

- > **Manpower France** organise son nouveau mode de représentation du personnel
- > **Emploi des étrangers** : les mesures d'application de la loi Asile et immigration sont arrêtées
- > **Fin 2018, le régime général comptait 14,3 millions de retraités** avec un âge moyen de 74,3 ans

le dossier jurisprudence thème p. 1-14

- > **Le plan de sauvegarde** l'emploi

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Manpower France organise son nouveau mode de représentation du personnel

Dans un communiqué du 21 février, la direction de Manpower France annonce la signature, le 27 novembre 2018, d'un accord relatif à la mise en place des comités sociaux économiques d'établissement (CSE) et du comité social et économique central (CSEC). Ce texte va au-delà des exigences légales en prévoyant l'instauration de deux commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein de chaque CSE.

La direction de Manpower France et l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et Unsa) ont conclu, le 27 novembre 2018, un accord pour la mise en place de ses nouvelles instances représentatives. Seront notamment institués **six CSE d'établissement, un CSE central (CSEC), 11 CSSCT** (commissions santé, sécurité et conditions de travail), **une CSSCT centrale et 226 représentants de proximité**. En parallèle, les partenaires sociaux ont également signé, le même jour, un accord relatif à la « rénovation du dialogue social et à la valorisation de l'employabilité des représentants du personnel ». Manpower indique avoir dernièrement conclu un accord sur le vote électronique le 12 février 2019 et un protocole d'accord préélectoral le 5 mars 2019.

Six CSE d'établissement...

Manpower France mettra en place six CSE répartis selon le **même périmètre géographique** établi pour les **comités d'établissement** (CSE Nord, CSE Ouest, CSE Sud, CSE Est, CSE Île-de-France, CSE Siège). Selon le communiqué de la direction, le **nombre des membres titulaires et suppléants** sera de **35** pour les établissements du **réseau** et de **13** pour l'établissement du **siège**.

Par ailleurs, l'accord prévoit pour les **OSR** (organisations syndicales représentatives) **ayant au moins deux sièges titulaires** au CSE, la **possibilité de désigner** au sein de chaque CSE (hors siège), **12 membres « surnuméraires »**, dénommés les « suppléants siégeant ». Ils seront répartis de la manière suivante : un suppléant siégeant par organisation syndicale représentative dans l'établissement, le reste étant attribué en fonction de la plus forte moyenne sur la base des résultats obtenus au premier tour des élections. S'agissant du siège, chaque OSR, « au regard des effectifs du CSE », ne pourra désigner qu'un seul « suppléant siégeant ».

Les représentants **titulaires** disposeront d'un **crédit** d'heures mensuel, fixé selon les dispositions **légales** (*C. trav., art L. 2315-7 et R. 2314-1*) et conventionnelles en vigueur. Ces heures seront **annualisables et mutualisables** entre les titulaires et avec les suppléants et, le cas échéant, avec les **représentants de proximité**. Les membres du **bureau** du CSE (secrétaire, secrétaire adjoint, trésorier, trésorier adjoint) seront dotés d'un **crédit d'heures global de 40 heures par mois, mutualisable mais non reportable** d'un mois sur l'autre.

Le nombre de **réunions** est fixé à **12** par an, dont **trois** pourront être tenues par **visioconférence**. Seuls les membres titulaires, les membres siégeant surnuméraires et les suppléants remplaçant un titulaire absent pourront assister à ces réunions. Le secrétaire du CSE pourra organiser **deux réunions préparatoires** du CSE **par an**, chacune sur une demi-journée de travail, soit quatre heures consécutives maximum.

... composés chacun de deux CSSCT

« Compte tenu des enjeux prioritaires liés à la prévention de la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel au sein des établissements de Manpower France », **deux CSSCT** seront mises en place **dans chacun des CSE**, à l'**exception** du CSE **Siège** qui ne comptera qu'une commission unique.

Chaque CSSCT sera composée de **12 membres désignés** par le CSE **parmi** ses membres **titulaires ou suppléants**, étant précisé que trois membres devront appartenir au troisième collège et quatre membres devront être des salariés permanents. La CSSCT du siège comptera six membres dont deux devront faire partie du troisième collège.

Les membres de la CSSCT bénéficieront d'un **crédit individuel de 16 heures** de délégation **par mois**, cumulable d'un mois sur l'autre dans la limite de 1,5 fois le crédit d'heure d'heures mensuel. Chaque CSSCT désignera également parmi ses membres un **rapporteur**, lequel disposera de **quatre heures mensuelles** de délégation s'ajoutant à son crédit d'heures en qualité de membre de la CSSCT.

La CSSCT se réunira quatre fois par an et exercera, par délégation du CSE, les attributions relatives à la prévention, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exclusion des missions, relevant en ce domaine, des représentants de proximité (v. art. 1.11.1.2 de l'accord résumant la répartition des compétences entre CSSCT et représentants de proximité).

L'accord prévoit également la création de **trois autres commissions** (égalité professionnelle; information et aide au logement; formation). Le CSE pourra également mettre en place des **commissions facultatives** « dédiées à un sujet relevant de la compétence de l'instance ».

226 représentants de proximité

226 représentants de proximité seront désignés sur le **périmètre de chaque CSE**, parmi les **salariés** des établissements remplissant les conditions d'éligibilité exigées pour être membre du CSE. Sauf exception, souligne l'accord, il **ne pourra y avoir plus de deux représentants** de proximité rattachés à un **même lieu de travail**.

Les représentants de proximité seront répartis de la manière suivante: 220 selon les effectifs par établissement CSE (v. annexe II de l'accord) et six pour le CSE siège.

Sur chaque périmètre CSE (hors CSE Siège), **un siège sera réservé à chaque OSR d'établissement**, les sièges restants, dont au moins quatre, seront attribués aux salariés permanents.

Les **représentants** de proximité seront **chargés** de traiter, par délégation du CSE, toutes les **questions** justifiant

un traitement **local, y compris** en matière de **santé, sécurité** et conditions de travail, à l'exception des domaines de compétences attribuées au CSSCT. Ils seront ainsi chargés de:

- traiter les **réclamations individuelles et collectives**;
- **inspecter** les **agences** et entités du périmètre, dans la limite de 12 visites par trimestre et par périmètre CSE et une visite par trimestre pour le CSE Siège;
- **participer** aux **enquêtes** en matière de maladie professionnelle et accident du travail grave;
- rendre un **avis** dans le cadre de la consultation obligatoire relative à procédure de reclassement en matière d'inaptitude;
- lancer un **droit d'alerte** en cas, notamment, d'atteinte aux droits des personnes.

Les représentants de proximité ayant connaissance d'une situation dépassant ses prérogatives et son périmètre géographique auront également la possibilité d'en informer le président ou le secrétaire du CSE.

Afin d'étudier et d'analyser les bilans de l'ensemble des missions qui leur sont confiées par le CSE, une **commission de représentants de proximité** sera créée au sein de chaque CSE qui **se réunira tous les trimestres**.

Enfin, en vue d'exercer leurs missions, les représentants de proximité bénéficieront d'un **crédit d'heures mensuel de 16 heures mutualisable et cumulable** d'un mois sur l'autre dans la limite d'un an et de 1,5 fois le crédit mensuel de l'élu. Une formation de cinq jours en

matière de santé, sécurité et condition de travail, financé par l'employeur, pourra, à leur demande, leur être dispensée.

Un CSE central

Un **CSEC** sera **créé une fois achevé le processus électoral** de l'ensemble des CSE. Sa composition et la répartition des sièges seront déterminées sur la base des obligations légales et réglementaires en vigueur. Par ailleurs, **chaque OSR** au niveau de l'entreprise **pourra désigner** parmi ses éventuels suppléants, un membre **« suppléant siégeant »**.

Le CSE central tiendra, par dérogation à l'article L. 2316-15 du Code du travail, **huit réunions par an**, dont deux seront consacrées à la prévention, santé et conditions de travail. Comme pour les CSE, deux réunions préparatoires par an pourront être également organisées. Les membres **titulaires et suppléants** ne seront **pas dotés d'heures de délégation**, seuls les **membres du bureau** bénéficieront d'un **crédit d'heures global de 70 heures par mois**, mutualisable mais non reportable.

Enfin, le CSEC s'appuiera sur trois commissions centrales (santé, sécurité et conditions de travail; économique; marché) et pourra créer des commissions facultatives. ■

Accord du 27 novembre 2018 relatif à la mise en place des CSE et du CSEC au sein de Manpower France

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

CONTRÔLE

Emploi des étrangers: les mesures d'application de la loi Asile et immigration sont arrêtées

« Recherche d'emploi ou création d'entreprise », « citoyen UE/EEE/Suisse », « protection subsidiaire », « apatride », « jeune au pair »... Autant de titres de séjour dont les modalités sont fixées ou modifiées par des décrets des 27 et 28 février 2019, en application de la loi Asile et immigration du 10 septembre 2018.

La loi Asile et immigration a porté de nombreuses mesures relatives à l'emploi des étrangers (v. l'actualité n° 17632 du 17 août 2018). Deux décrets d'application des 27 et 28 février 2019, un arrêté

du 4 mars 2019 et une instruction du 28 février 2019 en précisent les modalités (sur la carte de séjour « passeport talent », v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019). Ces mesures sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2019.

Carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise »

Le décret du 27 février 2019 liste les **pièces spécifiques** devant être **présentées** par l'étranger sollicitant la délivrance de la nouvelle carte de séjour temporaire (CST) portant la mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise » (RECE), qui remplace l'an-

cienne autorisation provisoire de séjour (APS) « master ». Ces pièces varient selon que l'étranger ait été titulaire auparavant de la carte de séjour pluriannuelle (CSP) « étudiant », de la CSP « chercheur », ou qu'il ait quitté la France à l'issue de ses études. Il n'a pas à présenter de certificat médical.

Le **préfet a 90 jours** à compter de la date d'introduction de la demande complète pour notifier par écrit à l'étranger sa **décision**. Le défaut de réponse du préfet au terme de ce délai valant décision implicite de rejet de la demande.

Le **récépissé** de la **demande** de première délivrance d'une CST « RECE » **autorise**

son titulaire à **travailler**, en attente de sa délivrance. La **CST « RECE »** constitue elle-même **autorisation de travail** et permet l'exercice de toute activité professionnelle salariée. En outre, le titulaire de cette carte peut demander à être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, la situation de l'emploi ne peut pas être opposée lorsqu'une demande de titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire » est présentée au bénéfice d'un étranger titulaire d'une CST « RECE » et qui présente un contrat de travail en relation avec sa formation ou ses recherches et assorti d'une rémunération supérieure à une fois et demie le montant du Smic.

Enfin, l'étranger qui a obtenu en France un diplôme au moins équivalent au grade de master ou figurant sur une liste fixée par décret et qui, à l'issue de ses études, a quitté le territoire national, est dispensé de souscrire une demande de carte de séjour lorsqu'il revient en France dans un délai maximal de quatre ans à compter de l'obtention dudit diplôme, sous couvert d'un visa pour un séjour d'une durée comprise entre trois mois et un an et portant la mention « RECE », pendant la durée de validité de ce visa.

Séjour des ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE ou de la Suisse

Les dispositions relatives au maintien du droit au séjour en qualité de travailleur salarié ou de non-salarié des ressortissants de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE) et de la Suisse sont adaptées afin de couvrir effectivement les travailleurs indépendants.

De plus, la durée du titre de séjour portant la mention « Citoyen UE/EEE/Suisse – Toutes activités professionnelles » est prolongée de six mois après la date de fin du contrat de travail souscrit ou, pour les travailleurs non salariés, après la fin de l'activité professionnelle prévue. Sa durée totale de validité ne peut toujours pas excéder cinq ans.

Carte de séjour « protection subsidiaire » ou « apatride »

Les CSP « bénéficiaire de la protection subsidiaire », « membre de la famille d'un bénéficiaire de la protection subsidiaire », « bénéficiaire du statut d'apatride » et « membre de la famille d'un bénéficiaire du statut d'apatride » constituent **autorisation de travail** et permettent l'exercice de toute activité professionnelle salariée. De plus, le titulaire d'une de ces CSP peut demander à être inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, l'étranger sollicitant la délivrance d'une CSP « bénéficiaire de la protection subsidiaire » ou « bénéficiaire du statut d'apatride » est dispensé de présenter un certificat médical à l'appui de sa demande.

Insertion professionnelle dans le cadre du parcours d'intégration républicaine

Au cours de l'entretien personnalisé de présentation du contrat d'intégration républicaine (CIR), l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) doit **orienter** l'étranger en recherche d'emploi, « en fonction de sa situation et de ses besoins, vers un organisme concourant au service public de l'emploi pour bénéficier d'un **entretien approfondi** en **orientation professionnelle** puis d'un **accompagnement** adapté destiné à favoriser son insertion professionnelle ». Si l'étranger ne souhaite pas bénéficier du conseil en orientation professionnelle et de l'accompagnement qui le complète, il doit exprimer sa demande de dispense lors de ce même entretien, précise le décret du 27 février 2019. Rappelons que le parcours personnalisé d'intégration républicaine est destiné à l'étranger admis pour la première fois au séjour en France ou qui entre régulièrement en France entre l'âge de 16 ans et l'âge de 18 ans et qui souhaite s'y maintenir durablement.

Carte de séjour temporaire « jeune au pair »

Sont également listées les **pièces spécifiques** que l'étranger demandant la nou-

velle CST « jeune au pair » doit présenter. Celui-ci n'a pas à présenter de certificat médical. Le **préfet a 90 jours** à compter de la date d'introduction de la demande complète pour notifier par écrit à l'étranger sa **décision**. Le défaut de réponse du préfet au terme de ce délai valant décision implicite de rejet de la demande.

La **convention** conclue entre le jeune au pair et la famille d'accueil doit fixer les modalités de **repos hebdomadaire** du jeune en garantissant au moins un jour de repos par semaine. Un arrêté du 4 mars 2019 fournit le modèle de cette convention, son annexe, et une notice. Il fixe également à 320 € le montant mensuel minimal devant être versé au jeune à titre d'argent de poche.

Une instruction ministérielle du 28 février 2019 indique que le jeune au pair étranger n'est **pas autorisé à travailler à titre accessoire** en dehors des tâches prévues au sein de la famille d'accueil. Et, la convention ne fait plus l'objet d'un visa préalable par les services de la main-d'œuvre étrangère.

L'étranger séjournant en France sous couvert d'un visa pour un séjour d'une durée comprise entre trois mois et un an et portant la mention « jeune au pair », est dispensé de souscrire une demande de carte de séjour pendant la durée de validité de ce visa.

Taxe due lors de la délivrance d'une carte « RECE » ou « jeune au pair »

Selon le décret du 28 février 2019, l'étranger bénéficiant de la délivrance de la CST « RECE » ou « jeune au pair » doit verser une taxe de **60 €** s'il s'agit d'un **premier titre de séjour**, ou de 30 € s'il s'agit d'un renouvellement. ■

D. n° 2019-141 du 27 février 2019, JO 28 février

D. n° 2019-151 du 28 février 2019, JO 1^{er} mars

Arr. du 4 mars 2019, JO 5 mars, NOR : INTV1905909A

Instr. min. du 28 février 2019, NOR : INTV1906328J

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

RETRAITE

Fin 2018, le régime général comptait 14,3 millions de retraités avec un âge moyen de 74,3 ans

En 2018, la hausse de plus de 5 % du nombre des nouveaux retraités de droit direct du régime général a contribué à l'augmentation des Français percevant une pension

de retraite de ce régime, passé de 14,13 millions fin 2017 à 14,35 millions. L'âge moyen du retraité a pour sa part légèrement progressé, atteignant

74,3 ans. Comme chaque année, la Cnav s'est livrée au recensement des « chiffres clés » de l'Assurance retraite, qu'elle a mis en ligne le 4 mars 2019.

Le nombre de retraités du régime général poursuit inexorablement sa hausse en 2018. Au 31 décembre, l'Assurance retraite avait versé une pension personnelle ou de réversion à un peu plus de 14,3 millions de personnes (+ 1,5 %), selon les « chiffres clés 2018 » publié par la Cnav le 4 mars. Nombre et âge moyen des nouveaux entrants, âge moyen des retraités, part de polypensionnés, départs en retraite anticipée, etc. : revue de détail des enseignements de cette nouvelle édition.

837 083 nouveaux entrants

L'année dernière, la Cnav a enregistré **634 717 retraités de droits directs** (contre 603 712 en 2017, soit une hausse d'un peu plus de 5 %) et **59 546 retraités de droits dérivés** (57 367 en 2017) entrant pour la **première fois** au régime général. En comptant les attributions de droits à des personnes déjà titulaires de droits directs ou de droits dérivés, on atteint le total de 837 083 nouveaux entrants (795 837 en 2017). L'âge **moyen** des personnes se voyant

attribuer pour la première fois des droits directs a atteint **62,7 ans** (62,5 ans en 2017).

13,5 % de ces nouveaux retraités de droit direct ont bénéficié d'une **surcote** et 10,6 % d'une **décote** (contre respectivement 13 % et 9,9 % en 2017).

La **part des polypensionnés a fortement diminué** parmi ces mêmes nouveaux retraités (33 % en 2018 contre 41 % en 2017), « du fait de la **liquidation unique** des régimes alignés », explique la Cnav. Comme l'année dernière, le nombre de **départs en retraite anticipée « longue carrière » diminue** passant de 162 534 en 2017 à 150 049 en 2018. Plus de 98 % de ces nouveaux retraités ont un âge compris entre 60 ans et l'âge légal.

Enfin, le nombre de retraite progressive est en légère hausse avec 10 869 attributions au cours de l'année 2018 contre 9 535 en 2017.

74,3 ans et 1 091 € de droits directs en moyenne pour l'ensemble des retraités

L'âge moyen des 14,35 millions de retraités du régime général était de 74,3 ans

fin 2018 contre 74,1 ans en 2017. Quatre retraités sur dix ont 75 ans ou plus. **13,58 millions** percevaient une pension de **droits directs** et **2,74 millions** de droits **dérivés**.

Parmi les retraités ayant bénéficié d'un départ anticipé,

– **1 595 758** relevaient du dispositif « **carrière longue** » ;

– 24 284 étaient des assurés handicapés ;

– 38 367 étaient des anciens travailleurs de l'amiante ;

– et 23 806 étaient en incapacité permanente.

Parmi l'ensemble des retraités en paiement au 31 décembre 2018, **18 150** étaient en **retraite progressive** contre 15 911 au 31 décembre 2017.

Enfin, le montant de base moyen du droit direct servi pour une carrière complète au régime général était de **1 091 €** par mois en 2018. Reflet des écarts de salaires chez les actifs, la pension des femmes (1 008 €) restait inférieure de 13 % à celle des hommes (1 165 €). ■

Chiffres clés 2018 de l'Assurance retraite, 4 mars 2019

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

■ Grand débat : des conférences thématiques avec les corps intermédiaires les 11 et 13 mars...

Avant la clôture du grand débat le 15 mars, le gouvernement a organisé quatre conférences sur les quatre thématiques du grand débat national les 11 et 13 mars. Il s'agit de « faire travailler ensemble les associations, les organisations syndicales et les associations d'élus ». Le 11 mars se tiennent la conférence Transition écologique au ministère de la Transition écologique et solidaire et la conférence Démocratie et citoyenneté au ministère de la Justice. Le 13 mars, auront lieu la conférence Fiscalité et Dépenses publiques au ministère de l'Économie et des Finances, et la conférence Organisation de l'État et des services publics au ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales. Les conclusions de ces travaux seront utilisées par les citoyens tirés au sort pour participer aux 18 conférences citoyennes régionales les 15-16 et 22-23 mars prochains. Le président de la République devrait faire la synthèse de l'ensemble des travaux et annoncer ce qu'il en retient autour du 15 avril.

■ ... LREM met différentes propositions sur la table

Le 10 mars, à cinq jours de la fin officielle du grand débat national, La République en marche a mis sur la table ses propositions, lors d'un meeting devant environ 600 sympathisants – et une poignée de « gilets jaunes » – à Chartres. Après avoir ouvert la porte la veille à une réindexation des retraites, alors même que le gouvernement avait décidé de limiter à 0,3 % la revalorisation des pensions en 2019, Stanislas Guérini, délégué général de la majorité, a également évoqué la possibilité de « travailler un jour supplémentaire » afin de financer la dépendance, à l'image de la journée de solidarité instaurée en 2004. Parmi les autres mesures avancées : le plafonnement de l'indemnisation du chômage, « peut-être à 5 000 € », selon la députée Bénédicte Peyrol. Source AFP

Égalité et diversité

■ Droits des femmes : des milliers de personnes dénoncent inégalités salariales et violences conjugales

Plusieurs milliers de personnes – 15 000 selon les organisateurs – se sont rassemblées le 8 mars dans plusieurs villes de

France, à l'occasion de la 42^e Journée internationale pour les droits des femmes, pour dénoncer notamment les inégalités salariales. Plus d'un an après « MeToo » et quelques semaines après la « Ligue du LOL », « il y a encore beaucoup de choses à faire » en matière d'égalité des sexes, a déclaré Valérie Lorek, militante de la CGT rencontrée à Lille. Les participants étaient invités à manifester et/ou débrayer à partir de 15 h 40, heure théorique à partir de laquelle les femmes travaillent « gratuitement » (v. l'actualité n° 17770 du 7 mars 2019). À Paris, 6 000 personnes, selon les organisateurs, se sont rassemblées place de la République. Les militants féministes des deux sexes ont été rejoints sur la place par les jeunes qui manifestaient pour le climat, derrière une banderole « Détruisons le patriarcat, pas le climat ». Les manifestants étaient, selon les organisateurs, 2 500 à Marseille, 700 à Nantes, 600 à Lille, 1 500 à Grenoble comme à Toulouse. Source AFP

■ L'OCDE regrette « la trop grande lenteur des progrès vers l'égalité entre les sexes »

« Selon l'OCDE, les pouvoirs publics de tous les pays se préoccupent davantage de l'égalité entre les femmes et les

hommes, mais les progrès pour atteindre cet objectif sont trop lents et inégaux », déclare l'organisation dans un communiqué du 8 mars. « Beaucoup reste ainsi à faire pour renforcer les droits des femmes, les possibilités qui s'offrent à elles, ainsi que leur participation à la vie publique et leur accès aux postes à responsabilités », ajoute le communiqué. « Malgré une prise de conscience mondiale du fait que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité urgente, nous avançons trop lentement dans la réduction des écarts qui les séparent et, dans certains pays, ceux-ci se sont même creusés », a déclaré Gabriela Ramos, directrice du Cabinet du Secrétaire général de l'OCDE, Sherpa pour le G20 et responsable des travaux sur l'égalité femmes/hommes, citée dans le même communiqué. Elle a également fait observer que, d'après la dernière mise à jour du Portail de données sur l'égalité femmes/hommes de l'organisation, l'écart de rémunération entre femmes et hommes s'établit encore à 13,6 % en moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE.

■ Index de l'égalité : Manpower France obtient la note de 99/100

« Manpower France obtient la note de 99/100 pour ses 3 950 salariés permanents », déclare le groupe dans un communiqué du 5 mars, faisant référence à l'index de l'égalité. Avec 81 % de femmes en son sein, le groupe « obtient 39/40 pour l'écart de rémunération entre femmes et hommes, à poste et âge comparables ; 20/20 pour la même chance d'obtenir une augmentation ; 15/15 pour la même chance d'obtenir une promotion ; 15/15 pour le taux d'augmentation à l'issue du congé maternité ; 10/10 pour la répartition sexuée des dix plus hautes rémunérations », détaille le communiqué. Et de préciser que « pour la 7^e année consécutive », Manpower France s'est engagé le 14 décembre sur « un troisième accord triennal 2019-2021 en faveur de l'égalité professionnelle [...] avec l'unanimité des six organisations syndicales représentatives de l'entreprise ».

RSE

■ ESS : le gouvernement commande un rapport sur les « contrats à impact social »

Le haut-commissaire chargé de l'économie sociale et solidaire (ESS), Christophe Itier, a commandé le 7 mars un rapport sur les moyens de développer en France les « contrats à impact social » (CIS). La mission a été confiée à Frédéric Lavenir, le président de l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie). Il y travaillera en concertation avec « l'ensemble des parties prenantes

(ministères, investisseurs, opérateurs tiers-payeurs, évaluateurs, collectivités territoriales) », et « devra rendre ses premières conclusions avant l'été pour une mise en œuvre accélérée ». Les CIS, déclinaison française des « social impact bonds » développés dans certains pays européens, visent à faire financer par un investisseur privé (fondation, banque, etc.) des actions de prévention innovantes des risques sociaux imaginées par des acteurs sociaux (associations, entreprises solidaires). En cas de succès du projet, l'État ou une collectivité locale s'engage à rembourser l'investisseur, « à proportion de l'impact social objectivement constaté et mesuré, et donc des économies effectivement réalisées ». La mission devra notamment réfléchir à des efforts « de simplification administrative et de standardisation technique » des montages juridiques. *Source AFP*

■ Pour neuf dirigeants sur dix, les entreprises ont un rôle à jouer dans la transition écologique et sociale

Selon un sondage Harris Interactive pour Aesio et Le Mouves, dont les résultats ont été diffusés le 4 mars, neuf dirigeants d'entreprise sur dix estiment que « les entreprises ont un rôle important à jouer dans la transition écologique et sociale ». Pour 52 %, il s'agirait même d'un « rôle très important ». « Ils considèrent ainsi avoir un rôle aussi, si ce n'est plus important, que les pouvoirs publics », d'après le communiqué. Par ailleurs, « 95 % indiquent que le fait de développer un modèle d'entreprise où il fait bon travailler constitue un important facteur de motivation pour eux en tant que dirigeant, dont 66 % y voient même un facteur très important ». De plus, 93 % déclarent être animés « par la volonté de créer des emplois » et 92 % « de développer une activité soucieuse de l'environnement ». En outre, 74 % seraient prêts à intégrer davantage les salariés dans les instances de direction. Enfin, 68 % « déclarent appliquer une échelle de rémunération qui vise à limiter les écarts entre les rémunérations les plus basses et celles les plus hautes », échelle publique pour près d'un sur deux. Cependant, si 88 % se disent « prêts à changer certaines pratiques dans leur entreprise pour une meilleure prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux », « 48 % déclarent qu'ils pourraient être freinés dans ce type d'évolutions en raison de manque de moyens financiers ».

Statut particulier

■ Plateformes : « la requalification en roue libre », selon FO

« Faisant suite aux récentes décisions de la Cour de cassation, de la Cour d'appel

et du Conseil de prud'hommes de Nice, le Conseil de prud'hommes de Paris vient de requalifier le rapport liant deux anciens livreurs à vélo à la plateforme Take Eat Easy [...] en CDI », rappelle FO dans un communiqué diffusé le 7 mars. Ces décisions, selon FO, sortent « les travailleurs des plateformes d'une indépendance illusoire – mais d'une précarité réelle ». « Pouvoir de direction *via* la connexion et l'acceptation d'une charte, pouvoir de contrôle *via* la géolocalisation, pouvoir disciplinaire *via* une possible radiation de la plateforme, les composantes du lien de subordination sont, dans ces entreprises, une réalité effective », souligne également le syndicat. Et s'il rejette l'idée d'un « troisième statut qui ne ferait que « vider le salariat de sa substance », il « se félicite » de cette nouvelle décision, « appelant à la requalification de toute relation de travail déguisée ».

Formation

■ La CPME « se félicite » du lancement de l'Opco des entreprises de proximité

« La CPME se félicite du lancement effectif ce jour, au travers de la tenue d'une AG constitutive, de l'Opco des entreprises de proximité », a-t-elle déclaré dans un communiqué diffusé le 8 mars. L'Opco « sera présidé par Sylvia Veitl (FO), tandis que Philippe Gaertner (U2P) et Éric Chevée (CPME) en seront les vice-présidents patronaux », ajoute la CPME. Et de préciser que les branches professionnelles ayant rejoint l'Opco « pourront ainsi bénéficier d'un appui efficace articulé autour d'un maillage territorial solide profitant de l'expérience de l'Agefos PME ». « La cohérence économique entre ses membres, constitués principalement de TPE/PME ayant une forte pratique des formations en alternance, assurera une véritable adéquation avec les besoins des entreprises », ajoute encore le communiqué.

Libertés individuelles

■ La Cnil lance « L'atelier RGPD », une nouvelle formation en ligne

Ouverte à tous, la nouvelle formation de la Cnil pour aider les acteurs du RGPD est ouverte depuis le 11 mars. Ce MOOC est notamment destiné aux Délégués à la protection des données et autres professionnels souhaitant mieux appréhender le nouveau cadre de protection des données. Pour s'inscrire, il suffit de se rendre à l'adresse suivante : <https://atelier-rgpd.cnil.fr>. Une fois le compte créé, l'utilisateur a accès à des textes, des vidéos, des illustrations, ou encore des cas concrets. La formation est divisée en quatre modules : le RGPD et ses notions clés ; les prin-

cipes de la protection des données ; les responsabilités des acteurs ; et le DPO et les outils de la conformité. Une fois la totalité des contenus parcourue, les participants ayant répondu correctement à 80 % des questions de chaque module se verront délivrer une attestation de suivi.

Emploi et chômage

■ L'Insee interroge les jeunes dans le cadre de l'enquête « Entrée dans la vie adulte »

Du 1^{er} mars au 6 juillet prochains, l'Insee interrogera les jeunes sur leur insertion dans le monde professionnel, *via* l'enquête « Entrée dans la vie adulte ». Cette enquête, précise l'Insee dans un communiqué, « s'intéresse aux parcours des jeunes, de leur formation à leur insertion dans le monde professionnel ». « Un panel de 35 000 élèves tirés au hasard à leur entrée au collège en 2007 représente les 750 000 jeunes de leur génération. Tous les ans, ils sont interrogés sur leur situation (diplôme, emploi, logement, situation familiale) ». Ce sera donc le tour de l'Insee dès le 1^{er} mars, auprès des jeunes sortis de formation initiale. Le communiqué précise encore que selon l'enquête de 2015, huit ans après leur entrée en 6^e en 2007, 45 % entamaient des études supérieures, 30 % restaient scolarisés dans le secondaire, 25 % avaient « quitté, à titre définitif ou provisoire, l'école ». « Parmi ceux qui suivent des études supérieures, un peu plus d'un sur dix occupent un emploi », et dans la moitié des cas celui-ci « est lié à leur formation ». « Pour ceux qui ont déjà arrêté leurs études, peu diplômés, l'accès et les conditions d'emploi sont difficiles : seuls 37 % occupent un emploi, le plus souvent temporaire [...] ».

Santé au travail

■ CGT, SUD et FSU mettent la lumière sur des cas de suicides au sein du ministère du Travail...

« Lors de la réunion du CHSCT ministériel Travail du 21 juin 2018 [...] nous vous alertons dans une déclaration préalable intersyndicale [...] sur une augmentation très sensible des tentatives de suicide et suicides au sein du ministère du Travail », indiquent les représentants SNTEP-CGT, SUD Travail et FSU-SNUTEFE, dans une « lettre ouverte » du 4 mars. Ils précisent avoir adopté une motion lors du CHSCT ministériel extraordinaire du 19 juillet 2018, « face à l'insuffisance des mesures

de prévention définies par le ministère », qui demandait notamment la mise en place d'un groupe de travail du CHSCT ministériel Travail pour « analyser les causes convergentes et transversales aux suicides et tentatives de suicide survenus [...] et de proposer un plan de prévention ». Si un groupe de travail « a été effectivement réuni le 16 octobre 2018 », « aucun travail d'analyse sérieux » n'y aurait été réalisé. « Un engagement avait été pris par la DRH de réunir de nouveau le groupe de travail » en décembre 2018, mais « aucune nouvelle réunion ne s'est pourtant tenue ». Les trois organisations réclament qu'il soit donné suite « immédiatement » à toutes ces demandes, et de réunir au plus vite le CHSCT ministériel « pour nous présenter les mesures de prévention » qui seront prises.

■ ... dont deux tentatives au sein de l'inspection du travail fin février

« Jeudi 28 février 2019, nous avons été informés de la tentative de suicide d'un élève inspecteur du travail la veille au soir à l'INTEFP [*Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnelle*]. Une semaine auparavant, nous apprenions la tentative de suicide sur le lieu de travail d'une assistante en section d'inspection du travail en Centre-Val de Loire », rapportent aussi les représentants SNTEP-CGT, SUD Travail et FSU-SNUTEFE, dans la « lettre ouverte » diffusée le 4 mars (*v. ci-dessus*). Ces derniers s'inquiètent de l'état de santé général « des plus préoccupants » des inspecteurs élèves du travail, de leur absence de rattachement à un CHSCT et de « graves dysfonctionnements en matière de santé et de sécurité au sein de l'INTEFP ». Sur ce point, ils réitèrent leur demande d'une réunion extraordinaire du CHSCT ministériel Travail et de lancement d'une enquête.

Entreprises

■ Le CSE de TUI France s'inquiète d'un possible nouveau plan social

Le CSE de TUI France, premier opérateur touristique dans l'Hexagone, s'inquiète de l'éventualité d'un nouveau plan social, a-t-on appris le 8 mars auprès de l'instance. « Les bruits font état de 300 à 400 postes » qui pourraient être supprimés, a expliqué Lazare Razkallah, secrétaire (CGT, majoritaire) du CSE de TUI France. Selon lui, l'entreprise compte aujourd'hui « 1 300 à 1 400 salariés », dont « 967 en CDI », et

aurait « perdu une trentaine de millions d'euros » sur son dernier exercice. Le nouveau PDG, Élie Bruyninckx (après l'annonce fin janvier du départ du précédent, Pascal de Izaguirre), « nous dit : ça va très mal, je vais prendre des mesures dans les semaines à venir et je n'exclus pas un plan social », a en outre rapporté Lazare Razkallah. Contactée, TUI France n'a pas réagi dans l'immédiat. Le CSE a adressé en février un courrier à Emmanuel Macron pour l'alerter sur la situation. Dans sa réponse, l'Élysée se dit « attentif » à la « démarche » du CSE, dont le courrier a été transmis au délégué interministériel aux restructurations d'entreprises Jean-Pierre Floris, tandis que les ministres de l'Économie, Bruno Le Maire, et du Travail, Muriel Pénicaud, ont été « avisés ». *Source AFP*

■ Sanofi va supprimer plus de 200 postes dans ses activités commerciales en France

Le groupe pharmaceutique Sanofi va supprimer environ 230 postes dans ses activités commerciales en France, a-t-on appris le 8 mars. Il « a effectivement présenté hier à ses partenaires sociaux un projet de réorganisation et d'adaptation de ses activités commerciales afin de préserver sa compétitivité et de mieux répondre aux attentes des professionnels de santé », a indiqué un porte-parole, confirmant des informations syndicales. « Un accord comportant prioritairement des mesures d'accompagnement à la mobilité interne et aux départs volontaires sera ouvert à la négociation avec les organisations syndicales », a-t-il ajouté. Cette nouvelle organisation devrait intervenir « au plus tôt » dans le courant du 3^e trimestre. Dans un communiqué, la CGT dénonce « un désengagement massif de Sanofi en France avec le silence complice du gouvernement ». Les syndicats du groupe pharmaceutique Sanofi viennent en effet de signer des accords de rupture conventionnelle collective (RCC) portant sur la suppression prévue de 700 postes (*v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019*). La FCE-CFDT regrette de son côté « un énième plan social ». « Ces plans successifs détruisent les organisations du travail, augmentent les risques psychosociaux, et créent ainsi un malaise profond et une perte de confiance chez les salariés ». *Source AFP*

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



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 Évard. 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 1121T80984. 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 20 pages dont 1 page de publicité. Service clients : contact@wkl.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>