

- > **Capgemini crée six CSE**, un par famille de métiers, et des représentants de proximité
- > **Index de l'égalité F/H**: le défaut de publication des indicateurs bientôt sanctionnable
- > **Revalorisation des rentes AT-MP** au 1^{er} avril 2019
- > **Les télécommunications** revalorisent les salaires avec un « coup de pouce » en début de grille

le dossier convention collective p.1-4

- > **Air France**: dialogue social de proximité au sein du CSE « pilotage économique »

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

IRP

Capgemini crée six CSE, un par famille de métiers, et des représentants de proximité

« **Conscients de l'intérêt commun de bâtir de manière conventionnelle le nouveau cadre social** » de l'UES, Capgemini et trois syndicats ont signé, le 5 mars, un accord pour « **faire table rase du passé** », tout en assurant « **un dialogue social de qualité servant les intérêts de l'entreprise et des salariés** ». Capgemini, 25 497 salariés en France, fin juin 2018, crée un CSE d'établissement pour chacune des grandes familles de métiers. Des représentants de proximité seront mis en place dans chaque CSEE, auxquels les salariés seront rattachés sur une base géographique.

Capgemini a négocié la réorganisation de ses institutions représentatives du personnel (IRP) avec le souci de créer des CSE d'établissement (CSEE) au niveau où la stratégie de l'entreprise se bâtit et où se prennent les décisions. C'est ce qu'explique le préambule de l'accord du 5 mars 2019, relatif à l'organisation sociale de l'UES Capgemini. Ratifié par la direction et par les trois syndicats CFDT, CFTC et FO, ce texte retient une organisation des IRP en phase avec les grandes familles de métiers. Afin de tenir compte de la dispersion géographique des sites, il institue des représentants de proximité. Il sécurise également le financement des

activités sociales et culturelles, la direction versant une contribution à ces activités égale à 0,725 % des salaires.

La mise en place de six CSEE

Six CSEE, correspondant à six établissements distincts (Corporate, Invent, Ingénierie, Infra, Appli et Édition de solutions), seront institués, un par grande famille de métiers. Chaque périmètre assurera la représentation de salariés appartenant à une seule ou plusieurs entités juridiques. À titre d'exemple, les salariés de certaines entités, ceux de Prosodie, par exemple, relèveront de deux CSEE différents.

La composition des CSEE sera définie en fonction des effectifs retenus dans les protocoles d'accords préélectoraux. Sur la base des effectifs au 31 août 2018, il y aurait au total 124 titulaires et 124 suppléants. Le CSEE Appli compterait 35 titulaires, et celui Corporate seulement 7.

Des moyens supplémentaires seront attribués aux élus. Ainsi, les suppléants disposeront de sept heures mensuelles de délégation. Ils pourront participer à la réunion préparatoire précédant la réunion plénière du CSEE à laquelle ils siégeront en remplacement d'un titulaire. Ce temps, précise l'accord, ne sera pas imputé sur le crédit d'heures de délégation. Les membres de bureau de CSEE auront également des moyens spécifiques, à hauteur de 70 heures par mois, par exemple, pour un mandat de secrétaire de CSEE comptant au moins 10 000 salariés.

Chaque CSEE sera consulté sur les orientations stratégiques de l'établissement, selon une périodicité correspondant à la

durée des plans stratégiques (et au moins tous les trois ans). Chaque CSEE sera consulté annuellement sur la situation économique et financière de l'établissement et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'établissement.

Les CSSCT d'établissement

Cinq CSSCT (commissions santé, sécurité et conditions de travail) d'établissement seront instituées. Chacune sera composée du tiers du nombre d'élus titulaires du CSEE, avec un plancher de trois membres.

Dans les établissements de plus de 4 500 salariés, la composition de la CSSCT pourra être ponctuellement renforcée. Cette possibilité sera ouverte pour des projets donnant lieu à consultation relevant de l'ensemble du périmètre du CSEE et ayant un impact important sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Les membres supplémentaires seront choisis parmi les élus suppléants du CSEE, appartenant notamment aux organisations syndicales les moins représentées au sein de la CSSCT.

Les membres de CSSCT titulaires au CSEE auront un crédit spécifique de sept heures par mois. Ce crédit sera porté à 14 heures par mois pour ceux qui sont suppléants au CSEE.

La mise en place du CSE central

Un comité économique et social central (CSEC) sera mis en place. Celui-ci se réunira au moins quatre fois par an.



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

Conformément au Code du travail, indique l'accord, il exercera les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Les élus du CSEC, n'auront **pas de moyens spécifiques** au titre de ce mandat, à l'exception d'un crédit de 70 heures mensuelles pour son secrétaire.

La représentation de proximité

Un « **nombre significatif** » de représentants de proximité (RP) sera créé afin d'assurer le traitement des questions « locales au plus près du terrain », grâce à des instances conventionnelles de représentants de proximité (ICRP). Ne seront concernés que les CSEE couvrant au moins 300 salariés.

Le nombre des RP sera arrêté sur la base d'un représentant par tranche de :

– 130 salariés pour les CSEE entre 300 et 2 000 salariés ;

– 90 salariés pour les CSEE plus importants.

En fonction des effectifs à fin août 2018, **277 RP** seraient ainsi mis en place.

LES LIMITES DE L'ACCORD, SELON LA CFDT

Dans une communication du 9 mars, la CFDT de Capgemini commente l'accord, dont elle est signataire. Elle regrette que, « comme de nombreuses autres entreprises », Capgemini « n'ait pas cherché à préserver une représentation des salariés au niveau de l'actuelle ». Selon la CFDT, « c'est une économie de mandats, voisine de 30 %, que subiront les instances représentatives du personnel et, par voie de conséquence, les salariés. Et ce sont les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail qui risquent d'être les plus impactés avec le faux remplacement des CHSCT par les commissions SSCT ».

Chacun ouvrira droit à un crédit de 7 heures par mois lorsqu'il est titulaire au CSEE, 14 heures s'il est suppléant ou s'il n'a pas encore de mandat. Cette représentation de proximité recevra une **consécration institutionnelle** avec la création des ICRP. Chacune désignera parmi ses membres un secrétaire et un secrétaire adjoint. La DRH ou la RRH locale réunira l'ICRP de son périmètre mensuellement, sauf au mois d'août. La direction établira des relevés d'actions ou de décisions qui ne feront pas l'objet d'une approbation mais seront transmis aux élus du personnel.

Rappelons que Capgemini lie qualité de vie au travail et dialogue social dans son accord de 2017 sur la santé au travail (*v. l'actualité n° 17405 du 15 septembre 2017*). Ainsi, des espaces de discussion offrent aux salariés un temps, inclus dans les horaires collectifs, dédié aux échanges sur les pratiques, les conditions de travail, notamment. ■

Accord relatif à l'organisation sociale de l'UES Capgemini du 5 mars 2019

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

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Index de l'égalité F/H : le défaut de publication des indicateurs bientôt sanctionnable

Absence de publication de l'index de l'égalité femmes/hommes ou de définition des mesures de corrections en cas de résultat insuffisant... Ces situations pourront bientôt être sanctionnées par l'administration du travail. C'est en effet l'objet d'un projet de décret qui a été soumis à l'examen du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 4 mars dernier.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) a été saisi, le 4 mars 2019, d'un projet de décret d'application de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique -Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019*).

Ce texte met notamment en œuvre l'extension du champ de la **pénalité financière** prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont le montant peut atteindre 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

Modification du délai de régularisation de la situation

La sanction précitée demeurera **appliquable en l'absence d'accord ou de plan d'action** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **mais** le sera **aussi** en cas d'**absence de publication** des indicateurs de l'**index** de l'égalité femmes/hommes **ou de définition** des **mesures de correction** lorsque le résultat obtenu à l'index est inférieur à 75 points sur 100.

Si cette extension du champ de la pénalité résulte de la loi précitée, le **projet de décret** prévoit une **nouvelle modification** des règles : lorsqu'un agent de l'**inspection du travail** constatera une des situations précitées, il mettra **en demeure l'employeur d'y remédier** dans un **délai** qu'il **fixera lui-même, sans pouvoir** être **inférieur à un mois**. Alors qu'à ce jour, ce délai est strictement fixé à six mois par le Code du travail.

Attention : cette pénalité ne doit pas être confondue avec celle prévue à l'article L. 1142-10 du Code du travail lorsque le niveau de résultat obtenu par l'entreprise à son index de l'égalité est, depuis trois ans, inférieur à 75 points.

Prise en compte des indicateurs de l'index dans l'accord/plan d'action

Le texte prévoit également que les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés par l'**accord ou le plan** d'action sur l'égalité professionnelle femmes/hommes devront **tenir compte** des **indicateurs** de l'**index** de l'égalité et, le cas échéant, des mesures de correction définies en cas de résultat insuffisant.

Par ailleurs, le texte supprimera une disposition relative à l'obligation pour l'employeur de produire, le cas échéant, une synthèse du plan d'action sur l'égalité professionnelle. Cette obligation ayant été supprimée par la loi Avenir professionnel. ■

Projet de décret relatif aux obligations en matière d'égalité professionnelle soumis à l'examen du CSEP le 4 mars 2019

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

 Retrouvez nos actualités mises en ligne en continu sur liaisons-sociales.fr

Revalorisation des rentes AT-MP au 1^{er} avril 2019

Les rentes et indemnités versées aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont revalorisées de 0,3 % au 1^{er} avril 2019 (après + 1 % au 1^{er} avril 2018). Les nouveaux montants ont été dévoilés par la Cnam le 22 mars.

Alors qu'elles avaient été revalorisées de 1 % au 1^{er} avril 2018, les rentes d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) sont réévaluées de 0,3 % au 1^{er} avril 2019, conformément à la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019, qui a acté une moindre revalorisation des prestations sociales cette année. Les indemnités en capital augmentent également de 0,3 % à cette même date. La Cnam a diffusé, le 22 mars, les nouveaux montants.

Revalorisation des rentes AT-MP...

Les rentes d'AT-MP sont dues lorsque le **taux d'incapacité permanente** du

salarié victime est **supérieur à 10 %**. Ces rentes sont en principe, en vertu du mécanisme légal fixé à l'article L. 161-25 du Code de la sécurité sociale, revalorisées chaque année au 1^{er} avril par application, d'une part, au salaire minimal servant de base au calcul des nouvelles rentes, d'autre part, aux rentes déjà acquises, d'un coefficient de revalorisation égal à l'évolution en moyenne annuelle sur les 12 derniers mois des indices mensuels des prix (hors tabac). Par **dérogation** à ce mécanisme, l'article 68 de la **LFSS pour 2019** a prévu une **revalorisation** à hauteur de **0,3 % au 1^{er} avril 2019**, sans lien avec l'évolution des prix. Ainsi, selon les informations communiquées par la Cnam, pour les accidents survenus ou les maladies constatées à compter de cette date, les **rentes** sont calculées sur la base des éléments suivants :

– le **salaire annuel minimum**, qui est fixé à 18 575,56 € ;

– la **fraction irréductible** du salaire annuel, égale à 37 151,12 € ;
– le salaire annuel **maximum** fixé à 148 604,57 €.

La **prestation complémentaire pour recours à tierce personne**, qui permet une majoration de la rente liée à un AT-MP, est, quant à elle, fixée à :

– 560,93 € si la personne ne peut pas accomplir seule trois ou quatre actes ordinaires de la vie courante (forfait 1) ;
– 1 121,89 € si la personne ne peut pas accomplir cinq ou six actes ordinaires de la vie courante (forfait 2) ;
– 1 682,86 € si la personne ne peut pas accomplir au moins sept actes ordinaires de la vie courante (forfait 3).

Par ailleurs, le seuil de rachat obligatoire de rentes passe de 231,48 € au 1^{er} avril 2018 à 232,17 € au 1^{er} avril 2019.

...et des indemnités en capital

Pour rappel, les indemnités en capital sont dues aux victimes d'AT-MP touchées par une **incapacité permanente inférieure à 10 %**. Leur montant est fixé forfaitairement en fonction d'un barème revalorisé dans les mêmes conditions que les autres prestations sociales (et non plus comme les pensions de vieillesse), soit de 0,3 % à compter du 1^{er} avril 2019. Le nouveau barème (*v. le tableau ci-contre*) est applicable aux indemnités en capital versées à compter de cette date pour toutes les consolidations de lésions intervenues à partir de cette date également. ■

BARÈME DES INDEMNITÉS EN CAPITAL (AU 1^{ER} AVRIL 2019)

Taux d'incapacité (en pourcentage)	Montant (en euros)
1	417,71
2	678,93
3	992,11
4	1 565,88
5	1 983,69
6	2 453,49
7	2 975,29
8	3 549,72
9	4 176,10

Source : Cnam

Circ. CNAM n° 8/2019 du 22 mars 2019

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

RÉMUNÉRATION

Les télécommunications revalorisent les salaires avec un « coup de pouce » en début de grille

Les partenaires sociaux des télécoms ont conclu, le 22 février 2019, dans le cadre de la CCN du 26 avril 2000, un accord relatif aux salaires. Ce dernier définit la nouvelle grille des minima conventionnels pour 2019, qui acte des augmentations plus fortes pour les deux premiers groupes de la classification conventionnelle.

Les salaires minima annuels de la branche des télécommunications sont **majorés de 2 %** pour l'année 2019. C'est ce que prévoit un accord signé, le 22 février, par Humapp et les fédérations syndicales CFTD, CFTC et FO, texte qui modifie le précédent du 26 janvier 2018 (*v. l'actualité n° 17526 du 8 mars 2018*).

« Pour soutenir la situation des bas salaires », les partenaires sociaux ont décidé également d'accorder un « **coup de pouce significatif** » aux deux premiers groupes de la classification, soit 1,5 % au groupe A et 1,3 % au groupe B, ce qui représente respectivement une majoration totale de 3,5 % pour les salaires du groupe A et

de 3,3 % pour ceux du groupe B. Les signataires ont demandé l'extension de l'accord.

Grille conventionnelle pour 2019

Les salaires minimaux, par groupe de classification, débutent à **19 214 €** au seuil 1 du groupe A (soit un montant, en douzième, de 1 601 €). Les trois autres montants concernant le groupe A sont portés à 20 031 € au seuil 1 bis, à 21 019 € au seuil 2 et à 22 097 € au seuil 3.

Les salaires minimaux annuels concernant les six autres groupes varient entre 20 156 € au seuil 1 du groupe B et **74 162 €** au seuil 2 du groupe G.

Règles de mise en œuvre de la grille

Comme précédemment, l'accord rappelle que l'assiette des salaires minimaux comprend **tous les éléments bruts de salaire à caractère récurrent, y compris les éléments variables**, versés durant une période de 12 mois fixée au sein de chaque entreprise. En sont exclues les **primes et libéralités** à caractère aléatoire

ou temporaire. Les **heures supplémentaires** et les remboursements de frais **sont exclus** de la comparaison.

Toutefois, précise le texte, **à la moitié de la période de référence annuelle** (*v. ci-avant*), la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part de rémunération variable, doit, le cas échéant, bénéficier d'une **régularisation**, afin que cette rémunération totale soit au moins égale au montant du salaire minimal de sa classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence.

Enfin, conformément à l'accord du 19 mars 2015 (*v. l'actualité n° 16854 du 16 juin 2015*), il est précisé qu'**aucun salarié ne peut percevoir mensuellement une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables**.

Principe d'égalité salariale

En s'appuyant sur le rapport annuel de branche, les partenaires sociaux constatent, dans l'accord, que l'**égalité** des

moyennes de rémunérations par « bande » entre les femmes et les hommes pour les **salariés non cadres** est **atteinte** et un écart limité pour les bandes cadres. Ils reconnaissent également « les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunérations d'entreprises ».

Selon les dispositions de la loi du 5 septembre 2018, rappellent les partenaires sociaux, les **entreprises doivent publier annuellement des indicateurs** relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Ils soulignent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées, lors de la négociation relative à l'égalité professionnelle. ■

Accord du 23 février 2019 relatif aux salaires dans les télécommunications

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Restructuration des CCN des commerces de l'ameublement et de l'électronique. Les *BO-CC* n° 2018-42 et n° 2018-52 publient un accord du 13 juin 2018 et son avenant du 10 octobre 2018, qui accompagnent la volonté des partenaires sociaux de rapprocher les deux CCN du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Les signataires prévoient un financement de ce paritarisme interbranches qui s'appuie sur une contribution annuelle de 15 euros par établissement.

Statut collectif des centres équestres.

Le *BO-CC* publie l'accord de méthode du 25 septembre 2018 qui « acte » la fusion des branches des centres équestres, des établissements d'entraînements de chevaux de course de trot et de ceux d'entraînement de chevaux de courses de galop. Il s'agit d'une fusion à droit constant avec un socle conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles. Étendu, il a été signé par les trois syndicats d'employeurs et la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO (*JO du 23-12-2018, BO-CC n° 2018-49*).

➤ Projets

L'Assemblée adopte le projet de loi Santé en première lecture. Le projet de loi relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé, qui avait été présenté le 13 février en Conseil des ministres, a été adopté le 26 mars par l'Assemblée nationale, en première lecture, avec 349 votes pour, 172 contre et 40 absentions. Ce texte, qui traduit une partie des mesures du plan « Ma Santé 2022 » détaillées en septembre par Emmanuel Macron, vise en priorité à réformer les études de santé – avec la suppression du *numerus clausus* – et la carte hospitalière pour répondre à la problématique de l'accès aux soins et des déserts médicaux. Le projet de loi accélère également le déploiement des outils et ressources numériques. Ainsi, chaque personne pourrait bénéficier d'un espace numérique de santé lui permettant d'accéder notamment à son dossier médical partagé, à des « applications » ou « informations de santé référencées ». Les députés ont décidé que celui-ci serait ouvert automatiquement lors de l'attribution du numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques pour toute personne née à compter du 1^{er} janvier 2022, sauf opposition de son représentant légal. Ils ont précisé que les données de l'espace numérique ne pourraient être exigées lors de la conclusion d'un contrat de complémentaire santé. Ils ont également autorisé les professionnels de santé du travail à avoir accès au dossier médical partagé du patient afin de permettre « de décloisonner la médecine du travail et l'intégrer dans le parcours de soins ». Le texte doit maintenant être examiné par le Sénat en première lecture.

➤ Législation et réglementation

Le champ territorial de l'expérimentation des emplois francs est modifié. Un arrêté du 22 mars 2019, publié au *Journal officiel*, étend le champ géographique du dispositif expérimental des emplois francs afin d'y inclure l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville de certains départe-

tements (*v. le dossier juridique - Empl. & chô.- n° 218/2018 du 3 décembre 2018*). Ce dispositif consiste à verser une aide aux entreprises qui recrutent des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville visés (*Arr. du 22 mars 2019, JO 27 mars, NOR: MTRD1905777A*).

Dépendance

■ « Notre système n'a pas été pensé pour des retraites très longues » avec dépendance, selon Agnès Buzyn

Dans un entretien à l'AFP diffusé le 26 mars, interrogée sur le lien qui a récemment été fait entre âge de départ à la retraite et financement de la dépendance (v. l'actualité n° 17778 du 19 mars 2019), la ministre des Solidarités et de la Santé a répondu que « notre système n'a pas été pensé pour des retraites très longues et une dépendance qui arrive chez certains après l'âge de 80, 85 ans ». « Cette question de la prise en charge de nos aînés remonte comme un point d'inquiétude majeur des Français, il va falloir y répondre. Si on aboutit à un système de retraite qui ne permet pas d'être accompagné après une perte d'autonomie, c'est que notre système ne fonctionne pas. Il faut qu'on pense globalement les réformes, qu'elles aboutissent à ce qu'on soit certain d'être accompagné, soit à domicile, soit dans un établissement et que ce ne soit pas à la charge des familles. » Source AFP

■ Grand âge : l'Uniopss propose une réorganisation en profondeur des politiques de l'autonomie

Dans un communiqué du 25 mars, alors que les conclusions du rapporteur de la concertation « grand âge et autonomie » doivent être présentées le 28, le réseau Uniopss-Uniops a voulu « attirer l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité de repenser en profondeur l'organisation des secteurs médico-social, sanitaire et social, en privilégiant une logique d'intégration ». Jugeant les dispositifs d'accompagnement « fragmentés et cloisonnés », il propose de « réintégrer, dans le temps de travail des intervenants des services d'aide et d'accompagnement à domicile, un vrai temps de présence à l'autre ». Il appelle aussi à « lever les freins administratifs et juridiques pour plus de souplesse de gestion et de fluidité du parcours des personnes accompagnées ». En outre, pour une « cohérence des politiques publiques au niveau territorial », l'Uniopss plaide « pour un document unique d'orientation de politique publique et de planification de l'offre, commun aux ARS et aux conseils départementaux ». Enfin, elle défend « la suppression de la barrière d'âge » et l'idée de créer « une prestation de compensation unique pour l'autonomie », afin de viser l'égalité de traitement « de toute personne en perte d'autonomie, quels que soient son âge et son projet de vie ».

■ La Drees livre les résultats d'une enquête sur l'APA à domicile, réformée en 2016

Les résultats d'une enquête menée par la Drees sur les effets de la réforme du dispositif d'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile début 2016, dans le cadre de la loi Vieillesse du 28 décembre 2015, ont été présentés dans un numéro d'*Études & Résultats* paru en mars. Selon le document, au cours du 2^e trimestre 2016, près de 14 % des plans d'aide étaient révisés. La revalorisation des plafonds aurait surtout profité aux bénéficiaires en GIR 1, les plus dépendants. « Ils sont ainsi 38 % à bénéficier d'un plan d'un montant supérieur aux plafonds avant réforme fin 2016, et 46 % fin 2017 », souligne la Drees. « En décembre 2017, les montants notifiés des plans d'aide s'élèvent en moyenne à 1 250 € mensuels pour les GIR 1, à 940 € pour les GIR 2, à 650 € pour les GIR 3, à 360 € pour les GIR 4, et leur financement est majoritairement à la charge du conseil départemental » (80 % en moyenne). « Les bénéficiaires en GIR 1 participent à hauteur de 16 %, et ceux en GIR 4 s'acquittent, en moyenne, de 22 % du montant. Enfin, concernant la mise en pratique des « mesures d'aide au répit des proches aidants [...], la proportion des conseils départementaux où au moins un bénéficiaire a profité de cette mesure, évolue progressivement de 6 % début 2016 à 31 % fin 2016, et à 49 % fin 2017 ».

Retraite

■ La CFDT Retraités défend l'indexation sur les salaires et l'idée d'une « pension minimale »

Dans un communiqué du 26 mars, la CFDT Retraités demande « le respect des droits acquis au travail » et défend « le retour à une pleine indexation de toutes les retraites sans exception ». « Aujourd'hui le gouvernement évoque une possible ré-indexation des pensions, mais uniquement pour les retraites modestes. Pour la CFDT Retraités, ce serait un contresens social et juridique. » Selon le syndicat, « la stigmatisation des retraités, parfois désignés comme nantis, n'est pas supportable, elle doit cesser ». « La retraite rétribue les droits acquis par le travail, elle n'est pas une aide sociale », elle « nous donne l'occasion de conforter ce contrat social basé sur la solidarité intergénérationnelle ». La CFDT Retraités défend aussi « une pension minimale, pension totale égale au Smic net, pour une carrière complète ».

Emploi et chômage

■ Action Logement et Pôle emploi s'engagent pour la sécurisation des parcours d'insertion professionnelle

Une convention-cadre en faveur de la sécurisation des parcours d'insertion professionnelle a été signée le 18 mars entre Action Logement et Pôle emploi, a annoncé un communiqué du 19 mars. Les deux partenaires s'engagent ainsi « à agir pour lever certains freins à l'emploi, en facilitant l'accès au logement des demandeurs d'emploi en mobilité résidentielle dans le cadre d'une reprise d'emploi ». « Il s'agit de mieux répondre concrètement aux besoins exprimés par les demandeurs d'emploi, les actifs en mobilité, les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement et les collectivités attachées à leur attractivité territoriale. » Plusieurs axes de coopération ont été identifiés : « partager les expertises et connaissances respectives sur les entreprises, les publics cibles et les territoires pour agir efficacement », et « s'engager dans des dispositifs territoriaux » pour « fluidifier la mobilité professionnelle des actifs et répondre aux besoins exprimés par les territoires ». « En outre, les partenaires conviennent de solliciter, au besoin, le parc de logements disponibles afin de sécuriser les mobilités résidentielles pour l'emploi de publics spécifiques et de participer activement au dispositif « Louer pour l'emploi » porté par Action Logement à l'échelle de certains territoires. »

■ Les relations entre les cadres et l'entreprise se distendent

Selon le 18^e baromètre Cadremploi-Ifop sur les attentes des cadres, dévoilé le 21 mars, 23 % des sondés expriment de l'indifférence à l'égard de leur employeur, tandis que seulement 20 % se disent attachés à leur société. Un sentiment qui était partagé par 28 % des cadres en 2009. « C'est à mon sens une problématique majeure née de la perte de sens du travail », a analysé François Hommeril, président de la CFE-CGC, invité à commenter les résultats. Cela dit, 73 % (contre 67 % en 2017) se déclarent optimistes concernant leur situation personnelle et 70 % (55 % en 2017) confiants quant au marché de l'emploi. 36 % se disent par ailleurs ouverts aux opportunités et 33 % projettent de changer de poste avant fin 2019. Parmi leurs attentes prioritaires : recevoir une meilleure rémunération (51 % contre 62 % en 2011), évoluer dans une bonne ambiance de travail (42 % contre 33 %),

faire de nouvelles expériences et élargir ses compétences (35 % contre 33 %), bénéficier d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée (32 % contre 30 %). Enfin, 12 % aspirent à devenir indépendants. « Une tendance encore timide, mais qui progresse de plus en plus au fil des années (7 % en 2018, 6 % en 2017 et 4 % en 2016) », selon Cadrem-ploi. *Fil AFP-Liaisons Sociales*

Politique sociale

► La moitié des techniciens ont peur du déclassement social

Selon un sondage Viavoice pour l'Ugict-CGT et le cabinet Sécafi paru le 20 mars, 53 % des techniciens et des personnes exerçant dans des professions intermédiaires ont peur d'un déclassement social pour eux-mêmes, et 55 % pour leurs enfants. 83 % estiment par ailleurs que leur pouvoir d'achat ne va pas s'améliorer avec les mesures annoncées par le gouvernement depuis le début du mouvement des « gilets jaunes ». Ce chiffre grimpe à « 94 % dans la fonction publique », souligne l'Ugict-CGT. En outre, 58 % notent que leur charge de travail a augmenté « depuis le début de l'année dernière », et 54 % indiquent réaliser des heures supplémentaires, « ni payées ni récupérées » pour 34 % d'entre eux. En outre, 60 % estiment que « le système d'évaluation individuelle appliqué dans leur entreprise ou administration » n'est pas transparent, et même, pour 67 %, fondé « sur de mauvais critères ». Enfin, 64 % souhaiteraient « disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé », et 65 % placent « l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle » en tête de leurs priorités, contre 60 % qui préfèrent le salaire. *Source AFP*

Rémunération

► Les chèques-vacances totalement dématérialisés début 2020

Près de 4,5 millions de personnes ont bénéficié en 2018 des chèques-vacances, 11 millions si l'on inclut les membres de leur famille, une nouvelle progression pour le titre dont la dématérialisation « totale » est prévue début 2020, selon le bilan annuel de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), présenté le 26 mars. L'an dernier, le montant total des chèques-vacances émis a atteint 1,67 milliard d'euros, soit un volume en croissance de 2,4 % par rapport à 2017. Le nombre de clients « actifs » (dont les

CE ou CSE) ayant passé au moins une commande de chèques-vacances dans l'année, s'est élevé à 51 000, soit une hausse de 19 % en un an, tirée par le « fort dynamisme » des petites entreprises de moins de 50 salariés. Concernant la dématérialisation du titre, l'ANCV indique qu'elle proposera « début 2020 » une solution de paiement « totalement dématérialisée ». Ce « Chèque-Vacances Connect » pourra être utilisé « partout auprès du réseau de professionnels, simplement à l'aide d'une application de paiement sur smartphone », aussi bien dans « des situations de paiement en face à face, à distance, sur internet ». Le titre continuera également d'être émis et commercialisé sous sa forme traditionnelle, est-il toutefois précisé. *Source AFP*

Contrôle

► Inspection du travail : les précisions du Directeur général du travail

Dans une édition récente (*v. l'actualité n° 17781 du 22 mars 2019*), nous avons évoqué l'occupation de la Direction générale du travail (DGT) par des agents du ministère du travail en grève et leurs motifs de mécontentement. Le Directeur général du Travail, Yves Struillou, nous a demandé un droit de réponse à ce sujet. Il indique ainsi que, absent lors de cet épisode, et bien que l'envahissement ne soit pas un mode d'action syndicale normal, il a toutefois proposé qu'une délégation soit désignée pour le rencontrer dans d'autres locaux du ministère où il participait à une conférence. Les organisateurs de cette opération n'ont pas jugé utile d'y donner suite.

Entreprises

► Ascoval : le TGI de Strasbourg accorde un nouveau sursis pour la recherche d'un repreneur

Le TGI de Strasbourg a accordé le 27 mars un nouveau délai, jusqu'au 24 avril, à l'aciérie Ascoval de Saint-Saulve pour la recherche d'un repreneur, a annoncé M^e Guilhem Brémond, avocat de l'entreprise. « Il y a de bonnes offres. [...] Notre seul objectif, c'est de favoriser la sortie d'un bon projet pour Ascoval » et ses 281 salariés. Il n'a cependant pas fait de commentaire sur les offres déposées. De source proche du dossier, celles de British Steel et du spécialiste italien des aciers spéciaux Calvi Networks, qui prévoient la reprise totale de l'activité et du personnel, sont jugées particulièrement crédibles. Le 25 mars,

la secrétaire d'État à l'Économie Agnès Pannier-Runacher s'était réjouie de voir des « gens très sérieux » porter ces projets de reprise (*v. l'actualité n° 17784 du 27 mars 2019*). « Mais ne vendons pas la peau de l'ours avant de l'avoir tué ! », avait-elle toutefois averti. « Il n'y aura pas de nouveau report, (l'audience du 24 avril) sera l'audience finale [...] Humainement c'est très dur, et psychologiquement, on est borderline », a commenté le porte-parole de l'intersyndicale, à l'issue de l'audience. *Source AFP*

► Arjowiggings : la décision du tribunal de commerce sur les trois papeteries reportée au 29 mars

Le tribunal de commerce de Nanterre a de nouveau reporté sa décision, cette fois au 29 mars, sur l'avenir des trois papeteries Arjowiggings menacées de fermeture, a-t-on appris le 26 auprès des salariés et de leur avocat, Thomas Hollande. « Soit on apporte des éléments jeudi soir [le 28 mars, NDLR] pour dire que le projet est en bonne voie et on obtiendra (vendredi) un report de 15 jours, soit ça ne tient pas et ce sera la liquidation judiciaire », a-t-il résumé. Le 26 mars au matin, les salariés craignaient un placement en liquidation judiciaire pour la principale usine de Bessé-sur-Braye, après le renoncement du seul candidat à la reprise des trois sites, le suédois Lessebo. *Source AFP*

► AFP : la CGT appelait à la grève le 26 mars contre le plan Friès

Les salariés de l'Agence France-Presse (AFP) ont approuvé à la quasi-unanimité le 26 mars, lors d'une assemblée générale, un appel à un arrêt de travail de 12 heures, qui devait s'appliquer à partir de 14 heures, pour pousser la direction à revoir son plan de suppression de postes. Cette grève a été proposée par l'intersyndicale en amont d'une réunion avec la direction le 26 dans l'après-midi, consacrée au plan de suppression de 95 postes nets sur cinq ans, présenté l'an dernier par Fabrice Fries, PDG de l'agence. Un programme de réunions sur deux mois s'est ouvert, qui pourrait aboutir au lancement rapide du plan, qui prévoit de diminuer les dépenses globales de 19 millions d'euros d'ici à 2023, dont 14 millions au niveau des charges de personnel. « Il faut que la direction retire ce plan et fasse un nouveau PSE », a expliqué Philippe Faye, de la CGT, dénonçant notamment la surcharge de travail qu'il entraînerait pour le personnel. *Source AFP*



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, Thibault Monereau. 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 T80984. 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 10 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>

