans le cadre d'un congé de mobilité ou de fin de carrière, le cas échéant assorti d'une mise à disposition de compétences.

Le **groupe pharmaceutique** Sanofi voulant **redimensionner** et faire évoluer l'expertise des fonctions support et de certaines unités et poursuivre la **mutualisation** des ressources et la **digitalisation** de certaines applications métiers, a engagé une négociation sur une rupture conventionnelle collective (RCC) fin 2018 *(v. l'actualité n° 17711 du 11 décembre 2018)*. Il a conclu trois accords de RCC fin février 2019, pour accompagner la **suppression de 700 postes** au total, en France, d'ici à fin 2020. Chacun de ces accords a été signé majoritairement dans chacune des trois entités concernées, précise le syndicat FO. Le premier d'entre eux définit l'accompagnement de la **suppression** de **600 postes fonctions support** chez Sanofi-Aventis **groupe**. Les deux autres, au contenu très proche, portent sur la suppression de **70 postes chez SARD** (Sanofi-Aventis recherche et développement), et celle de **30 postes** chez Sanofi **Pasteur**. Ces dispositifs sont conclus sous réserve de leur validation par les Direccte. Les derniers départs prendront effet début 2021.

Accompagnement du projet de mobilité

Les signataires veulent définir un **accompagnement** des souhaits de « **nouvelle orientation de carrière** » en dehors de Sanofi des salariés volontaires. Les accords prévoient une période d'expression des souhaits de deux mois, éventuellement renouvelable (en cas d'insuffisance de candidats à la fin de la première période), ouverte après validation des RCC par l'administration. Des **espaces dédiés** sont prévus, afin d'assurer l'**accueil,** l'**information**, le conseil et le suivi des salariés volontaires. Dans le cadre de leurs missions, les conseillers seront soumis à une obligation de confidentialité relative aux informations à caractère privé évoquées.

Seuls peuvent être volontaires des salariés ayant **au moins dix ans d'ancienneté** dans le groupe (huit ans dans un cas de renouvellement de la période de volontariat). Le choix de quitter le groupe doit être **motivé** par un **projet** de prise de poste en dehors de Sanofi, d'une formation ou encore un projet de création ou reprise d'entreprise ou d'un projet de départ en congé de fin de carrière. Il peut aussi s'agir d'un départ dans le cadre du dispositif de **mise à disposition** de **compétences**. Dans ce cas, le salarié projette de cesser toute activité pour le compte de Sanofi, afin de transmettre un savoir-faire à des PME, des organisations humanitaires, associations ou structures publiques.

Modalités de réalisation du projet

Les départs s'inscrivent dans l'un des trois dispositifs suivants :
– un **congé de mobilité**, favorisant le retour à l'emploi stable par des « mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail » ;
– un **dispositif** de **concrétisation immédiate** pour certains projets (par exemple, une promesse d'embauche) ;
– le **congé de fin de carrière**.

Conditions du congé de mobilité

En cas de congé de mobilité, la durée du **congé**, qui est **d'au moins six mois**, est déterminée en **fonction** de l'**ancienneté** acquise au sein du groupe, à raison d'un demi-mois par an. Elle est majorée d'un mois supplémentaire pour les salariés ayant de 18 à 25 ans d'ancienneté, de deux mois, au-delà de 25 ans. Le congé de mobilité peut (sous conditions) **être prolongé par des périodes de travail** en dehors de Sanofi.

La **rémunération** du congé est **équivalente** à l'**ancien salaire**. Elle est, en outre, exonérée de cotisations sociales les 12 premiers mois. Au-delà de cette période, elle est intégralement soumise à cotisations et contributions sociales, notamment à la CSG-CRDS, aux taux applicables lors de son versement.

Le bénéficiaire du congé de mobilité conserve sa **couverture santé, prévoyance** et **dépendance**. L'indemnité de rupture d'un commun accord (un demi-

mois de salaire par année d'ancienneté), est complétée en cas de rupture anticipée du congé de mobilité.

Modalités du congé de fin de carrière

Par ces trois accords, la direction s'engage aussi à proposer un **congé** de fin de carrière « **financé exclusivement** par l'**entreprise** », à des seniors volontaires. Il s'agit de salariés âgés d'**au moins 58 ans** au plus tard fin 2020, à des salariés reconnus travailleurs handicapés âgés de 56 ans au plus tard fin 2020, et à des collaborateurs en « carrières longues ». Le **revenu de remplacement** versé en dispense d'activité, avant la retraite, est fixé à **70 %** de la **rémunération nette** du bénéficiaire, avec un plancher de 27 000 € par an.

Commission de suivi

Les trois accords créent une commission de suivi, qui se réunira tous les mois. Dans ces dispositions consacrées au suivi de la RCC et au rôle des représentants du personnel, Sanofi-Aventis s'engage à informer les commissions de suivi des moyens mis en place pour **assurer** la **bonne marche** des **fonctions** notamment concernées par les suppressions de poste, « au regard de la charge de travail sur les salariés restants ». Elle s'engage aussi à ce que les **salariés** soient **informés le plus en amont possible** des changements à venir. Les **managers** doivent identifier les changements les impactant (suppression de tâches, nouveaux processus, nouveaux outils, etc.), afin de mettre en place, le cas échéant, les actions nécessaires leur permettant d'accomplir leur mission. Des **réunions spécifiques** des équipes concernées sont prévues, au sein des services impactés, afin de mesurer et corriger, le cas échéant, les modalités d'accompagnement collectives du changement. En cas de constatation de dégradation des conditions de travail, la direction de Sanofi-Aventis s'engage à trouver rapidement des solutions. ■

Trois accords portant rupture conventionnelle collective dans le groupe Sanofi-Aventis conclus fin février 2019

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

MALADIE

La DSS prend position vis-à-vis de l'Acoss sur la définition des catégories objectives post-fusion Agirc-Arrco

Est-il toujours possible de se référer à la convention Agirc de 1947 et à l'accord Arrco de 1961 pour établir des catégories objectives de salariés, malgré la fusion des deux régimes de retraite complémentaire ? Oui, a précisé la DSS dans un courrier du 25 février 2019 adressé à l'Acoss et à la CCMSA.

Le 13 décembre 2018, la DSS avait indiqué, dans une lettre adressée au Centre technique des institutions de prévoyance (Ctip), qu'une instruction serait envoyée à l'Acoss et à la CCMSA, afin de préciser que la référence aux anciens **articles 4, 4 bis** de la **convention Agirc** du 14 mars 1947 et **36** de son annexe 1 et à l'accord Arrco de 1961, textes caducs depuis de la fusion des régimes, devait être vue comme sans effets sur les exemptions d'assiette de cotisations sociales dont bénéficient les accords de prévoyance complémentaire ayant défini des catégories objectives de salariés en utilisant ces anciennes dispositions. C'est l'objet de la **lettre** de la **DSS** du 25 février 2019, qui **confirme** qu'il demeure **possible** de **se référer** à ces textes **pour définir** des **catégories objectives** de salariés dans le cadre de la mise en place d'accord de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire.

Des interrogations après la fusion des régimes Agirc et Arrco

Les contributions des employeurs destinées au financement des garanties de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire sont exonérées dans certaines limites de cotisations de sécurité sociale, à la condition que ces **garanties** présentent un caractère collectif et obligatoire. Le **caractère collectif** peut néanmoins être **préservé**, même lorsque tous les salariés ne sont pas concernés, en définissant des **catégories objectives** de salariés, pour lesquels des garanties différentes peuvent être prévues. Or, parmi les **cinq critères** permettant d'établir des catégories objectives listées par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale, **deux** d'entre eux font directement **référence** aux **accords Agirc** de 1947 **et Arrco** de 1961, alors que l'accord du 17 novembre 2017 instituant le régime unifié Agirc Arrco au 1er janvier 2019, s'y est substitué. Ces deux critères sont les suivants :

– l'appartenance aux catégories de **cadres** et de **non-cadres** résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des **articles 4 et 4 bis** de la **convention** nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars **1947** et de l'article **36** de l'**annexe I** de cette convention ;

– un **seuil de rémunération** déterminé à partir de l'une des limites inférieures des **tranches** fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la **convention Agirc** de 1947 ou de l'**accord** national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre **1961**, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède la limite supérieure de la dernière tranche définie par l'article 6 de la convention nationale précitée.

Dès lors, la situation n'a pas manqué de susciter des interrogations, auxquelles la DSS avait apporté un premier élément de réponse dans une lettre du 13 décembre adressée au Ctip *(v. l'actualité n° 17718 du 20 décembre 2018)*. L'administration y indiquait que « la caducité des anciens accords […] doit être vue comme sans impact » sur les exemptions de l'assiette des cotisations sociales et qu'une « instruction à l'Acoss et à la CCMSA » serait adressée dans ce cadre. C'est l'objet de la lettre du 25 février 2019.

La référence aux anciens accords Agirc et Arrco demeure valable

Conformément à la position adoptée dans la lettre du 13 décembre adressée au Ctip *(v. ci-dessus)*, la DSS confirme que « l'**établissement de catégories** de salariés **en référence aux catégories de cadres et de non-cadres** résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention de 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 à cette convention dans sa dernière version en vigueur **ou** aux **tranches** de rémunérations […] **continue de satisfaire** aux **règles** fixées pour apprécier le **caractère collectif** des régimes de retraite supplémentaire déjà mis en place ou qui le seraient depuis l'adoption d'un nouvel accord national interprofessionnel ». Il est de plus précisé qu'il « en va **de**

même pour la simple **référence** à une **affiliation** ou à une **non-affiliation** à l'**Agirc** ou a l'**Arrco** ». À notre sens, conformément à l'objet de la lettre qui vise « l'utilisation des critères définis à l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale permettant de constituer des catégories objectives au regard de la création du régime unifié de retraite Agirc-Arrco », ces précisions devraient concerner les régimes de complémentaire santé et de prévoyance, en plus des régimes de retraite supplémentaire.
C'est la deuxième fois que l'administration considère qu'il reste possible de se référer aux anciens accords Agirc et Arrco pour établir des catégories objectives permettant de respecter le caractère collectif des garanties complémentaires d'entreprise, en **attendant** la publication d'une **circulaire** en bonne et due forme qui serait **opposable**. ■

Lettre DSS du 25 février 2019

CONTRÔLE

Carte de séjour « passeport talent » : les modalités de sa délivrance à de nouveaux bénéficiaires sont fixées

L'étranger qui attend la remise de son « passeport talent » se voit désormais délivrer une autorisation provisoire de séjour, en vertu d'un décret du 27 février 2019. De plus, un second décret daté du lendemain a fixé les critères de l'« entreprise innovante » dont le salarié étranger peut bénéficier dudit « passeport talent ». Deux arrêtés du 28 février également complètent ce décret. L'ensemble de ces dispositions sont en outre détaillées par une instruction du ministère de l'Intérieur mise en ligne le 4 mars.

La **loi Asile et immigration** du 10 septembre 2018 a notamment **ouvert** le bénéfice de la **carte de séjour pluriannuelle** « **passeport talent** » au **salarié** d'une « **entreprise innovante** » reconnue par un organisme public *(v. l'actualité n° 17632 du 17 août 2018)*. Plusieurs textes précisent la mise en œuvre de ces mesures : un décret du 27 février, un second décret, deux arrêtés et une instruction du ministère de l'Intérieur du 28 février. Ces dispositions légales et réglementaires sont entrées en vigueur le **1er mars 2019**.

Critères de l'entreprise innovante

Le décret du 28 février 2019 définit les modalités de reconnaissance du caractère innovant d'une entreprise. Ainsi, le ministre de l'Économie délivre une **attestation** reconnaissant ce caractère à l'entreprise qui répond à l'un des critères suivants :
– l'entreprise est ou a été bénéficiaire au cours des cinq dernières années d'un **soutien public** à l'**innovation** figurant sur une liste fixée par un arrêté du ministère de l'Économie du 28 février 2019 *(NOR : ECOI1906051A)* ;
– une **partie** du **capital** de l'entreprise est **détenue** par une **personne morale** ou un fonds d'investissement alternatif ayant pour objet principal de financer ou d'**investir** dans des entreprises innovantes et dont les titres ne sont pas cotés, dont la **liste** est fixée par un arrêté du ministère de l'Économie du 28 février *(NOR : ECOI1906053A)* ;
– ou l'entreprise est ou a été **accompagnée** au cours des cinq dernières années par une **structure** d'accompagnement dédiée aux entreprises innovantes.
Les ministères de l'Économie et de l'Intérieur évaluent de façon conjointe, chaque année, la mise en œuvre de ces critères.
L'instruction précise que l'attestation a un format officiel et sécurisé et que l'entreprise doit la fournir au candidat au recrutement pour qu'il puisse la joindre à son dossier de demande de visa et de titre.

Autorisation provisoire de séjour en attente du « passeport talent »

Le décret du 27 février 2019 prévoit la **délivrance systématique** par le préfet d'une **autorisation provisoire de séjour** (APS) d'une durée de **six mois**, en sus du récépissé, à l'étranger présentant un **passeport** revêtu d'un **visa** de long séjour portant la mention « **passeport talent** ». Cette APS délivrée dans l'attente de la remise effective de la carte de séjour « passeport talent »/« passeport talent (famille) » (pour le conjoint et les enfants du bénéficiaire du « passeport talent »), « vise à faciliter la mobilité des publics à haut potentiel amenés à se déplacer fréquemment à l'étranger par obligation professionnelle », indique l'instruction. Ce dernier texte précise également que « ce dispositif revêt un caractère transitoire en attendant le déploiement de téléprocédures pour les demandeurs de titres de séjour ». ■

D. n° 2019-152 du 28 février 2019, JO 1er mars
D. n° 2019-141 du 27 février 2019, JO 28 février
Arr. du 28 février 2019, JO 1er mars, NOR : ECOI1906051A, NOR : ECOI1906053A
Instr. min. du 28 février 2019, NOR : INTV1906328J

CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :
www.liaisons-sociales.fr

DISPENSE D'AUTORISATION DE TRAVAIL POUR CERTAINS CHERCHEURS ET ÉTUDIANTS

Le décret du 27 février 2019 dispense de détenir une autorisation de travail, deux types d'étrangers admis au séjour dans un autre État membre de l'Union européenne (conformément à la directive UE 2016/801 du 11 mai 2016) et séjournant en France, après notification de leur mobilité aux autorités administratives compétentes : le chercheur, pour mener une partie de ses travaux de recherche et, le cas échéant, dispenser un enseignement ; ainsi que l'étudiant, pour effecteur une partie de ses études au sein d'un établissement d'enseignement supérieur. Rappelons que ces deux publics n'ont pas à solliciter de titre de séjour en France, dans le cadre d'une mobilité d'une durée maximale de 12 mois. De plus, si la mobilité en France du chercheur est de longue durée (soit supérieur à six mois selon l'instruction), la dispense d'autorisation de travail est également accordée à son conjoint et aux enfants du couple admis au séjour dans les mêmes conditions que lui. Quant à l'étudiant, il a le droit d'exercer une activité professionnelle salariée à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de travail de 964 heures. Un arrêté précisera la procédure de notification préalable du projet de mobilité du chercheur ou de l'étudiant.

Le taux d'activité a progressé et le chômage de nouveau baissé en 2018

L'année dernière, 71,9 % des personnes âgées de 15 à 64 ans en France (hors Mayotte) étaient actives (+ 0,4 point en un an), relève une étude de l'Insee du 5 mars 2019, qui dresse une « photographie du marché du travail » en 2018. Cette part est à son plus haut niveau depuis 1975. De plus, neuf actifs occupés sur dix étaient salariés, dont 84,7 % étaient employés en CDI ou fonctionnaires.

Entre 2008 et 2018, la **population active** des 15-64 ans s'est **accrue de 1,0 million de personnes**, principalement du fait de la hausse du taux d'activité (+ 2,4 points), selon l'étude de l'Insee « Une photographie du marché du travail en 2018 » publiée le 5 mars. Si le **chômage tend à diminuer** (à 9,1 % en France, en recul de 0,3 point sur un an, après – 0,7 point en 2017), il reste encore supérieur de 1,7 point à son niveau de 2008, avant la crise économique.

Hausse des taux d'activité des seniors et des femmes

Selon l'étude, **71,9 %** des personnes âgées de **15 à 64 ans** en France étaient **actives** en 2018 (+ 0,4 point par rapport à 2017), ce qui représente 29,4 millions de personnes. 65,4 % avaient un emploi et **6,6 %** étaient au **chômage**. Cette **hausse** du **taux d'activité** est essentiellement portée par les **seniors** : la population active de 50 à 64 ans a ainsi augmenté de 1,9 million entre 2008 et 2018, soit une hausse de **10,9 point** de leur taux d'activité, dont 0,9 point en 2018. La participation croissante des seniors au marché du travail, ininterrompue depuis 2009, résulte des réformes des retraites successives et aux restrictions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité.

Le **taux d'activité** des **femmes** a également progressé en 2018, **+ 0,9 point** pour les personnes de 25-49 ans alors que celui des hommes recule de 0,3 point. Néanmoins, les écarts restent marqués entre hommes et femmes : 83,5 % des femmes de 25-49 ans sont actives, contre 92,8 % des hommes.

Salariat très largement majoritaire

En 2018, les **salariés** représentaient **88,3 % des actifs occupés** en France. **84,7 %** de ces salariés étaient en **CDI ou fonctionnaires**, 10,5 % en CDD, 3,0 % en intérim et 1,8 % en apprentissage. Il est à noter que la part de l'emploi à durée indéterminée est quasi stable en 2018, après une érosion au cours de la dernière décennie (– 1,9 point entre 2007 et 2017).

Alors que la **parité hommes/femmes** est respectée concernant l'emploi en CDI (84,2 % de femmes et 85,2 % d'hommes), tel n'est plus le cas pour les autres types de contrat de travail. Ainsi, **12,6 %** des **femmes** étaient en **CDD**, contre 8,4 % des hommes. En revanche, elles sont moins nombreuses que les hommes à être intérimaires (1,8 %, contre 4,1 %) ou apprenties (1,3 %, contre 2,3 %).

Le temps de travail révèle aussi des inégalités. 18,5 % des actifs occupés travaillaient à **temps partiel**, **29,3 % des femmes** en emploi étant concernées, contre 8,4 % des hommes. De plus, le temps partiel concernait 24,7 % des jeunes et 21,7 % des 50 ans et plus.

L'âge est également un facteur à prendre en compte. Seulement **45,0 %** des **moins de 25 ans** en emploi étaient en **CDI** (contre 87,0 % des 25-49 ans et 92,5 % des 50 ans ou plus), alors que 29,2 % étaient en CDD, 17,6 % en apprentissage et 8,2 % en intérim.

En 2018, parmi les actifs occupés, **44,1 %** étaient **cadres** ou avaient des **professions intermédiaires**, 27,1 % étaient employés, 20,3 % ouvriers, 6,5 % artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (– 0,1 point) et 1,5 % agriculteurs. Entre 2003 et 2018, observe l'Insee, la part des cadres parmi les actifs occupés augmente de 3,8 points, pour atteindre 18,4 %. Sur la même période, celle des ouvriers et employés recule de 4,8 points, pour s'établir à 47,4 %.

Par ailleurs, en 2018, 42,7 % des femmes étaient des employées, contre 12,7 % des hommes. À l'inverse, 31,7 % des hommes étaient ouvriers contre 8,2 % des femmes. La part de cadres chez les hommes était aussi plus forte (20,8 %, contre 15,7 %).

L'étude révèle également que les jeunes de 15 à 24 ans qui occupent un emploi sont, en lien avec leur niveau de diplôme, essentiellement employés ou ouvriers (68,6 %), majoritairement non qualifiés. Seuls 5,7 % sont cadres.

Recul du chômage

Au sens du BIT, le taux de chômage en France était de **9,1 %** de la population active en 2018 en **recul de 0,3 point** sur un an, après – 0,7 point en 2017 et – 0,3 en 2016. Cette baisse **concerne toutes** les **tranches d'âge**. Le chômage touchait 20,8 % des moins de 25 ans (– 1,5 point par rapport à 2017), contre 8,5 % pour les 25-49 ans (– 0,3 point) et 6,4 % pour les 50-64 ans (– 0,2 point). Le risque de chômage est plus élevé pour les ouvriers (12,6 %) et les non-diplômés ou les titulaires du seul brevet des collèges (16,2 %). En outre, souligne l'Insee, les **seniors** sont **plus exposés** au **chômage de longue durée** : 57,6 % des chômeurs âgés d'au moins 50 ans étaient au chômage depuis un an ou plus, contre 24,3 % pour les moins de 25 ans. Ce constat est identique pour les personnes les **moins qualifiées** : 52,4 % des chômeurs sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges (contre 32,0 % des chômeurs titulaires d'un diplôme supérieur à Bac + 2) sont chômeurs de longue durée. ■

INSEE, Première n° 1740, mars 2019

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

// Conférences Liaisons

Matinée « Indemnités de ruptures »

Sous l'effet des ordonnances dites « Macron », du décret d'application du 25 septembre 2017, sans oublier une jurisprudence toujours aussi abondante, les modalités de calcul et le traitement social et fiscal des indemnités de rupture n'ont cessé d'être modifiés. Entre nouvelles règles de calcul de l'indemnité légale de licenciement et l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise pour les indemnités conventionnelles : mieux vaut être au point pour ne pas commettre d'erreurs en pratique !

Autant de nouveautés que Liaisons sociales vous propose de décrypter le **vendredi 12 avril 2019**, en présence de Pascale Baron, avocat associé (Rigaud Avocats) et Fadi Sfeir, senior associate (Capstan Avocats).

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

à retenir aussi

Législation et réglementation

Retraite : deuxième vague d'actualisation de l'inventaire des dispositifs de validation de trimestres. La Cnav continue sa grande opération d'actualisation de la circulaire n° 2011-38 du 18 mai 2011 qui inventorie les dispositifs de validation de trimestres et présente les règles applicables en matière de constitution de carrière *(v. Bref social n° 15870 du 1er juin 2011)*. La refonte s'effectue par étapes, et aboutira à la rédaction d'un document en six parties dont chacune sera composée de fiches. Le 13 janvier 2017, une première circulaire avait mis à jour les dispositions relatives à la constitution de la durée d'assurance, aux périodes assimilées et aux majorations de durée d'assurance, ceci constitue les parties 1, 3 et 6 *(v. l'actualité n° 17760 du 7 février 2017)*. Le 26 février 2019, une nouvelle actualisation est intervenue avec la circulaire n° 2019-11. La mise à jour concerne les périodes ayant donné lieu à versement de cotisations obligatoires, comme par exemple en cas d'un recouvrement de l'Urssaf suite à constat de travail dissimulé (partie 2), ainsi qu'aux dispositifs volontaires de cotisations, tel que le rachat de cotisations pour activité salariée hors de France (partie 4) *(Circ. CNAV n° 2019-11 du 26 février 2019)*.

La limite d'âge pour la garde et l'accompagnement d'enfants en situation de handicap est fixée à 18 ans. Les personnes morales ou entrepreneurs individuels sont soumis à la possession d'un agrément (prévu à l'article L. 7232-1) pour exercer l'activité de garde d'enfant à domicile ou d'accompagnement d'enfants dans ses déplacements lorsque l'enfant a moins de trois ans. Un arrêté du 25 février 2019 vient étendre la limite d'âge pour l'exercice de cette activité à 18 ans lorsque l'enfant est en situation de handicap *(Arr. du 25 février 2019, JO 2 mars, NOR : ECOI1832261A)*.

Périodes prises en compte pour le calcul des pensions de vieillesse au titre du régime spécial de retraite des IEG. Un décret du 27 février 2019 permet de prendre en compte l'ensemble des périodes pendant lesquelles un assuré relevant du régime spécial des industries électriques et gazières (IEG) a perçu un revenu de remplacement, une allocation ou une rémunération, du fait de la perte de son emploi dans cette branche, pour le calcul des pensions de ce régime. Les revenus ou allocations concernés sont énoncés au deuxième alinéa de l'article L. 351-3 du Code de la sécurité sociale. Il s'agit notamment de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), de l'aide aux salariés placés en activité partielle, ou encore de l'allocation de congé-solidarité. Le décret est applicable aux pensions liquidées à compter du lendemain de sa publication au *Journal officiel*, soit à compter du 2 mars 2019 *(D. n° 2019-148 du 27 février 2019, JO 1er mars)*.

1 000 postes d'adultes-relais supplémentaires ouverts en 2019. Dans le cadre de la mobilisation nationale pour les habitants des quartiers adoptée en Conseil des ministres le 18 juillet 2018, le gouvernement a pris l'engagement de créer 1 000 postes supplémentaires d'adultes-relais en 2019 et le doublement de 760 à 1 520 de nombre de postes Fonjep (Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire). Dans une instruction du 8 février, le gouvernement décline les modalités de déploiement de ces deux mesures, notamment concernant les dotations régionales, ou encore les critères de recrutement de ces postes. Les priorités pour les postes d'adultes-relais s'orientent autour de la médiation parent-enfant, la médiation scolaire, ou encore la médiation de proximité en soirée et durant le week-end. Les Fonjep supplémentaires visent à accompagner l'évolution du modèle économique des associations, et la mise en œuvre de la feuille de route présidentielle pour la politique de la ville *(Instr. min. du 8 février 2019, NOR : LOGV1834887J)*.

Conventions et accords

Statut collectif de l'enseignement privé indépendant. Publié au *BO-CC* n° 2018-51, un avenant du 4 octobre 2018 marque la fin de la période transitoire prévue par l'accord de fusion (étendu) de l'enseignement privé indépendant et de l'enseignement privé à distance. Applicable dès 2019, il définit un seul texte conventionnel harmonisé. Il précise que la nouvelle branche compte plus de 90 % d'entreprises de moins de 50 salariés, aucune disposition spécifique n'étant donc prise pour elles. La procédure d'extension de cet avenant, conclu par la Fédération nationale de l'enseignement privé, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT, est lancée par un avis paru au *JO* du 25 janvier 2019.

Apprentissage dans la branche SDLM. Un accord, conclu par les partenaires sociaux, sauf la CGT, le 15 janvier 2019, fixe le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage, dans une branche qui compte recruter de 6 000 à 7 000 personnes par an, en majorité en CDI, comme le souligne son préambule. Ces montants sont établis à destination de l'opérateur de compétences choisi par la branche, celui de l'économie de proximité *(v. l'actualité n° 17746 du 1er février 2019)*.

Salaires dans l'imprimerie de labeur. Un accord conclu le 22 février 2019 fixe une grille salariale au 1er juin 2019, dans le cadre de la CCN du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques. Cette grille débutera à 1 572 €, 1 584 €, 1 592 € et 1 603 € aux quatre premiers groupes de la classification. Au-delà les salaires minimaux seront compris entre 1 657 € (groupe VC) et 3 851 € (groupe IB).

Salaires dans la sérigraphie. Le *BO-CC* n° 2019-05 publiera l'accord conclu le 7 janvier 2019, fixant une grille au 1er janvier 2019. Celle-ci débute, aux trois premières positions, à 1 522 €, 1 559,79 € et 1 655,77 €. Au-delà, elle est comprise entre 1 809,14 € et 3 462,26 €.

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 18 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**

Emploi et chômage

Contrats courts : le bonus-malus, « l'un des instruments » possibles selon Édouard Philippe

Le bonus-malus est « l'un des instruments » possibles pour lutter contre les contrats courts, a indiqué le Premier ministre, le 6 mars sur *BFMTV*, alors qu'il était interrogé sur le pacte social et écologique présenté la veille par Nicolas Hulot et le secrétaire général de la CFDT Laurent Berger *(v. l'actualité n° 17770 du 7 février 2019)*. Soulignant que ce pacte posait la question de la limitation de « cette multiplication des contrats courts qui se traduisent par une forme de précarité des salariés », Édouard Philippe a rappelé que le gouvernement avait demandé aux partenaires sociaux « de trouver une solution ». « Il se trouve qu'ils n'ont pas réussi, j'en prends acte ». Le bonus-malus est donc « sur la table ». « Si on nous propose quelque chose de plus intelligent pour lutter contre les contrats courts, peut-être qu'on choisira » cette dernière solution, a-t-il déclaré, évoquant la « consultation » en cours avec les partenaires sociaux sur l'assurance chômage. « À la fin de ce processus, on va apporter une solution », a-t-il assuré soulignant que « la lutte contre la précarité » était une des « priorités » du gouvernement. *Source AFP*

Politique sociale

Urgence sociale et environnementale : la CGT prône une réponse unitaire

La CGT a jugé, le 6 mars, qu'il fallait « répondre ensemble » à l'urgence sociale et environnementale, au lendemain de la présentation d'un « pacte social et environnemental » par 19 organisations dont la CFDT de Laurent Berger et la Fondation Nicolas Hulot *(v. l'actualité n° 17770 du 7 février 2019)*. « Nous regrettons la précipitation de certains qui ont délaissé ce cadre commun au profit de personnalités politiques en publiant une série de propositions parmi lesquelles d'ailleurs nous retrouvons beaucoup de propositions portées par la CGT », écrit-elle dans un communiqué. « Ces propositions, affirme-t-elle, nous les portons au sein du Cese avec l'ensemble des syndicats, des syndicats de jeunesse, des associations et des acteurs de la société civile ». Elle ajoute que « ce travail débouchera sur un avis qui sera remis au Premier ministre le 12 mars prochain lors d'une séance extraordinaire du Cese, avis qui reprendra – et nous nous en satisfaisons – notre proposition de pacte productif social et écologique ». Et d'appeler « les salariés du privé comme du public et les retraités » à se mobiliser « dans les entreprises et partout en France, le 8 mars, journée de lutte pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, le 15 mars avec la jeunesse pour l'avenir de la planète et le 19 mars journée nationale d'actions interprofessionnelle ».

Égalité et diversité

Index égalité : FO veut « un suivi » pour « améliorer l'outil »

Pour FO, l'index de l'égalité femmes/hommes est « un premier pas », et « passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes […] une réelle avancée », selon un communiqué diffusé le 6 mars. Cependant, « 80 % des 700 premières notes publiées sont supérieures à 75/100 ». Pour le syndicat, « ces résultats ne sont pas cohérents avec l'écart (désormais reconnu par tous) de – 25 % entre la rémunération des femmes et celle des hommes ». « Ce qui confirme nos craintes d'invisibilité d'écarts pourtant bien réels ». Et de conclure que « le suivi de sa mise en œuvre devra permettre d'améliorer l'outil afin que l'objectif de suppression effective des écarts soit atteint, et que l'égalité salariale soit enfin une réalité ».

Minima sociaux

Prime d'activité : plus d'un million de nouveaux bénéficiaires depuis le 1er janvier

« Depuis le 1er janvier, 1 100 000 nouveaux allocataires ont demandé la prime d'activité et la recevront à partir du mardi 5 mars », annonce un communiqué du ministère des Solidarités et de la Santé. « Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, et Christelle Dubos, secrétaire d'État auprès de la ministre, se félicitent que les Français se soient largement saisis de la prime d'activité, et saluent le travail des agents des CAF et de la MSA qui ont permis la mise en œuvre rapide et efficace de la mesure », ajoute le communiqué.

Formation

Opco santé : un nouvel accord constitutif a été signé

Les fédérations et les employeurs Croix-Rouge française, Fehap, FHP, Nexem, Présanse, Synerpa, Unicancer et Uspo, ainsi que les organisations syndicales CGT et CGT-FO, ont signé le 26 février un nouvel accord constitutif d'un Opco Santé. Celui-ci intervient après la reprise d'une négociation le 21 février, alors que FO avait dénoncé début janvier une « tentative de coup de force des employeurs et de la CFDT », seule organisation syndicale signataire d'un premier accord le 19 décembre 2018 *(v. l'actualité n° 17729 du 9 janvier 2019)*. « Après de longues discussions, les employeurs ont été contraints de retrouver la raison et un accord a été trouvé avec FO et la CGT », explique un communiqué de FO diffusé le 4 mars. « Cet accord est aujourd'hui présenté aux services du ministère du Travail pour obtenir son agrément, et permettre à Unifaf, avec ses près de 450 salariés, d'en devenir l'opérateur ». Le syndicat insiste : « l'Opco Santé et médio-social doit être agréé ».

Le Céreq souligne la « diversité » des séjours des jeunes à l'étranger pour motif d'études

Dans un communiqué du 7 février, le Céreq remarque que la France « se rapproche désormais des objectifs européens de mobilité d'apprentissage », en matière de séjours des jeunes à l'étranger pour motif d'étude, mais que « ces objectifs masquent la diversité » de ces séjours. Grâce à l'enquête Génération 2013, qui permet « d'appréhender plus finement la diversité de ces expériences », les chercheurs ont pu identifier « les inégalités d'accès des jeunes à la mobilité selon leur profil socio-démographique et scolaire ». En effet, « à diplôme égal, les jeunes dont les deux parents ne sont pas cadres, ceux issus de l'immigration et les jeunes étrangers étudiant en France partent moins souvent à l'international pendant leurs études ». Par ailleurs, « les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville ont également moins de chances de connaître ce type d'expériences ». En outre, « plus le niveau de diplôme augmente, plus les jeunes déclarent être partis à l'étranger pendant leurs études, et plus leurs séjours sont longs et diplômants ».

Syndicats

Syndicalisation obligatoire ? La CGT répond non, et formule d'autres propositions

« C'est sans doute fatigué et pas très bien réveillé qu'un député LREM s'est prononcé lors d'une interview, hier, dans une matinale, pour que la syndicalisation soit rendue obligatoire », raille un communiqué de la CGT, diffusé le 1er mars, faisant *a priori* référence à Aurélien Taché.

« Le faible taux de syndicalisation en France est une réalité et nous considérons qu'il faut développer la syndicalisation au travers un travail de conviction, pas d'obligations. […] Pour autant, considérer que le faible taux de syndicalisation ne fait pas des syndicats des organisations représentatives est, au mieux, un mensonge, au pire, une posture politique populiste ». Et d'ajouter que « la CGT a plus d'adhérents à elle seule que l'ensemble des partis politiques de notre pays ». Le syndicat propose ensuite au député de porter d'autres propositions : « la liberté effective de se syndiquer à l'organisation de son choix », car « la première cause de non-syndicalisation exprimée par les salarié-e-s est la crainte des conséquences sur la carrière, le salaire, l'emploi, etc. », « l'organisation d'élections dans toutes les entreprises, quelle qu'en soit la taille », ou encore « l'obligation de respecter la mise en œuvre des accords majoritaires, parfois unanimes, ce qui n'est actuellement pas le cas dans certaines branches où le gouvernement empêche ces mises en œuvre ».

Libertés individuelles

RGPD : la Cnil pointe des marges de progression pour les sous-traitants

Le « Sweep 2018 », action coordonnée des autorités de protection des données, est consacré à la responsabilisation des acteurs. L'occasion pour la Cnil de s'intéresser plus particulièrement aux mécanismes mis en œuvre par les sous-traitants pour répondre aux obligations issues du RGPD. Et le constat est mitigé. Si de « bonnes pratiques » ont été relevées au sein des 24 organismes audités, restent toutefois quelques « marges de progression », relève-t-elle dans un communiqué du 5 mars. Certes, « les structures d'envergure ont mis en place des procédures documentées et exhaustives pour diffuser une culture de la protection des données », et « la majorité des organismes audités a déclaré avoir mis en œuvre des actions de sensibilisation de leurs salariés à la protection des données, passant par de la documentation jusqu'à des sessions de formation ». Mais la Cnil relève également que certains organismes n'ont pas mis en place de procédure de gestion d'incident de sécurité. Les outils et procédures issues du RGPD ne sont donc pas encore tout à fait mis en œuvre de manière concrète et effective. Des « progrès doivent impérativement être accomplis pour respecter les exigences du nouveau cadre juridique » en conclut la Cnil.

Liberté de manifester : la CGT relaie les recommandations de la Commissaire aux droits de l'Homme

« Après une résolution du Parlement européen et l'avis de trois experts de l'ONU, la semaine dernière, c'est au tour de la Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe d'épingler le gouvernement français pour des violations graves aux libertés fondamentales ! », déclare la CGT dans un communiqué du 26 février. Ainsi, la commissaire considère que « le nombre et la gravité des blessures infligées aux manifestants mettent en question la compatibilité des méthodes employées dans les opérations de maintien de l'ordre avec le respect de ces droits » et invite donc les autorités françaises à « suspendre l'usage du lanceur de balle de défense », relève la CGT. Elle dénonce aussi le recours aggravé aux interpellations, gardes à vue et jugements expéditifs des citoyens car elle estime que de « telles pratiques constituent de graves ingérences dans l'exercice des libertés d'aller et venir, de réunion et d'expression », cite la CGT. Dernière recommandation relayée : « ne pas introduire une interdiction administrative de manifester car elle constituerait une grave ingérence dans l'exercice de ce droit », ni « de permettre aux préfets de décider de fouilles et palpations dans le périmètre et aux abords d'une manifestation ».

RSE

UNI Global Union demande à Teleperformance d'aborder les risques liés aux droits de l'Homme

« Alors que Teleperformance s'apprête à annoncer ses résultats pour 2018, UNI Global Union estime que [son] bilan […] en matière de droits humains augmente les risques pour les clients et les investisseurs », selon un communiqué du syndicat mondial du 28 février. « L'entreprise est présente dans des pays où les violations du droit du travail sont graves et généralisées, et sa propre direction a toujours fait fi des droits des travailleurs », déclare Teresa Casertano, chef d'UNI Information, communication, technologie et services (ICTS), citée dans le communiqué. « Cependant, le plan de vigilance de Teleperformance ne dispose pas des structures de responsabilisation nécessaires pour suivre et atténuer ces problèmes. Ses plus gros clients ne veulent pas être associés à des attaques contre la liberté syndicale des travailleurs et à des violations de la loi. » Le communiqué ajoute que « l'entreprise n'a pas parlé aux principales parties prenantes lors de l'élaboration de son plan, ce qui lui fait courir le risque de ne pas pouvoir identifier les violations des droits humains sur ses lieux de travail ». « Cette situation devrait inquiéter fortement les clients, notamment français, de Teleperformance dont le travail avec [l'entreprise] est encadré par la loi » française sur le devoir de vigilance.

Statuts particuliers

La Fédération des entreprises de portage salarial propose un pacte national pour l'emploi et l'activité

« Présentée devant les acteurs du secteur réunis lors des premières Assises du portage salarial, la FEPS [Fédération des entreprises de portage salarial, NDLR] vient de remettre à la ministre du Travail, la première étude prospective sur le portage salarial en France, en vue de l'interpeller sur les opportunités que représente ce dispositif dans notre pays, notamment en termes d'emploi », annonce-t-elle dans un communiqué diffusé le 5 mars. Selon la FEPS, le portage salarial pourrait représenter à l'horizon 2030 « un marché de près de 1,7 milliard d'euros », soit « 29 000 emplois actuellement non pourvus (pour un potentiel total de 115 000) ». Elle appelle ainsi le gouvernement « à mener des expérimentations dans les territoires où le taux de chômage est le plus élevé, pour faire du portage salarial un véritable levier des politiques de l'emploi ». Cela impliquerait notamment : une « application dérogatoire des minima conventionnels du client, pour certaines catégories de demandeurs d'emplois » (jeunes, femmes en reprise d'activité, seniors), un « abaissement du seuil de rémunération à 50 % du PMSS » temporairement, une autorisation pour les administrations, collectivités et associations d'avoir recours à des salariés portés et enfin « l'élaboration d'un dispositif d'accompagnement commercial des salariés portés à la recherche de missions ». « La FEPS propose par ailleurs l'instauration d'un moratoire sur les contrôles fiscaux et sociaux des entreprises de portage salarial, à jour de leurs obligations, cotisations sociales et fiscales, et dont les comptes sont déposés, publiés et certifiés par un commissaire aux comptes ».

Rémunération

Les inégalités salariales entre jeunes en début de carrière auraient diminué entre 1992 et 2010

S'appuyant sur les enquêtes Génération 1992 et 2010 du Céreq pour comparer les salaires des jeunes cinq ans après leur sortie du système éducatif, des chercheurs ont constaté que « globalement, les salaires en début de carrière ont progressé en deux décennies », selon un communiqué diffusé le 26 février. Par ailleurs, « si la poursuite d'études supérieures garantit toujours l'accès à des rémunérations plus élevées, les écarts de salaires avec les moins diplômés se réduisent ». En effet, si « en 2010, le salaire des 10 % les mieux rémunérés était 2,3 fois plus important que celui des 10 % les moins bien payés », en 1992 « ce coefficient était de 3,1 ». Plus précisément, « sur

l'ensemble des sortants, le salaire mensuel médian […] en euros constants […] progresse de 170 € pour s'établir à 1 480 € en 2015 ». « Pour autant, les évolutions n'ont pas été homogènes selon le niveau de diplôme ». « Pour les plus diplômés, la conjoncture économique dans laquelle s'insère la Génération 2010 est peu propice aux envolées salariales, tandis que s'accroît le décalage entre la masse de diplômés et le volume d'emplois qualifiés disponibles. On enregistre un recul de leur pouvoir d'achat mensuel […] ». En outre, « le pouvoir d'achat des diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce diminue de 220 €», et les diplômés de l'université « décrochent aussi (entre 40 et 200 €) ». « Pour les niveaux de diplôme en deçà de la licence […], leur salaire médian a augmenté de 30 à 200 €», précise encore le Céreq. « Les moins qualifiés ont pu notamment profiter du relèvement régulier du Smic. »

▶ Convention collective de l'Union : la FCE-CFDT obtient une hausse de 1,8 % des minima conventionnels

« La FCE-CFDT a signé avec l'Union un accord sur les salaires minima conventionnels dans la branche Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire », annonce un communiqué diffusé le 27 février. « Par l'engagement de la FCE-CFDT, les salariés de cette branche constituée en majeure partie des PME/TPE, verront les salaires minima conventionnels revalorisés de 1,8 % à partir du 1er février 2019 […] Dans un contexte national très tendu où le dialogue social est mis à mal dans les entreprises, les branches, cet accord participe à améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche et notamment des plus précaires », poursuit la fédération.

Entreprises

▶ Le dialogue est « rétabli » à l'ONF entre direction et syndicats

La direction de l'Office national des forêts (ONF) et les syndicats ont « rétabli » le dialogue ces dernières semaines, après des mois de tensions, a-t-on appris le 5 mars auprès de son directeur général par intérim, Jean-Marie Aurand. « Le dialogue est rétabli », a-t-il indiqué. Après le départ mi-janvier de son prédécesseur, Christian Dubreuil, sur fond de climat social dégradé, il avait été nommé pour « assurer le bon fonctionnement de l'office » et « instaurer un dialogue social que je qualifierais de serein, apaisé et constructif ». Et de dire son attachement à « faire fonctionner normalement les instances représentatives » de l'ONF. Des instances dont les organisations syndicales représentant 90 % des fonctionnaires de l'ONF avaient démissionné depuis septembre 2017, avant d'y siéger de nouveau mi-février, a confirmé Philippe Berger, membre du bureau national du Snupfen-Solidaires, premier syndicat de l'office. Pour autant, le syndicat « attend de voir ce que va donner le travail » des inspecteurs mandatés pour auditer l'ONF, qui « depuis maintenant plusieurs années, connaît une situation financière tendue », comme l'a rappelé Jean-Marie Aurand. *Source AFP*

▶ Conforama : pas de suppressions de postes… pour l'instant du moins

La direction de Conforama n'a ni confirmé ni infirmé le 5 mars aux syndicats des informations de presse *(v. l'actualité n° 17769 du 6 mars 2019)* faisant état, au conditionnel, d'un projet de cession de l'enseigne par son propriétaire, le groupe sud-africain Steinhoff, avec à la clé l'éventuelle suppression de milliers de postes, a-t-on appris le 6 mars. Les syndicats avaient demandé une rencontre avec la direction, qui a eu lieu le 5 mars, mais où ils n'ont obtenu « ni confirmation ni infirmation », a indiqué Aziz Boucherit (CGT). La direction a assuré « qu'à date il n'y avait aucun projet de fermeture de magasins, ni aucun projet de suppressions de postes », a précisé Éric Sabetaï (CFDT), mais elle a été « très claire », a-t-il insisté, « c'est "à date" ». « À date c'était hier (le 5 mars), aujourd'hui ce n'est plus la même vérité », a abondé un autre représentant CFDT. Dans un communiqué, FO estime « très probable » une cession de l'enseigne « dans un avenir de trois ans au plus tard, avec la restructuration qui ira avec ». La direction a fait savoir le 6 mars que la réunion « avait permis de faire un point d'étape sur la situation de Conforama », et que le CCE programmé le 11 avril, serait l'occasion de « poursuivre l'information des collaborateurs et des représentants du personnel ». En attendant, tous les syndicats resteront « vigilants ». *Source AFP*

▶ Grève de 24h à Reuters France contre les suppressions de postes

La rédaction française de l'agence de presse Reuters observera, pour la première fois depuis 15 ans, une grève de 24 heures à partir du 6 mars minuit, selon un texte diffusé sur le site de l'agence. « Les membres de la rédaction de l'agence Reuters en France se sont réunis en assemblée générale mardi 5 mars et ont décidé massivement de faire grève à compter de mercredi soir à minuit pour 24 heures », indique ce texte. « Les grévistes entendent ainsi signifier collectivement leur rejet de la suppression de 25 postes au sein des services de l'agence, qui aura pour principal effet de diminuer de plus de moitié le service texte en langue française », poursuit-il. Ils ont notamment fait savoir qu'ils « contestaient les raisons économiques mises en avant par la direction pour justifier ces départs, ainsi que la pertinence et l'efficacité de la réorganisation qui leur a été proposée ». La direction a présenté le 27 février son projet de suppressions de postes aux organisations syndicales *(v. l'actualité n° 17767 du 4 mars 2019).*

▶ PDG de Go Sport remplacé, les salariés inquiets

André Ségura, le PDG du distributeur français Go Sport, filiale du groupe Rallye, a été remplacé par Philippe Favre, membre de Prospheres, un cabinet de dirigeants spécialisés dans le management d'entreprises en transformation, a-t-on appris le 4 mars. Il sera assisté par Brice Garnier, nommé directeur général et lui aussi membre de Prospheres, précise Go Sport. Ils auront la charge « de définir avec l'ensemble des salariés les actions nécessaires » qui permettront à Go Sport, « notamment après la cession de Courir, de poursuivre sa transformation ». « Cela va être la fin de notre enseigne », affirme Laurence Labaurie, déléguée FO, celle-ci ayant déjà fermé « par petits bouts 35 magasins en quatre ans », « sans plan de sauvegarde de l'emploi pour les 300 » salariés concernés. « On pense que tout est déjà préparé » pour la fermeture de nombreux magasins ou leur cession, ajoute-t-elle. Selon elle, « sur les 82 magasins » Go Sport restant en France « une cinquantaine sont dans le rouge ». Dans un communiqué, FO rappelle que le cabinet Prospheres « spécialiste du retournement d'entreprise, a déjà œuvré au sein des enseignes Pimkie, Jules, Tati, ou dernièrement Eurodif ». « Conséquences : des fermetures de magasins avec à la clé la suppression de centaines d'emplois ». *Source AFP*

Maladie

▶ Les laboratoires ont augmenté les prix des médicaments déremboursés

Une majorité de laboratoires ont augmenté les prix des médicaments déremboursés fin 2011 pour compenser la baisse des ventes attendue, selon une étude de la Drees publiée le 28 février. Alors que le taux de TVA des médicaments est passé, après déremboursement, de 2,1 % à 10 %, les laboratoires se sont livrés à « trois types de stratégies de fixation des prix » dans les 12 mois suivant, dont, dans la majorité des cas, l'augmentation des tarifs. C'est le cas « pour 54 % des médicaments déremboursés fin 2011 », de « 39 % en moyenne en un an », certains produits voyant leur prix plus que doubler. Mais ces hausses n'ont pas permis de compenser entièrement « la diminution assez importante des volumes » vendus, de 47 % en moyenne, et donc d'empêcher une réduction du chiffre d'affaires, de 26 %. *Source AFP*