LIAISONS SOCIALES
QUOTIDIEN

l'actualité du 7 mars 2019 p. 1-8
> ***Index d'égalité :*** 50 % des grandes entreprises n'ont pas déclaré leurs résultats au 1er mars
> ***CNP Assurances*** renforce sa politique de GPEC
> ***« Notre nouvel accord de GPEC est encore plus engageant »,*** pour Bérengère Grandjean, DRH, et Virginie Oget, RRS, CNP Assurances
le dossier pratique p. 1-12
> ***Un mois d'actualité*** – Février 2019

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Index d'égalité : 50 % des grandes entreprises n'ont pas déclaré leurs résultats au 1er mars

Une entreprise sur deux d'au moins 1 000 salariés n'avait pas déclaré ses résultats de l'index de l'égalité femmes/hommes au 1er mars 2019, selon les premiers résultats présentés par la ministre du Travail le 5 mars. Une obligation pourtant sanctionnée par une pénalité financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

Au 1er mars 2019, **seule** la **moitié** des **entreprises d'au moins 1 000 salariés** avait **déclaré** à l'administration du travail ses **résultats** à l'**index** de l'égalité entre les femmes et les hommes *(v. le dossier juridique -Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019)*. Soit 732 entreprises sur 1 460 concernées, selon les données de la DGT présentées par Muriel Pénicaud le 5 mars. L'autre moitié n'a donc pas respecté son obligation. Parmi elles, 560 avaient pourtant commencé à remplir le formulaire de déclaration en ligne, mais n'ont pas finalisé la démarche. La DGT leur a envoyé un message le matin du 4 mars afin de les inviter à se conformer à leur obligation de déclaration. À défaut, des contrôles et des procédures de sanction pourront être engagés, a prévenu la ministre.

Une note moyenne de 80/100

Les entreprises déclarantes ont obtenu, en moyenne, la note globale de 80 points sur 100. 14 entreprises ont atteint la note maximale. 600 ont entre 75 et 99 points. Et, **118** (16 %) n'ont **pas atteint** la note minimale exigée de **75 points** (moins bonne note déclarée : 51 points). Ces dernières doivent donc mettre en place des **mesures correctives** des inégalités, sous peine de sanction au bout de trois ans. Parmi elles, se trouvent des filiales de groupes qui se veulent pourtant exemplaires en la matière, a indiqué la ministre (Renault, Thales, Engie, etc.). Une surprise pour eux donc, et une **prise de conscience**. De plus, Muriel Pénicaud a prévenu le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, que certaines entreprises dont l'État est actionnaire sont aussi en dessous du seuil de 75 points. Quoi qu'il en soit, « toutes doivent agir » pour améliorer leurs résultats, et pas seulement celles ayant obtenu moins de 75 points, estime la ministre.

Rémunération, augmentations et promotions : des résultats plutôt bons

Selon la ministre, les **grandes entreprises respectent plutôt bien** le principe d'**égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes. Les déclarantes ayant obtenu 37 points sur 40 en moyenne à l'indicateur n° 1 sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Elles ont aussi obtenu 18 points sur 20 à l'indicateur n° 2 sur l'écart de taux de bénéficiaires d'augmentation et 14 points sur 15 à l'indicateur n° 3 sur l'écart de taux de bénéficiaires de promotions, en moyenne.

Retours de congé maternité et parité dans le top 10 : « alerte rouge » !

En revanche, pour les deux derniers indicateurs, la ministre a souligné des résultats inquiétants.
201 entreprises déclarantes (27 %) n'ont obtenu **aucun point** (sur 15) à l'indicateur n° 4 sur le taux de **femmes augmentées** à leur **retour** de **congé maternité** lorsqu'il y a eu des augmentations pour les autres salariés durant la période concernée. Ce qui signifie que plus d'une entreprise sur quatre ne respecte pas son obligation légale.
Enfin, la **note moyenne** pour l'indicateur n° 5 sur le nombre de **femmes** et d'hommes parmi les **dix plus hautes rémunérations** de l'entreprise n'est que de **trois points sur dix**. La parité n'est donc pas respectée parmi le « top 10 » des grandes entreprises. Ce qui illustre le fameux « plafond de verre ». Dans le détail, 365 entreprises (50 % des déclarantes) n'ont eu aucun point et 114 (16 %) ont eu 10 points. ■

// Conférences Liaisons

Matinée « Vote électronique »

En cette année de mise en place du CSE, Liaisons sociales vous propose de faire un point complet sur l'organisation et les modalités de recours au vote électronique. Si le dispositif séduit, la mise en place du système et les garanties, notamment en matière de confidentialité et de sécurité des données, ne sont pas à ignorer !

Rendez-vous le **jeudi 21 mars 2019** avec le cabinet Racine pour vous accompagner dans la démarche étape par étape.

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

CNP Assurances renforce sa politique de GPEC

En vue de faire face « aux contextes nouveaux de l'entreprise et de la réglementation », les partenaires sociaux de CNP Assurances ont conclu, le 15 février 2019, un second accord triennal (2019-2021) relatif à la gestion des emplois et des compétences (GPEC). Ce texte entend accentuer les dynamiques engagées tout en prévoyant certaines nouveautés, notamment la création d'un tuteur au poste de travail ainsi qu'une mobilité « par mission » dans le groupe ou les start-up partenaires.

Souhaitant « consolider sa place de leader sur ses segments de marché » face à un « environnement économique incertain et concurrentiel », **CNP Assurances** et les syndicats CFDT, CFE-CGC et Unsa (52 % à eux trois), ont signé, le 15 février 2019, un **nouvel accord GPEC** pour les années 2019 à 2021 *(v. les éclairages de la DRH et de la RRS dans l'article suivant).* Face à ces enjeux, ce texte définit les principales modalités d'accompagnement que l'entreprise entend déployer vis-à-vis de ses collaborateurs « pour les rendre acteurs des **transformations** » en cours liées à la **digitalisation** de l'activité. Ces dispositifs, précise le préambule, « relèvent du développement des compétences, ou de l'encouragement à la mobilité ou encore de la mise en œuvre de parcours professionnels motivants ».

Rééquilibrer la pyramide des âges

CNP Assurances « souhaite maintenir [son] objectif de rajeunissement des effectifs […], et poursuivre ainsi sa recherche d'une représentation équilibrée des générations ». Dans ce cadre, elle entend **recruter** 50 **nouveaux collaborateurs de moins de 35 ans en CDI** en 2019, puis 20 en 2020 comme en 2021. La description du process d'accueil, organisée autour d'entretiens réguliers, sera diffusée dans l'intranet de l'entreprise au premier semestre 2019. Par ailleurs, la politique d'alternance formalisée est maintenue avec l'**accueil** de **110 alternants** chaque année.

En vue de parvenir à ces « ambitions de recrutement », l'accord prévoit une refonte du site internet CNP Assurances employeur, la généralisation des moyens digitalisés (réseaux sociaux, entretiens Skype, etc.) et un renforcement de la présence de l'entreprise dans les salons. En parallèle, les signataires reconduisent les mesures visant à encourager le **maintien** dans l'**emploi** des salariés âgés de **55 ans et plus** (télétravail, aménagement des postes, allégement du temps de travail par le recours au CET, préparation à la retraite, etc.). CNP Assurances conserve également le dispositif d'**aménagement** de **fin de carrière**, avec une entrée possible « exclusivement » au cours de 2019. Celui-ci permet, pour la période de 12 à 24 mois précédant le départ à la retraite, un aménagement du temps de travail rémunéré à 80 % du salaire sur toute la période avec un rythme de travail de 100 % durant les six ou 12 premiers mois suivi d'une période non travaillée de six à 12 mois. L'accord **majore** en outre l'**indemnité de départ en retraite** à hauteur de 30 % pour les salariés de **65 ans et plus**, hors cadres de direction, dont la date de départ intervient au cours de l'exercice 2019. Chaque départ sera compensé par le recrutement d'un jeune de moins de 35 ans en CDI, en complément des objectifs visés ci-dessus.

Développer les compétences

« L'évaluation des compétences individuelles des salariés, comme démarche de dialogue avec d'autres professionnels, et notamment avec le manager de proximité, concourt à leur développement ». Dans cette perspective, de nouvelles démarches, telles que des **actions d'appréciation plus continues** sur l'année « devraient être expérimentées ». Le salarié aura alors la possibilité de faire valoir cette acquisition dans le cadre de l'examen de l'évolution professionnelle.

De plus, prenant en compte la loi Avenir professionnel, l'entreprise veillera à faciliter la compréhension et la mise en œuvre de ces dispositions en diffusant aux collaborateurs les **informations** utiles « pour qu'ils deviennent, avec l'aide de l'entreprise, **acteurs** de leur **évolution professionnelle** et agir sur leur employabilité ». S'agissant du « **plan** d'adaptation et de développement des **compétences** », l'accent sera mis, pour la période 2019-2021, sur :

– la professionnalisation de la fonction managériale (mise en place de ressources pédagogiques spécifiques, coaching d'équipe, individuel, etc.) ;

– le développement de la qualité de service (renforcement des compétences techniques métiers, déploiement des compétences comportementales et relationnelles) ;

– l'actualisation des connaissances liées aux environnements réglementaires ;

– la poursuite de la politique de formation diplômante.

Renforcer le tutorat

Au-delà des deux catégories de tuteurs déjà existantes dans l'entreprise (tuteur du jeune en apprentissage, tuteur en cas de forte mobilité), CNP Assurances souhaite renforcer sa politique de tutorat en créant « le **tuteur au poste de travail** ». « S'inscrivant dans la logique de l'élargissement de la formation aux situations de travail, en référence à la loi Avenir professionnel », celui-ci sera chargé de transmettre à un autre salarié, sur son poste de travail, les compétences nécessaires à la réalisation de ces missions. Cet accompagnement est essentiellement destiné aux salariés « les plus sensibles à la transformation de leur métier ».

Ce nouveau tutorat, dont la durée sera définie d'un commun accord entre la DRH, le collaborateur, son manager et le tuteur, sera découpé en **trois phases** : le **diagnostic** des difficultés rencontrées et la définition d'un plan d'actions, la **mise en œuvre** du tutorat au poste de travail, et le **bilan** de l'accompagnement tutoral. Un entretien entre le collaborateur, le manager et le tuteur sera organisé à la fin de chacune de ses phases. S'agissant de la mise en œuvre du tutorat, elle devra faire l'objet, *a minima* tous les trois mois et selon sa durée, d'un point périodique.

Enfin, à noter que l'investissement de ces trois catégories de tuteur continuera d'être reconnue par l'attribution d'une **prime de 800 €.** Cette dernière est versée à l'issue de chaque période de tutorat, chacune n'ayant pas vocation à excéder une année.

Renouveler les « dynamiques de mobilité »

CNP Assurances s'engage à développer « des parcours professionnels motivants » en renouvelant les « dynamiques de mobilité ». Dans ce cadre, l'accord définit désormais trois types de mobilité :

– la **mobilité classique** consistant en un changement de poste, fonctionnel ou géographique ;

– la **mobilité missions** permettant à un collaborateur de quitter son poste pour un temps limité et d'effectuer une mission dans une autre entité (filiales du groupe, start-up notamment celles dans lesquelles CNP Assurances investit, participations temporaires à un groupe projet). Cette mission ne pourra en aucun cas dépasser une année ;

– la **mobilité missions partagées** visant à partager son temps de travail entre l'exercice de son poste et la réalisation

d'une mission spécifique, participation à un projet ou un chantier d'une durée limitée, etc.
Afin de soutenir ces mobilités, la direction ouvrira une **plateforme** mobilité qui intégrera les offres de postes, de missions ainsi que les règles de mobilité, et pourra recueillir les candidatures spontanées, les demandes de rendez-vous auprès des ressources humaines ou encore l'expression des souhaits de mobilité. De plus, en cas de mobilité non retenue sur un poste, le salarié pourra solliciter son interlocuteur « business partner ressources humaines » qui lui expliquera les raisons de cette décision. Il pourra également intégrer un **dispositif d'apprentissage spécifique** « réussir son projet de mobilité » dont la conception est prévue courant 2019.
Enfin, l'accord met en œuvre le **mécénat de compétences** permettant aux collaborateurs ayant une ancienneté minimale de dix ans « de soutenir un projet sociétal ou environnemental par la transmission de leurs savoirs et compétences au bénéfice de structures associatives d'utilité publique ». La durée de la mission ne pourra excéder un an. ■

Accord du 15 février 2019 relatif à la GPEC au sein de CNP Assurances

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

« **Notre nouvel accord de GPEC** est encore plus engageant », pour B. Grandjean, DRH, et V. Oget, RRS, CNP Assurances

Signé le 15 février dernier par les syndicats CFE-CGC, Unsa et CFDT, le deuxième accord de GPEC de CNP Assurances (environ 3 000 salariés en France) doit notamment permettre de rééquilibrer la pyramide des âges et accompagner la transformation digitale des métiers de cette filiale de la Caisse des dépôts. Explications avec Bérengère Grandjean, directrice des ressources humaines et Virginie Oget, responsable des relations sociales, interrogées par le *Fil AFP-Liaisons sociales*.

Quel bilan dressez-vous de votre précédent accord de GPEC ?

Bérengère Grandjean : Nous dressons un bilan **très positif** de notre premier accord de GPEC qui portait sur les années 2016-2018. Ce texte comportait deux grands volets : un chantier relatif à la réalisation de **référentiels de compétences** et le déploiement de **mesures** destinées à gérer les **fins de carrière**. Sur ces deux ambitions, le bilan est bon. Nous avons ainsi réussi à catégoriser l'ensemble de nos métiers et à identifier les métiers en tension et en redéploiement de manière à mieux accompagner les collaborateurs concernés par ces transformations. Nous n'avons laissé personne de côté. Ainsi, environ une vingtaine de salariés dont les postes étaient susceptibles d'être supprimés ont été pris en charge dans ce cadre. Nous sommes également très satisfaits d'avoir bâti un référentiel de compétences très opérationnel en prise avec les réalités du terrain. Concernant la gestion des seniors, nous avons cherché à anticiper les intentions de départ afin d'accompagner ces personnes. Finalement, une centaine de collaborateurs ayant acquis leurs droits à la retraite ont quitté l'entreprise à échéance de l'accord. Toujours pour les salariés seniors, nous avions également prévu des mesures de maintien dans l'emploi, lesquelles ont été reprises dans l'accord que nous venons de signer. Celles-ci portent notamment sur l'ergonomie des postes de travail, la formation, l'accès au temps partiel ou encore le télétravail. Un peu moins de 25 % de nos collaborateurs ont plus de 55 ans.

Quels objectifs avez-vous assigné à votre nouveau texte ?

B. G. : C'est un accord encore plus engageant qui reconduit certaines dispositions existantes et qui en déploie d'autres. Notre volonté est de capitaliser sur la maturité de l'entreprise pour faire avancer certains sujets avec nos collaborateurs et nos managers. L'un des enjeux de cette nouvelle GPEC est de **rééquilibrer** la **pyramide des âges en lien** avec la **transformation digitale** de nos métiers. Ainsi nous avons prévu de recruter dès cette année 50 nouveaux collaborateurs de moins de 35 ans en CDI, puis 20 chaque année de la période d'application de l'accord. À cela s'ajoute notre politique résolument tournée vers l'**alternance** où nous avons en permanence une centaine d'alternants dans nos murs. Nous avons également constaté le développement de **mentoring** inversé pour former certains **collaborateurs plus âgés** à l'utilisation de nouveaux outils digitaux.
Pour les **seniors**, nous reconduisons les mêmes dispositifs que dans l'accord précédent avec toutefois une nouveauté : une **majoration** de l'**indemnité de départ** de 30 % est proposée à tout salarié âgé de **65 ans et plus**, dont la date de départ intervient cette année. Pour chaque départ dans ce cadre, l'entreprise s'engage à **recruter** un **jeune en CDI**, recrutement qui n'intervient pas forcément sur le poste libéré. C'est une sorte de contrat de génération !

Comment votre accord va-t-il accompagner la stratégie digitale de votre groupe ?

B. G. : Tous nos métiers et tous nos process sont impactés par la digitalisation. La transformation est globale. Face à ce constat, nous devons travailler sur deux volets : la **mise à jour** des **compétences** et l'**accompagnement** des **salariés**. Cela passe tout d'abord par la formation des managers. Nous allons par exemple déployer un programme de « **managers coachs** » au sein de l'entreprise dans le but de renforcer le management à l'heure du digital. Autre disposition : nous souhaitons développer le **tutorat** sur le poste de travail. Des collaborateurs aguerris pourront ainsi aider des collègues moins expérimentés à se former. Accompagner les salariés dans la transformation digitale, c'est aussi leur permettre d'accéder à certaines formes de mobilité, par exemple en travaillant temporairement sur un projet qui fait appel à des compétences transversales ou bien en élargissant leurs savoir-faire au sein de start-up partenaires de CNP Assurances ou au sein de nos filiales. Nous allons également développer une forme nouvelle de **mobilité** « **par mission** ».

Vous accordez aussi une grande importance au tutorat…

B. G. : Nous croyons en effet beaucoup aux vertus du tutorat à la fois pour parfaire l'intégration des jeunes collabora-

teurs mais aussi pour nos équipes en place. Nous avons donc développé une politique ambitieuse en direction des tuteurs. Aujourd'hui, **une centaine de collaborateurs** assument ce rôle dans l'entreprise. C'est une pratique très répandue que nous récompensons par une **prime de 800 €** versée à l'issue de la période de tutorat. Au sein de CNP Assurances, le tutorat prend plusieurs formes : tutorat du jeune en apprentissage, tutorat en cas de mobilité forte – souvent à l'occasion d'un changement de métier –, tutorat au poste de travail, et tutorat de l'alternant.

Votre texte prévoit aussi de développer le mécénat de compétences. Est-ce nouveau dans votre entreprise ?

Virginie Oget : Oui c'est un dispositif nouveau, qui permet à nos collaborateurs de mettre leurs compétences au service d'une association d'utilité publique mais aussi de s'enrichir de nouvelles expériences. Pour l'entreprise, c'est un moyen de diffuser nos **valeurs**. Dans le prolongement de nos **engagements RSE**, c'était une proposition syndicale avec laquelle nous étions en phase et à laquelle avons répondu favorablement.

Comment comptez-vous accompagner les représentants du personnel, qui perdent leurs mandats ?

V. O. : À l'occasion de la mise en place du CSE, nous allons **négocier** avec nos partenaires sociaux un **accord** sur le **droit syndical**. C'est dans le cadre de ces discussions que nous aborderons concrètement le cas particulier des représentants susceptibles de perdre leurs mandats. En attendant de se mettre d'accord sur les modalités pratiques et opérationnelles, nous avons déjà commencé à évoquer cette question avec nos représentants. Nous avons d'ores et déjà identifié des **objectifs partagés**, comme celui de la reconnaissance des compétences acquises pendant l'exercice du mandat. Ce principe est déjà exprimé dans notre 2e accord GPEC. Nous avons aussi construit un **référentiel des compétences IRP**, qui fait partie du corpus des référentiels de l'entreprise et nous avons également lancé une expérimentation avec des IRP volontaires.

Quels impacts la loi Avenir professionnel va-t-elle avoir sur votre politique de formation ?

B. G. : Il est un peu tôt pour le dire. Ce qui est certain, c'est que nous sommes complètement **en phase avec** les **objectifs** affichés par cette **loi**, notamment sur les enjeux liés au développement des compétences et à l'élargissement de l'apprentissage. L'accord GPEC intègre d'ores et déjà le concept de **formation en situation de travail**, par exemple. ■

à retenir aussi

Conventions et accords

Statut collectif dans les industries électriques et gazières. Un arrêté publié au *Journal officiel* du 3 mars 2019 étend quatre accords collectifs et un avenant conclus dans la branche industries électriques et gazières (IEG). Il s'agit de l'accord du 15 décembre 2017 relatif aux droits familiaux, de l'avenant n° 4 du 15 décembre 2017 à l'accord de 2008 portant sur la couverture de prévoyance *(v. l'actualité n° 17483 du 8 janvier 2018)*, ainsi que de l'accord du 15 décembre 2017 visant à compenser la hausse de la CSG intervenue en janvier 2018 *(v. l'actualité n° 17501 du 1er février 2018)*. Sont également étendus l'accord du 15 décembre 2017 relatif au dialogue social ainsi que l'accord du 7 septembre 2018 portant sur les élections professionnelles et fixant la date commune du premier tour de celles-ci au 14 novembre 2019 (les mandats actuels prendront fin le 23 novembre 2019). Par ailleurs, un avis publié au *Journal officiel* du 5 mars 2019 lance la procédure d'extension de l'accord du 19 décembre 2018 relatif au choix de l'Opco2i, que n'a pas signé la CGT *(v. l'actualité n° 17734 du 16 janvier 2019)*.

Législation et réglementation

La propriété de CléA est attribuée à l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. Un arrêté du 19 février 2019 attribue les droits de propriété de CléA (la certification interprofessionnelle du socle de connaissances et de compétences) et CléA Numérique (son module complémentaire sur les fondamentaux du numérique) à l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. La création de cette association le 13 décembre 2018 vise à prendre la relève du Copanef (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) et du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) après leurs suppressions au 1er janvier par la loi Avenir professionnel *(v. le dossier juridique -Form.- n° 223/2018 du 10 décembre 2018)*. Elle doit permettre d'assurer la continuité dans la gestion de CléA et des systèmes informatiques développés depuis sa création début 2016 *(v. l'actualité n° 17004 du 25 janvier 2016)*. Notons que la prise en charge des actions d'évaluations préalable à CléA auparavant financée par le FPSPP n'est pas encore assurée et pourrait l'être dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) à la demande des partenaires sociaux *(Arr. du 19 février 2019, JO 26 février, NOR : MTRD1905439A)*.

Les conditions d'accès aux aides à l'emploi de l'État dans les entreprises adaptées (EA) sont précisées. Un arrêté du 18 février fixe les critères à respecter à compter de l'année 2019 pour ouvrir droit aux aides financières de l'État accordées dans le cadre des recrutements opérés par les EA. Dans tous les cas, ces aides sont réservées à l'embauche de personnes titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Au-delà de cette condition, l'arrêté fixe deux listes de critères que la personne doit remplir en fonction du fait qu'elle a été recrutée soit sur proposition du service public de l'emploi, soit directement par l'EA. La liste des minima sociaux ouvrant droit à une aide est notamment plus longue pour les personnes recommandées par Pôle emploi (AAH, ASI, ASS, ATA, RSA) que pour les recrutements directs (AAH). D'autres publics comme les chômeurs de très longue durée (au moins 24 mois) et les personnes sortant d'Esat sont éligibles qu'elles soient proposées ou non par Pôle emploi *(Arr. du 18 février 2019, JO 26 février, NOR : MTRD1831040A)*.

Contrat de travail

Encadrement : dotée d'un nouveau chef de file patronal, la négociation repart

Avec le nouveau chef de file patronal, Patrick Cheppe (Medef), la négociation sur l'encadrement est enfin véritablement ouverte, s'est félicitée Marie-José Kotlicki (CGT), lors de la quatrième séance de négociation du 5 mars 2019 *(sur la précédente séance, v. l'actualité n° 17742 du 28 janvier 2019)*. Et ce, sur de bonnes bases, selon Marylise Léon (CFDT). En effet, les discussions sur une définition nationale interprofessionnelle de l'encadrement auront bien lieu (critères, « bagages », responsabilités, droits dont prévoyance, accès des femmes à ces postes, etc.). Ce sera d'ailleurs le sujet de la prochaine séance du 29 mars (trois ou quatre autres dates supplémentaires seront fixées d'ici juillet). Il s'agira de définir un « socle minimal » au niveau national, qui devra faciliter la mobilité des encadrants d'une branche à une autre, sans venir « percuter » les classifications des métiers de chacune d'elles. Une « frustration » demeure pour les représentants syndicaux, a indiqué Éric Pérès (FO) : le patronat refuse de se fixer l'objectif de conclure un accord national interprofessionnel (ANI). Pourtant, cela est indispensable pour sécuriser la prévoyance spécifique des cadres et le rôle de l'Apec, a rappelé Gérard Mardiné (CFE-CGC). La délégation patronale « doit décrocher le mandat de négocier un ANI, sinon ce n'est pas la peine de venir palabrer ici », a-t-il ajouté. Mais, pour Patrick Cheppe (Medef), la « forme du document » final ne devra être discutée qu'une fois que les partenaires sociaux se seront mis d'accord sur le fond.

Politique sociale

Grand débat national : Hulot, Berger (CFDT) et 19 organisations veulent lier écologie et social

À une semaine de la fin du Grand débat national, Nicolas Hulot et le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, forts du soutien de 19 organisations, ont proposé le 5 mars un « pacte social et écologique » comportant 66 propositions. « Cette coalition veut rendre définitivement indissociables l'enjeu écologique et l'enjeu social », a déclaré Nicolas Hulot dans une interview au *Monde* avec Laurent Berger. « Dans nos propositions, il y a deux choses », a expliqué l'ancien ministre de la Transition écologique. « Premièrement, être capable d'extraire les investissements des critères européens », soit les investissements publics dans le secteur de la transition écologique, du calcul des 3 % de déficit public. « Deuxièmement, il faut un big bang fiscal parce que la fiscalité actuelle n'est pas juste, que le partage de l'effort n'est pas équitable ». Pour lui, Bercy doit faire « son deuil sur l'affectation de la taxe carbone au budget national » : elle doit aller « intégralement » à la dimension sociale. Le pacte écologique et social est signé par 19 organisations environnementales, syndicales, des associations de luttes contre la pauvreté, sur le logement ou de jeunesse. Il sera porté notamment lors des quatre grandes conférences nationales du Grand débat qui se tiendront à Paris du 11 au 13 mars et lors de la Marche pour le climat le 16 mars. Il sera aussi adressé à l'ensemble des décideurs : membres du gouvernement, parlementaires, élus locaux, employeurs. *Source AFP*

Égalité et diversité

Droit des femmes : mobilisation le 8 mars pour l'égalité salariale…

La journée internationale des droits des femmes, le vendredi 8 mars, sera l'occasion d'une mobilisation pour l'égalité salariale. Sous le slogan commun « 8 mars, 15 h 40, l'heure des comptes », de nombreux rassemblements sont prévus à l'heure fatidique en France, et notamment place de la République à Paris. Les manifestants sont invités à se munir d'un foulard violet. Les organisateurs, un collectif de 38 associations et syndicats, ont également appelé à des grèves et débrayages dans les entreprises à 15 h 40. « C'est une grève féministe, donc le mot d'ordre s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes », a souligné Ana Azaria, de l'organisation « Égalité ». Cette mobilisation intervient alors que les grandes entreprises françaises ont commencé à publier leur « index de l'égalité femmes/hommes », visant à réduire les inégalités professionnelles. De nombreuses militantes féministes se disent toutefois déçues par ce nouvel outil : « l'obligation de résultat imposée aux entreprises a été vidée de son contenu », estime ainsi Sophie Binet, chargée des questions d'égalité femmes/hommes à la CGT. Ses modalités ont été « négociées par le lobby patronal de façon à masquer toutes les inégalités de rémunération », si bien que « toutes les entreprises du CAC40 ont des notes supérieures à 75 sur 100, alors que les écarts de rémunération y sont bien réels », selon elle. *Source AFP*

… qui est « toujours un combat » selon les syndicats

Dans une déclaration unitaire diffusée le 5 mars, sept syndicats (CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires, Unsa) ont souhaité interpeller le gouvernement et le patronat sur l'égalité entre femmes et hommes. Malgré « de premières avancées » (création de référentes et référents du personnel contre les violences, mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale), « ces dispositifs doivent être améliorés et complétés par des mesures ambitieuses accompagnées des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu » car, pour ces syndicats, « le compte n'y est pas ». « Le quotidien des femmes est toujours marqué par les inégalités salariales, la précarité et les violences sexistes et sexuelles. » Ils déclinent ensuite leurs « exigences ». D'abord, « assurer l'égalité salariale et professionnelle », notamment *via* l'index égalité dont « un bilan rapide devra être tiré et les modifications nécessaires mises en place ». Il faudrait aussi « donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi et affecter le produit des pénalités à un fonds en faveur de l'égalité ». Autre exigence : « lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine », en limitant notamment « le recours aux contrats à temps partiel, aux contrats précaires et aux horaires atypiques […] en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale ». Les sept syndicats exigent enfin la promotion d'une « parentalité partagée », en augmentant notamment l'indemnisation du congé parental, et de « lutter contre les violences sexistes et sexuelles ».

Index égalité : pour la CFDT, « la note globale ne dit pas tout »

« La note globale ne dit pas tout et ne dispense pas d'agir pour supprimer les inégalités », affirme la CFDT dans un communiqué relatif à l'index de l'égalité salariale, diffusé le 4 mars. Le syndicat fait plusieurs constats : d'abord, que beaucoup d'entreprises n'ont pas publié leur note « en temps et en heure, ce qui augure mal du respect du dispositif et de la volonté de ces entreprises d'agir en faveur de l'égalité professionnelle ». « 2e constat : sans surprise, la grande majorité de celles qui ont publié a atteint le seuil de 75 sur 100 », une note qui n'est pas pour autant, selon le syndicat « un gage d'exemplarité absolue en matière d'égalité salariale ni un blanc-seing pour ne rien faire sur le sujet ».

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

INFLATION

Dans la zone euro, le taux d'inflation annuel a atteint 1,5 % en février 2019, en légère hausse par rapport au taux de 1,4 % enregistré le mois précédent, a annoncé Eurostat le 1er mars.

En France, la hausse des prix à la consommation a légèrement remonté en février 2019, accélérant à 1,3 % sur un an après 1,2 % le mois précédent, et inversant la tendance après trois mois consécutifs de net ralentissement, selon une estimation provisoire publiée le 28 février par l'Insee.

BUDGET

Le déficit budgétaire français s'est creusé à 17,3 milliards d'euros en janvier 2019 contre 10,8 milliards au même mois en 2018, a indiqué le ministère des Comptes publics le 1er mars.

CONJONCTURE

Le climat des affaires s'est légèrement amélioré en janvier 2019 en France, gagnant un point et s'établissant à 103 points, a annoncé l'Insee le 21 février, qui souligne « les perspectives plus favorables pour l'emploi ». L'indicateur qui le synthétise gagne deux points, à 106 points, porté entre autres par le secteur de l'intérim.

EMPLOI

Le chômage dans la zone euro est resté stable à 7,8 % en janvier 2019, son niveau le plus faible depuis octobre 2008, a annoncé Eurostat le 1er mars.

CROISSANCE

Le coût économique de la crise des « gilets jaunes » serait de 0,2 point de croissance, a estimé, sur Public Sénat le 28 février dernier, le ministre des Finances, Bruno Le Maire. Sa première estimation était de 0,1 point.

La hausse du PIB en France a bien atteint 1,5 % en 2018 contre 2,3 % en 2017, a indiqué l'Insee le 28 février 2019. Au quatrième trimestre 2018, il a bien progressé de 0,3, selon une deuxième estimation de l'organisme statistique.

Et d'ajouter qu'une « note globale satisfaisante peut masquer des réalités très disparates et des situations très discriminantes ». Ainsi, estime le syndicat, « le dialogue social en entreprise doit s'appuyer sur le détail de cet index pour peser réellement sur les inégalités salariales et le plafond de verre ».

Les femmes n'ont que les trois quarts des droits des hommes dans le monde

Les femmes à travers le monde ne se voient accorder que les trois quarts des droits des hommes, selon une étude de la Banque mondiale publiée le 27 février, limitant leur capacité à obtenir un emploi ou à lancer leur entreprise. L'indice mesurant l'égalité entre les genres, fruit d'une collecte de données depuis dix ans dans 187 pays, fait partie d'une étude intitulée « Femmes, entreprise et loi 2019 : une décennie de réformes ». Kristalina Georgieva, présidente par intérim de la Banque mondiale, citée dans un communiqué, souligne que « 2,7 milliards de femmes n'ont toujours pas les mêmes choix que les hommes en matière d'emplois ». Des progrès notables ont cependant été enregistrés puisque la moyenne mondiale est passée de 70 à 75 sur une échelle de 100. 131 pays ont mené 274 réformes, adoptant des lois ou des réglementations en ce sens, 35 ont introduit des lois contre le harcèlement sexuel au travail, protégeant environ 2 milliards de femmes supplémentaires, et 22 ont mis fin aux restrictions imposées aux femmes les écartant de certains secteurs de l'économie. Parmi les bons élèves : la Belgique, le Danemark, la France, la Lettonie et la Suède, qui obtiennent le score parfait de 100. *Source AFP*

Emploi et chômage

Répartition pharmaceutique : pour la CFDT, « 12 000 emplois en danger »

« Depuis plusieurs années, les différentes réformes de dépenses de santé mettent en danger l'activité de la répartition pharmaceutique », affirme un communiqué de la fédération Chimie Énergie CFDT du 25 février. « La question de la rémunération des répartiteurs doit être revue dans le cadre du PLFSS 2019 », poursuit-elle. « Il en va de l'avenir du secteur, du maintien des agences et des emplois. Ce sont aussi les missions de service public qui sont aujourd'hui mises à mal. » Et de rappeler que l'activité de la répartition, qui « contribue à la traçabilité et à la sécurisation de la distribution des médicaments et des dispositifs médicaux auprès des officines et donc des patients », représente « environ 12 000 emplois ». « L'annonce fin 2018 de la fermeture d'établissements, d'un PSE, d'un accord de performance collective, entraînant des transferts et des suppressions de postes n'augure rien de bon pour les salariés du secteur. » Ainsi, la fédération « demande des mesures concrètes pour maintenir les emplois et un service public d'excellence avec une couverture homogène du territoire pour éviter de creuser les inégalités territoriales », et « l'organisation d'une table ronde avec l'ensemble des acteurs sur l'avenir de la répartition, de ses entreprises et de ses emplois ».

Un premier club d'entreprises visant à améliorer l'inclusion lancé dans les Hauts-de-France

« Jean-Marie Marx, Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion dans l'emploi a lancé mardi 26 février à Lille, le premier club territorial de PME et TPE désireuses de participer au mouvement "la France, une chance, les entreprises s'engagent !" », annonce un communiqué du ministère du Travail du 28 février. Cette initiative a été lancée le 17 juillet 2018 par 100 dirigeants d'entreprises nationales souhaitant porter une dimension inclusive à leur démarche. Le 26 février, « plus de 50 chefs d'entreprises de PME étaient réunis pour lancer les bases d'une coopération territoriale afin d'inclure par l'emploi les personnes les plus fragiles ». Ce rassemblement s'est déroulé autour du club des entreprises inclusives du Nord, qui se veut « un laboratoire des bonnes pratiques en matière d'inclusion dans l'emploi ». Jean-Marie Marx a ainsi « garanti le soutien de l'État et de ses services déconcentrés pour accompagner ces acteurs de l'économie locale et capitaliser sur les bonnes pratiques qu'elles feront émerger ». Le communiqué précise enfin qu'un prochain club territorial sera lancé le 12 avril à Nîmes.

La semaine nationale des missions locales aura lieu du 14 au 22 mars

« Alors que le rôle et l'offre d'accompagnement des missions locales montent en puissance, elles sont invitées à se faire mieux connaître dans le cadre d'une semaine d'information et d'action, du 14 au 22 mars prochains », annonce un communiqué de l'Union nationale des missions locales (UNML), diffusé le 19 février. Après avoir rappelé que les missions locales « accueillent et accompagnent chaque année plus d'1,3 million » de jeunes, le communiqué souligne que certains, « parmi le public concerné, ignorent encore ce qu'elles peuvent leur apporter, voire ne les connaissent pas du tout ». Ainsi, « plus de 700 événements à travers la France permettront aux jeunes de découvrir en quoi les missions locales peuvent les aider à décider de leur avenir ».

Non-salariés

50 185 dirigeants ont perdu leur emploi en 2018

Selon l'Observatoire de l'emploi des entrepreneurs, dont les résultats ont été dévoilés par GSC et Altares début février, 50 185 dirigeants auraient perdu leur

emploi en 2018. Un chiffre qui « reste stable » par rapport à 2017 (+ 0,3 %), mais « à un niveau encore dramatiquement élevé pour l'économie française », estime le communiqué. Selon les données recueillies, l'âge médian des entreprises impactées est de 46 ans, mais 35,8 % des dirigeants touchés ont plus de 50 ans. Les gérants des petites entreprises seraient plus fortement touchés, puisque « 75 % des dirigeants en situation de perte d'emploi employaient moins de trois salariés, en hausse de 1,5 % sur un an ». Enfin, les « activités en lien avec les consommateurs » sont « particulièrement exposées » : « les entrepreneurs du bâtiment (25 %) et du commerce (23 %) représentent toujours la moitié des pertes d'emploi ».

Sécurité sociale

Les accords de transition pour les ex-RSI ouverts à la signature le 8 mars

« Les conventions collectives en vigueur à la sécurité sociale des travailleurs indépendants (SSTI) et au régime général (RG) offrent des garanties différentes », rappelle un communiqué du 27 février. « C'est pourquoi, pendant six mois, le SNFOCOS [Syndicat national Force ouvrière des cadres des organismes sociaux, NDLR] a participé activement à la négociation des accords de transition devant bénéficier au personnel de la SSTI ». Une négociation qui s'est achevée le 14 février. Trois accords de transition seront ainsi ouverts à la signature le 8 mars. Selon le SNFOCOS, les négociations ont permis d'obtenir « des mesures transitoires qui s'appliqueront aux salariés dont le contrat de travail est transféré au régime général, et ce jusqu'au terme de l'accord soit le 31 décembre 2022 au plus tard ». « Rappel : sans signature, ce sont les dispositions des conventions collectives du régime général, moins favorables sur certains points, qui s'appliqueront aux salariés concernés dès que leur contrat de travail sera transféré ». Ce qui, cependant, « créerait des disparités de traitement, des incertitudes et placerait les salariés dans une situation dont nous ne pouvons nous satisfaire ».

Entreprises

Ford Blanquefort : le PSE lancé après le feu vert de la Direccte…

Dans un communiqué, Ford-France a annoncé dans la nuit du 4 au 5 mars l'homologation du PSE du site de Blanquefort par la Direccte. Le constructeur a salué une « étape importante », qui permet de « lever une partie des incertitudes qui pesaient sur nos employés quant à leur avenir ». « Le plan social a été adopté mais à nouveau des choses doivent être poussées dans lesquelles Ford doit s'impliquer : la reconversion du site, la dépollution des sols et puis comment on réindustrialise un bassin », a souligné sur *France 2* le porte-parole du gouvernement, Benjamin Griveaux. Aux termes du PSE, entre 300 et 400 salariés selon des sources syndicales pourraient être éligibles à la préretraite, quelques dizaines d'autres reclassés dans l'usine voisine GTF, codétenue par Ford et le Canadien Magna. Les autres, environ 400 à 500 salariés, devraient être licenciés avec deux à trois ans d'accompagnement et de couverture chômage, selon les syndicats. Mais pour les moins reclassables et loin de la retraite, « le risque de la précarité » est au bout de ce délai, selon la CGT. Le PSE, selon des sources proches du dossier, porterait sur une moyenne de 190 000 € par salarié. Un chiffre contesté par les syndicats, pour lesquels ce « budget » moyen masque en outre de fortes disparités. Ford a pour sa part salué un plan social « très complet ». *Source AFP*

… la CGT annonce qu'elle attaquera en justice pour le faire invalider…

Dès le 5 mars au matin, après l'annonce par Ford de la validation du PSE du site de Blanquefort, la CGT de cette usine a réagi. « Le PSE n'a aucun fondement, aucune justification économique. Tout le monde le sait », a-t-elle indiqué dans un communiqué. « Ce que le gouvernement n'a pas pu faire ou pas su faire ou pas voulu faire, nous allons le tenter. Nous allons attaquer en justice pour faire invalider ce PSE ». Le syndicat a aussi regretté le « changement de ton » du gouvernement par rapport à l'époque, « il n'y pas longtemps », où « tout le monde était en colère contre Ford et promettait la bataille ». « Le gouvernement a baissé les bras ». La CGT a expliqué que sa bataille devant la justice administrative contre le PSE se mènera en parallèle « de celle consistant à remettre de l'activité sur l'usine et à préserver le plus d'emplois possible ». *Source AFP*

… la CFDT dénonce « l'irresponsabilité » de Ford…

Interrogé sur *Franceinfo,* le secrétaire général de la CFDT, a dénoncé le 5 mars « l'irresponsabilité insupportable » du constructeur américain Ford, dont l'usine de Blanquefort en Gironde est désormais sous le coup d'un PSE pour ses 850 salariés. « Maintenant il va falloir se battre pour la réindustrialisation et pour le reclassement des salariés concernés », a-t-il poursuivi, en disant avoir « beaucoup de peine » pour eux. Il y a « beaucoup de réflexion à avoir sur le rôle de l'État en termes de régulation de l'économie », a-t-il conclu. *Source AFP*

… et Ford devrait verser les 20 millions d'euros demandés par le gouvernement, selon Bercy

Le ministre de l'Économie a annoncé, le 5 mars devant l'Assemblée, avoir signé la lettre d'intention prévoyant le versement d'une enveloppe de 20 millions d'euros par Ford pour la réindustralisation du site de Blanquefort. « C'est six fois plus que les obligations légales », a précisé Bruno Le Maire avant de confirmer également la prise en charge par le groupe automobile de la « dépollution du site », et le plan social de « 165 millions d'euros pour l'ensemble des salariés du site ». *Source AFP*

Air France-KLM : les syndicats d'Air France demandent au gouvernement français de clarifier ses intentions

14 syndicats d'Air France, parmi lesquels la CFE-CGC, FO, l'Unsa, la CGT, la CFDT et les syndicats de pilotes SNPL et Spaf, ont signé un communiqué commun dans lequel ils s'alarment de « la faible réaction du gouvernement français », concernant l'entrée fin février dans le capital du groupe de l'État néerlandais à hauteur de 14 %. Cette irruption, avec une participation proche de celle de l'État français (14,3 %), « inquiète l'ensemble des personnels », explique l'intersyndicale. Les Néerlandais avaient expliqué leur raid boursier par leur crainte qu'à terme, une grande partie des vols de KLM ne soit transférée à Paris, ce qui ferait perdre à l'aéroport d'Amsterdam-Schiphol sa fonction de hub. Cependant, après des tensions, la France et les Pays-Bas s'étaient mis d'accord le 1er mars pour mettre en place un groupe de travail sur l'avenir de l'entreprise. Ses conclusions sont attendues pour fin juin. Mais pour l'intersyndicale, « la récente nomination d'un énième groupe de travail n'est pas une réaction à la hauteur des enjeux » et « elle inquiète plus qu'elle ne rassure les salariés d'Air France ». *Soure AFP*

PSA Poissy : « l'arrivée d'un nouveau véhicule pour Opel confirme la pérennité du site », selon FO

« La co-construction issue de notre accord Nouvel élan pour la croissance

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 22 pages dont 2,5 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**

(NEC), ça marche ! La « Deutsche Qualität » sera désormais « made in Poissy » ! estime FO dans un communiqué du 20 février. Pour le syndicat, « cette bonne nouvelle » qu'est la confirmation de l'attribution d'un nouveau véhicule électrique pour Opel, « vient récompenser la qualité du travail et le savoir-faire des salariés » du site de Poissy. « C'est aussi une juste récompense pour les efforts déployés par FO depuis des années. Il a fallu convaincre la direction du groupe PSA des atouts offerts par le site de Poissy. » Et d'ajouter que « la décision récente de PSA qui pourrait entraîner la fermeture du site d'Hérimoncourt *(v. l'actualité n° 17752 du 11 février 2019)*, berceau historique du groupe, démontre l'importance de la mobilisation de tous les salariés pour être partie prenante de la construction d'une stratégie et d'un avenir industriel pour chaque site ».

PSA Groupe : la CFE-CGC fait le bilan des NAO sur les salaires 2019…

« Après une séance marathon de négociation, la direction a finalisé les dernières propositions et a annoncé les montants de l'intéressement et de la participation », annonce un communiqué de la CFE-CGC du 26 février. Ont ainsi été décidés : une prime de pouvoir d'achat (600 € si les rémunérations sont en dessous de 2 Smic, 400 entre 2 et 3 Smic), « l'intéressement, la participation et son complément : entre 2 900 € et 4 190 € net », et « une enveloppe de 2,6 % de la masse salariale consacrée aux augmentations générales et individuelles pour toutes les catégories socioprofessionnelles ». « Nous avons obtenu des résultats au-delà des engagements de l'accord du NEC et les salariés non concernés par le versement de la prime Macron auront une mesure compensatoire ». Le syndicat évoque d'autres « mesures phares » et notamment « la levée de la modération salariale de l'accord de Rennes permettant une augmentation générale de 1,4 % de la masse salariale pour les ouvriers, employés et techniciens », ou « la réévaluation des primes », notamment de transport. Le syndicat regrette toutefois « que l'augmentation de la masse salariale ne soit pas exceptionnelle comme les résultats financiers ».

… « 3 500 € net » qui « vont faire du bien au pouvoir d'achat des salariés » pour la CFDT Métallurgie…

« Le package ("prime Macron", prime d'intéressement, supplément d'intéressement, participation) est estimé à plus de 3 500 € net minimum par salarié », s'enthousiasme un communiqué de la CFDT Métallurgie du 27 février. « Ces 3 500 € net minimum vont faire du bien au pouvoir d'achat des salariés du groupe ». « Ce n'est qu'un juste retour de tous les efforts consentis ces dernières années ». Cependant, concernant la « Prime Macron », la CFDT estime qu'ayant « suscité beaucoup d'attente et au regard des résultats du groupe », « nous aurions pu espérer un niveau supérieur ! ».

… FO PSA Poissy se réjouit d'un « intéressement record » mais demande des garanties

« 3 500 € net minimum pour tous les salariés : après le versement d'un intéressement et une prime consistante, FO veut maintenant des garanties pour l'avenir du groupe PSA », annonce un communiqué de Force ouvrière PSA Poissy, diffusé le 26 février. « Il faut continuer dans cette voie et faire en sorte que tous les efforts des salariés soient justement récompensés. » Et de souligner que « la qualité de vie au travail reste un enjeu majeur : formation, sécurité, conditions de travail sont autant d'éléments à mettre au cœur d'un nouveau contrat social dont les négociations doivent s'ouvrir dans les prochaines semaines ».

Wolters Kluwer

LIAISONS SOCIALES

Les cahiers Lamy du CSE

La revue de référence du comité social et économique

Cette revue mensuelle est la seule à analyser dans le détail, sous l'angle juridique et pratique, tous les problèmes quotidiens auxquels doit faire face le comité d'entreprise.

Elle vous propose également **toutes les solutions concrètes** dont vous avez besoin pour optimiser vos différentes actions en respectant le droit social.

Fonctionnement du CSE, activités sociales et culturelles, rôle économique, *Les cahiers Lamy du CSE* traitent chaque mois de tous les thèmes qui vous intéressent directement : articles d'actualité, commentaires de jugements et d'arrêts, éclairages, interviews…

Une rédaction claire et limpide, accessible aux non juristes, de nombreux tableaux récapitulatifs, des fiches pratiques, des conseils d'experts… font des *cahiers Lamy du CSE* **un mensuel vivant, immédiatement opérationnel et particulièrement adapté aux élus du comité.**

Composition de l'abonnement papier
(inclut sa version en ligne sur liaisons-sociales.fr)

- 11 numéros papier
- 1 table récapitulative des articles parus
- La revue et le Code du travail accessibles en version e-book

> Existe également en abonnement en ligne seul sur liaisons-sociales.fr

liaisons-sociales.fr
Partageons le même lien !

BULLETIN D'ABONNEMENT - *Les cahiers Lamy du CSE*

À retourner à l'adresse suivante : Wolters Kluwer France - Service clients - CP 402 - 14, rue Fructidor 75814 Paris Cedex 17 - contact@wkf.fr N°Cristal 09 69 39 58 58 APPEL NON SURTAXÉ

☐ **Oui,** je m'abonne aux **cahiers Lamy du CSE**

002641 036

Titre	Version	Ref.	Tarif HT	TVA	Tarif TTC
Les cahiers Lamy du CSE	☐ En ligne	LS154	510 €	20%	**520.71 €**
	☐ Papier (Version en ligne incluse)	00154	459 €	2,1%	**550.80 €**

Merci de compléter vos coordonnées : **TOTAL**

❑ Mme ❑ M.

Nom* : ..... Prénom* : .....

Fonction : ..... Service* : .....

Raison sociale* : .....

Adresse* : .....

Code postal* : ..... Ville* : .....

Téléphone : ..... Mobile : .....

E-mail* : .....

N° Siret : .....

Code NAF : ..... ❑ Siège ❑ Établissement

Nombre de salariés à mon adresse : .....

☐ Je règle par virement sur le compte de Wolters Kluwer France. IBAN : FR76 30003 03620 00020142228 17 / BIC : SOGEFRPP. Et je recevrai une facture acquittée.

☐ Je réglerai à réception de la facture.

* Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2019 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Frais de port pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse : 0,01 € TTC par exemplaire commandé. Pour l'Europe et les DOM-COM : 10% du montant HT de l'abonnement. Autres Pays : 20% du montant HT de l'abonnement. Tous les éléments compris dans les abonnements sont indissociables et ne peuvent être vendus séparément. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié deux (2) mois avant la date d'échéance et, pour les feuillets mobiles, ils n'auront pour objet que les éléments d'actualisation de l'ouvrage (mises à jour, bulletins, lettres ou revues d'actualité).

☐ En cochant cette case, je m'oppose à recevoir par courrier électronique des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France.

☐ En cochant cette case, j'accepte de recevoir par SMS des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France. Wolters Kluwer France met en oeuvre des traitements de données à caractère personnel ayant pour finalité le traitement de votre demande et des opérations commerciales. Les informations comportant un astérisque sont obligatoires pour ce traitement. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'un droit à la portabilité de vos données, d'un droit d'opposition au traitement ainsi que du droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Pour plus d'informations sur vos données et vos droits, merci de consulter notre politique de confidentialité sur notre site : www.wkf.fr/donnees-personnelles.

Date : ____/____/____

Signature et cachet :

La signature de ce bon de commande emporte adhésion des conditions générales de vente consultables sur www.wkf.fr.

A_CLCSE_A5_N_01-19_B (PB)

Wolters Kluwer France - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 SIREN 480 081 306 RCS PARIS