

> **Alstom Transport** conclut un nouvel accord de GPEC et organise ses IRP> **La Cour de cassation** revoit la rédaction de ses arrêts> **Transavia s'engage sur la qualité de vie au travail** en tenant compte des spécificités métiers

le dossier écosoc p. 1-8

> **Les prix à la consommation** sont stables en février 2019// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Alstom Transport conclut un nouvel accord de GPEC et organise ses IRP

Alstom Transport a récemment conclu deux accords : l'un sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), l'autre sur la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel (IRP). Applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, le premier comprend une batterie de mesures : la formation, notamment sur les métiers en croissance, le recrutement d'experts, la mobilité interne, ou encore la cessation anticipée totale d'activité. Quant au second, il prévoit notamment la mise en place, au 1^{er} juillet 2019, de 12 comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) et un CSE central (CSEC).

Alstom Transport devrait recruter, tous les ans, 200 personnes sur des postes « à forte complexité technique ». C'est ce que prévoit le nouvel accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des âges de l'entreprise ratifié, le 2 janvier 2019, par les quatre syndicats CFDT, CFE-CGC, CGT et FO. Les partenaires sociaux se donnent les moyens de répondre à l'exigence d'un « haut niveau d'innovation, pour continuer à se différencier sur les marchés », souligne le DSC de la CFE-CGC. Même si,

poursuit-il, la future stratégie de l'entreprise, qui emploie 8500 salariés en France, ne manquera pas d'être impactée par la période précédant le rejet de l'UE de la fusion avec Siemens (*v. l'actualité n° 17751 du 8 février 2019*). Implanté sur 12 sites répartis sur l'hexagone, Alstom, dont l'activité générerait plus de 27000 emplois en France chez ses fournisseurs, a également signé, sans la CGT, un accord définissant le fonctionnement des futures IRP, qui devront être élues en juin prochain.

GPEC et optimisation de l'activité

Selon l'accord de GPEC, applicable jusqu'au 30 juin 2022, pour tous les métiers identifiés en croissance, la **priorité** sera donnée à la **mobilité professionnelle interne**. Les salariés intéressés, amenés à changer de métier, bénéficieront d'une formation, dont la durée et le contenu dépendront de l'écart de compétences entre les deux postes, *via* le plan de formation.

Les **postes à pourvoir** dans les sites à la charge de travail élevée seront **publiés**. De plus, afin d'assurer l'accès à l'information, ils seront **affichés** dans les sites en sous-charge.

Au nombre des mesures permettant l'adaptation aux « creux de charge », il est rappelé que, conformément à sa **politique de mobilité**, Alstom prend en charge, tout ou partie des frais occasionnés par les mutations géographiques et, le cas échéant, apporte des aides à la recherche d'emploi du conjoint, s'il perd son emploi du fait de la mutation. L'aménagement de l'**organisation du travail** mise en œuvre, pour maintenir les salariés dans l'emploi, fait, notam-

ment, référence à une **répartition du temps de travail** sur une **période supérieure à l'année**, comme le permet l'accord de la métallurgie, étendu, du 23 septembre 2016 (*v. le dossier convention collective -Emploi & chômage- n° 195/2016 du 27 octobre 2016*).

Les partenaires sociaux indiquent également que les salariés concernés par un creux de charge pourront bénéficier d'un congé de mobilité.

GPEC et nouvelles compétences

L'effort de recrutement sera poursuivi, indique l'accord : en moyenne, **200 postes à forte complexité technique seront ouverts** chaque année. Les embauches intégreront des objectifs de diversité, notamment l'amélioration de la représentation féminine, comme prévu par l'accord du 16 février 2018 (*v. l'actualité n° 17559 du 25 avril 2018*). L'entreprise se fixe également l'objectif de recruter **120 jeunes en contrat d'apprentissage en 2019** (ce chiffre incluant les recrutements à l'issue de la période d'apprentissage). L'objectif sera réexaminé chaque année. Et Alstom Transport accueillera (hors stage de troisième) 300 stagiaires par an.

L'accord prévoit également d'**accompagner l'évolution des métiers**, liée aux nouvelles technologies. Ainsi, en fonction des besoins qui auront été identifiés, des **recrutements d'experts** dans les domaines du **numérique** et des nouvelles technologies seront effectués (data scientists, cybersecurity managers, ingénieurs « deep-learning »).



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

GPEC et mesures d'âge

L'accord de GPEC est également un accord de gestion des âges. C'est ainsi que son annexe 1 fixe les deux régimes de **cessation anticipée totale d'activité** (CAA) et de **cessation partielle d'activité** (CPA). La première peut durer 12 mois pour des ouvriers ayant des postes tels que ceux de soudeur ou de grenailleur. La CAA peut aussi durer plus d'un an pour des ouvriers, travaillant en **poste alterné** avec nuit ou en poste de nuit pendant au moins six mois par an ou travaillant effectivement en grands déplacements sur plus de 200 jours calendaires (ou 142 jours ouvrés par an). La rémunération en CAA est fixée à 90 % de la rémunération moyenne des 12 derniers mois.

Nouvelles IRP

Le second accord, consacré à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'établissement (CSEE) et du CSE central (CSEC) d'Alstom Transport, reconnaît l'**existence de 12 établissements**, dont celui de Belfort, celui de Valenciennes, et trois à Saint-Ouen. Il leur confie des **attributions** dans le cadre des **consultations récurrentes**. C'est ainsi que chacun des CSEE est informé des

orientations stratégiques de l'entreprise après consultation du CSEC. De même, si c'est le CSEC qui est consulté sur la situation économique et financière d'Alstom Transport, l'accord maintient dans chaque établissement une **information-consultation** sur les **investissements** réalisés au cours de l'exercice écoulé et programmés durant l'exercice à venir. En matière de politique sociale, conditions de travail et emploi, chaque CSEE est consulté sur la politique menée dans l'établissement. Chacun se prononce par trois avis motivés et séparés. Et l'accord précise que la **formation** reste le **thème de consultations distinctes**. L'accord donne un crédit de 20 heures par mois aux représentants syndicaux au CSEE et de 10 heures supplémentaires (15 heures dans les établissements de 500 salariés au moins) au secrétaire et trésorier de CSEE, les membres de CSSCT bénéficiant d'un crédit mensuel de 10 heures. ■

Accords du 2 janvier 2019 relatif à la GPEC et des âges et du 4 février 2019 relatif à la mise en place et au fonctionnement des CSE d'Alstom Transport



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

ALSTOM ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Alstom comptait 19,24 % de femmes parmi ses salariés fin 2017. L'entreprise a obtenu 95 points sur 100 à l'index de l'égalité femmes/hommes 2018. Cet « excellent résultat », souligne le 1^{er} mars 2019, sur son site, la direction, est « le fruit d'une politique d'égalité salariale mise en œuvre de longue date et qui fait partie intégrante de la stratégie, des valeurs et de la culture de l'entreprise ». Alstom obtient le maximum de points sur quatre des cinq indicateurs, ceux mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les écarts de taux d'augmentations individuelles, les écarts de taux de promotions et le pourcentage de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour. La note tombe à cinq sur dix, s'agissant du nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

JURISPRUDENCE

La Cour de cassation revoit la rédaction de ses arrêts

Une rédaction des arrêts en style direct, des paragraphes numérotés et des attendus supprimés, c'est ce qu'a annoncé la Cour de cassation lors d'une conférence de presse le 5 avril. De nouvelles règles rédactionnelles qui s'appliqueront à compter du 1^{er} octobre prochain. Et si tous les arrêts sont concernés, certains, choisis pour leur importance, verront leur motivation développée.

Après le Conseil constitutionnel et le Conseil d'État (*v. l'actualité* n° 17714 du 14 décembre 2018), c'est au tour de la Cour de cassation de repenser le mode de rédaction de ses arrêts. À l'issue de cinq années de réflexion, la Haute juridiction a décidé de modifier la motivation de ceux-ci. L'objectif est d'assurer une **meilleure compréhension** de sa **jurisprudence** et, ainsi, d'**améliorer la lisibilité** du droit.

À partir du **1^{er} octobre prochain**, les **règles** de rédaction vont donc être **modi-**

fiées pour tous les arrêts, a annoncé la Cour le 5 avril. Un changement principalement d'ordre formel pour les arrêts de moindre importance. Pour les arrêts les plus importants, en revanche, la nouveauté est de taille : la motivation développée est attendue. Et le premier président, Bertrand Louvel, a également annoncé que les rapports devraient être publiés à compter du mois prochain.

Objectif : meilleure lisibilité des arrêts

« Les **arrêts** de la Cour ont souvent été **critiqués pour leur caractère obscur** ou lapidaire » observe François Molins, procureur général près la Cour de cassation. Or, la loi française n'est plus la seule à être appliquée par la Haute juridiction. Le droit international, et en particulier le droit européen, y a pris une très grande place. En atteste l'arrêt rendu le 3 avril dernier (*Cass. soc.*, 3 avril 2019, n° 17-11.970; *v. l'actualité* n° 17792 du 8 avril 2019) à propos de la présomption de justification des inégalités de

traitement instituées par accord collectif). La **Cour** de cassation est donc **amenée à s'expliquer** toujours plus **sur l'application des principes internationaux et européens**. « Une plus grande attente du public et une approche du droit différenciée militent en faveur d'une rédaction développée, plus explicite et plus accessible de nos décisions » résume ainsi le premier président de la Cour de cassation, Bertrand Louvel.

En outre, les justiciables et la communauté des juristes ne sont pas les seuls concernés. L'idée est aussi de **faciliter le dialogue des juges**. Qu'il s'agisse pour les **cours de renvoi** de savoir ce qu'il leur reste à juger en cas de cassation partielle, ou pour les **cours internationales et européennes** d'interpréter les décisions nationales.

Nouvelles règles rédactionnelles pour tous les arrêts

Avant la fin de l'année 2019, les **arrêts** rendus par l'ensemble des chambres

devront comporter **trois parties** expressément identifiées :

- faits et procédure ;
- examen des moyens du pourvoi ;
- dispositif de l'arrêt ;

À l'instar de ce qu'a décidé le Conseil d'État, les **attendus** seront **supprimés**. Les **moyens** seront **reproduits**, ajoute Pascal Chauvin, président de chambre, **dans tous les arrêts quelle que soit la chambre**. Actuellement, certaines n'ont, en effet, pas adopté cette pratique.

En clair, « la phrase unique, introduite par des attendus, sera abandonnée au profit d'une rédaction en style direct, accompagnée d'une numérotation des paragraphes assortis de titres de plusieurs niveaux », indique le dossier de presse. Ce qui « ne conduira pas à une moins grande rigueur dans l'expression de la motivation », rassure Christophe Soulard, président de chambre. La Cour ne va pas abandonner ses expressions techniques.

Motivation développée limitée à certains arrêts

La motivation développée n'a vocation à enrichir que les décisions qui le justifient plus particulièrement. Il s'agit des arrêts qui :

– opèrent un **revirement de jurisprudence** (v. par exemple l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019; Ass. plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442: à propos du préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante) ;

– **tranchent une question de principe** ou bien présentent un intérêt pour le développement du droit ;

– interprètent un texte nouveau ;

– concernent la garantie d'un **droit fondamental** ;

– présentent un intérêt pour l'**unité de la jurisprudence** ;

– tranchent une demande de renvoi préjudiciel à la CJUE ou à la CEDH.

L'arrêt expliquera la **méthode retenue** par la Cour **pour interpréter** les textes pertinents. Lorsque la formation de jugement a hésité entre plusieurs solutions concurrentes, elle fera mention des **solutions alternatives** non retenues ainsi que des raisons pour lesquelles elles ont été écartées. « Si l'on a tant hésité, c'est que la solution que l'on adopte aujourd'hui n'est pas nécessairement inscrite dans le marbre », explique Bruno Pireyre, président de chambre. Cela ne signifie pas que les opinions dissidentes apparaîtront dans la décision, souligne le premier président Bertrand Louvel.

Quand il y a lieu, l'arrêt citera les **précédents jurisprudentiels**, en particulier en cas de revirement. Il pourra faire état des études d'incidence, lorsqu'elles existent et qu'elles ont rempli un rôle conséquent dans le choix de la solution retenue. Enfin, en cas de cassation partielle, des précisions utiles sur ce qui reste à juger seront intégrées dans la motivation afin de guider la cour de renvoi.

Pas d'inquiétude toutefois, les arrêts ne devraient pas être aussi longs que ceux des cours européennes, « un trop grand délayage tendant à maintenir un certain flou de la solution », selon le premier président Bertrand Louvel. Mais il n'en reste pas moins que la rédaction de ces arrêts peut prendre plus de temps, ce qui suppose sans doute que la Cour de cassation rende moins d'arrêts, observe Christophe Soulard. Le nouveau mode de rédaction des arrêts pourrait ainsi inciter à l'élaboration d'un projet de filtrage des pourvois en matière civile. Projet qui fait actuellement l'objet d'une mission confiée à Henri Naller par la garde des Sceaux, Nicole Belloubet. ■

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

SANTÉ AU TRAVAIL

Transavia s'engage sur la qualité de vie au travail en tenant compte des spécificités métiers

Depuis le 2 janvier 2019, les salariés de Transavia disposent d'un accord unanime sur la qualité de vie au travail. Conclu pour une durée de quatre ans, il prévoit notamment la création d'un outil de mesure de satisfaction des salariés, d'un guide « savoir se déconnecter » et d'une « charte de la courtoisie ». Cet accord est accompagné de trois accords « de déclinaison » prenant en compte les spécificités métiers du personnel au sol (PS), du personnel navigant commercial (PNC) et du personnel navigant technique (PNT).

La direction de Transavia a conclu, le 2 janvier 2019, avec l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CGT, SNPL et SPL-CFDT) un accord relatif aux « principes directeurs » de la qualité de vie au travail (QVT). Organisé autour de plusieurs thématiques (égalité professionnelle, qualité des relations de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie

familiale), le texte met en place des **référénts QVT**, deux par métiers PNS, PNT et PS, en vue de favoriser son déploiement ainsi que celui des accords de déclinaison. S'agissant de ces derniers, également signés le 2 janvier 2019, ils comprennent notamment des dispositions visant à renforcer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les axes de la QVT

L'accord relatif aux « principes directeurs qualité de vie au travail » introduit « des approches et dispositifs nouveaux » visant notamment à améliorer la qualité des relations de travail et la conciliation entre vie professionnelle/vie personnelle. Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'engagent notamment à :

- développer un **outil de mesure de satisfaction des salariés** « à l'instar de ce qui existe pour les clients » ;
- élaborer une « **charte de la courtoisie** » en vue de favoriser la prévention des incivilités internes ;

– mettre en place, après la réalisation d'un diagnostic, une « **médiation qualité de vie au travail** » permettant, *via* l'intervention d'une personne extérieure, de gérer les conflits internes ;

– diffuser, avant la fin de l'année 2019, auprès de l'ensemble des salariés une « **charte de prévention des comportements** » pouvant être sources de souffrance et de stress au travail ;

– créer un **guide de « savoir se déconnecter »**, lequel sera communiqué à chaque nouvel embauché et à chaque nouveau manager promu ;

– accompagner la parentalité *via* une mise à jour régulière du **guide de la parentalité**, la réalisation d'une « étude d'opportunité » « sur l'adhésion de Transavia à une crèche interentreprises » et l'instauration du dispositif « don de jours de repos » conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'accord comporte par ailleurs des actions de communication et de sensibilisation *via* :

- la **désignation de référents QVT**, deux par métiers PNS, PNT et PS chargés d'aider au « bon » déploiement de l'accord et des accords de déclinaison ;
- la mise à disposition à tout nouveau manager d'une **note d'information synthétique** des dispositions de l'accord ;
- l'intégration, au cours du premier semestre 2019, des thèmes de la QVT dans le livret d'accueil des nouveaux salariés ainsi que dans le « Guide manager » ;
- l'**organisation**, chaque année, d'une **journée QVT**, permettant en outre de renforcer les liens entre les différentes catégories de personnels.

L'accord intègre également des dispositifs en vue de renforcer l'égalité professionnelle (recrutement, formation, rémunération, gestion du parcours professionnel et conditions de travail).

L'accord du personnel au sol

L'accord relatif à la QVT du personnel au sol vise à renforcer les conditions de travail des salariés. Ainsi, souhaitant développer « la prise en compte de l'ergonomie des postes de travail dans les projets d'aménagement mais aussi dans des situations perfectibles existantes », un **groupe de travail** sera créé en vue de traiter les sujets relatifs notamment au travail en open space, aux différents espaces au sein de chaque aile (espace de travail, de réunion et de pause) et à la signalétique. Transavia mettra également à disposition sur l'**intranet**, au plus tard le 30 juin 2019, un **e-learning gestes et postures** ainsi qu'une fiche technique « l'ergonomie au poste de travail informatisé ».

De plus, au titre de la thématique sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, l'accord prévoit les mesures suivantes :

- le développement du **télétravail alterné** (une journée ou demi-journée de travail, de préférence le mardi et le jeudi, le lundi étant exclu) et la création, à compter du 1^{er} janvier 2019, du **télétravail occasionnel**, avec un maximum de 20 jours par an non reportables d'une année sur l'autre ;
- l'**augmentation du nombre de congés exceptionnels** pour événements familiaux (décès d'un enfant, d'un conjoint, du père ou de la mère, des grands-parents, d'une belle-fille ou d'un gendre) ;
- l'**abaissement** de la condition d'**ancienneté** pour l'attribution de **congés supplémentaires** ;
- la possibilité d' la prise ou la fin de **fonction** à l'occasion

de la journée de **rentrée scolaire** de la maternelle à la 6^e inclus ;

- la mise en place d'un droit à la « **connexion choisie** » en invitant les salariés à une utilisation « efficace et maîtrisée » des outils numériques ;
- la **prise en charge des frais engagés** par les salariés se déplaçant en vélo, sous forme d'une « **indemnité kilométrique vélo** » (IK vélo).

L'accord du personnel navigant commercial

L'accord de déclinaison PNC, valant avenant n° 17 à l'accord PNC du 9 juillet 2008, comprend également des dispositions visant à un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, notamment :

- la faculté, pour les **femmes enceintes** favorables à une **affectation temporaire au sol**, d'exercer leur mission en **télétravail**, dans l'attente de leur congé maternité. Le nombre de jours en télétravail ainsi que leurs fréquences seront à définir avec le manager ;
- la **rémunération du congé pour enfant malade** de moins de 16 ans, dans la limite de trois jours calendaires par année (six jours en cas d'enfant handicapé) auxquels s'ajoutent trois jours supplémentaires non indemnisés. Ces jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre ;
- la possibilité de **poursuivre l'allaitement après le congé maternité** et **jusqu'au premier anniversaire** de l'enfant en bénéficiant soit d'un choix de volume d'activité de 65 heures ou 75 heures de vol « hors campagne », soit de rotations sans découché ;
- la mise en place, au plus tard fin 2019, d'un **outil informatique** en vue de **permettre aux salariés** qui souhaitent réguler leur utilisation des outils numériques de **se déclarer non joignable** et non connectable sur les périodes de jours off et de congés de leur choix.

L'accord du personnel navigant technique



L'accord de déclinaison PNT, valant avenant n° 19 à l'accord PNT du 27 juin 2018, instaure la possibilité, pour le **personnel féminin enceinte**, de bénéficier, sur proposition de l'employeur, d'une **affectation temporaire au sol**. Celle-ci pourra être accompagnée, tout comme pour le PNC, d'une organisation en **télétravail**. En outre, un groupe de travail sera mis en place en vue de

// Conférence Liaisons

► Matinée « Indemnités de rupture »

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

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

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

« discuter des axes d'amélioration de la satisfaction des PNT sur leur demande de congés payés », l'objectif étant que les mesures définies puissent être applicables, à titre expérimental, pour les campagnes de congés payés été et hiver 2019. Enfin, constatant que certains PNT souhaiteraient limiter leur activité sur le mois, les partenaires sociaux s'engager à créer un nouveau dispositif dont la définition et la construction seront déterminées dans le cadre d'une négociation spécifique qui se tiendra sur le premier trimestre 2019.

L'accord prévoit également la création, au plus tard fin 2019, d'un outil informatique permettant de réguler l'usage des outils numériques. ■

Accords du 2 janvier 2019 relatifs à la qualité de vie au travail au sein de Transavia

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

 Suivez en temps réel les grandes réformes sur liaisons-sociales.fr

 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 éditée 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 18 pages dont 3 pages 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>



► Jurisprudence

Portage salarial : le TGI de Paris valide l'exclusion de la FEPS de la négociation de branche. Le 4 avril 2019, le TGI de Paris a rejeté la requête en référé de la Fédération des entreprises de portage salarial (FEPS). L'organisation patronale demandait à participer au processus continu de la négociation de la branche professionnelle du portage salarial, dans le cadre de la commission mixte paritaire instituée depuis le 7 décembre 2016. La FEPS n'est toutefois pas représentative dans la branche qu'elle occupe. Le juge des référés a donc logiquement constaté « qu'aucune décision de justice ne peut le cas échéant permettre à la FEPS de mettre en échec son exclusion jusqu'ici prononcée de la commission paritaire [...] tant que celle-ci ne se sera pas vue reconnaître préalablement la qualité d'organisation patronale représentative dans ce secteur d'activité ». À l'organisation patronale de se tourner vers le ministère du Travail si elle souhaite voir reconnaître sa représentativité et être éventuellement admise à siéger au sein de l'organisme paritaire. En attendant, du côté patronal, la commission paritaire reste composée du seul Syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial-PEPS (*TGI Paris, référé, 4 avril 2019, n° 19/51051*).

Ouvriers du bâtiment : les CCN du 7 mars 2018 suspendues par la Cour d'appel de Paris, de nouveaux accords en préparation. Entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2018, les deux conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 7 mars 2018 (*v. l'actualité n° 17552 du 16 avril 2018*) ont été récemment suspendues par la Cour d'appel de Paris. Motif : la délégation de la Fédération CGT FNSCBA a été empêchée, sans motif légitime et par une décision de la Fédération française du bâtiment, de participer à plusieurs séances de négociation. Ceci, rappelle l'arrêt, alors qu'elle représente « 44 % du vote des salariés pour les ouvriers du bâtiment dans le champ des entreprises employant moins de dix salariés » et « 29,18 % de la représentation des salariés » dans la totalité du champ du bâtiment (*CA Paris, pôle 6, ch. 2, 10 janvier 2019, n° 18/06465*). Pendant la période de suspension (ayant débuté le 25 février 2019, date de signification de l'arrêt), les entreprises du bâtiment qui appliquaient ces CCN sont de nouveau soumises aux anciennes conventions du 8 octobre 1990. La situation est toutefois temporaire puisque les partenaires sociaux ont rapidement réouvert les négociations, lesquelles ont débouché sur de nouveaux textes datés du 20 mars 2019 et dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} mai 2019.

► Conventions et accords

Attribution d'une prime aux salariés aux plus faibles salaires dans le régime général. L'Ucanss, représentant les employeurs du régime général de sécurité sociale, a indiqué le 19 mars 2019, que la négociation ouverte afin de déterminer les règles d'attribution d'une prime, ciblée vers les salariés dont la rémunération est la plus faible, n'a pas abouti. Dans ce cadre, chaque direction d'organisme est invitée à adopter une décision unilatérale visant à l'octroi de cette prime. D'un montant de 257 € brut, cette prime uniforme est soumise aux cotisations et contributions sociales et fiscales selon les règles de droit commun. Elle est versée à tous les salariés présents et rémunérés au 1^{er} mars 2019, dès lors que leur coefficient (coefficient de qualification auquel s'ajoutent les points de compétence et les points d'expérience) n'excède pas 259 points. Les salariés à temps partiel bénéficient de la prime proportionnellement à leur durée du travail. L'Ucanss précise qu'elle bénéficie ainsi à 37 % des employés, soit 23 % des effectifs.



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

// acteurs, débats, événements

Politique sociale

■ Édouard Philippe présente les « quatre exigences » qui ressortent du Grand débat...

Après trois mois de Grand débat, le Premier ministre a clôturé, le 8 avril, sa restitution en concluant à « un immense besoin de justice et d'équité » et en retenant « quatre exigences ». La première doit permettre de répondre à « une immense exaspération fiscale ». « Nous devons baisser et baisser plus vite les impôts », indique-t-il, ajoutant que cela ne peut pas se faire « si on ne baisse pas la dépense publique ». La deuxième vise la fraternité, la proximité et le lien quotidien. Il est ainsi nécessaire, pour

Édouard Philippe, de « rétablir l'équilibre entre les métropoles et les communes qui se trouvent à l'extérieur des logiques métropolitaines ». Cela implique notamment de « réorienter nos efforts d'investissement vers les transports du quotidien » et d'« adapter nos services publics pour qu'ils redeviennent des services de contact, pas uniquement numériques, humains ». La troisième exigence est celle d'une « démocratie plus délibérative [...] qui reste assez largement à inventer au niveau de l'État ». La dernière exigence concerne le climat, le gouvernement actant que les Français « ne veulent plus que des taxes leur dictent ce qu'ils doivent faire et les cas où

ils peuvent l'envisager ». Le chef du gouvernement va présenter les enjeux des conclusions du Grand débat à l'Assemblée le 9 avril et au Sénat le lendemain, sachant qu'il « reviendra bien entendu au président de la République de donner les grandes orientations » vers la mi-avril, « puis au gouvernement de travailler avec le Parlement ». Et d'ajouter que « ce travail devra évidemment s'effectuer avec les partenaires sociaux, les élus locaux et les acteurs associatifs ».

■ ... des « gilets jaunes » sans illusion...

« Ils ont fait deux mois de débat pour qu'au final, la première information à ressortir, c'est une exaspération fiscale ?

[...] À défaut de parler de violences, il aurait peut-être fallu nous écouter», ironise Jérôme Rodrigues, figure du mouvement, suite au bilan du grand débat de l'exécutif présenté le 8 avril par Édouard Philippe. «On a conscience que Macron ne retient que ce qui l'arrange.» Selon Jérôme Rodrigues, le bilan gouvernemental, «c'est le résultat de ceux qui ont pu, ou eu la chance, d'y participer» et qui «ne sont pas représentatifs de l'ensemble des citoyens». «Il n'y a pas le RIC [référendum d'initiative citoyenne] alors que sur le vrai-débat.fr, c'est la principale remontée avec le vote blanc et le casier vierge des élus», relève-t-il encore, en référence à la plateforme alternative créée par des «gilets jaunes». «Bien sûr qu'il faut baisser les impôts mais ça n'est entendable qu'avec d'autres mesures en compensation, comme le rétablissement de l'ISF qui est demandé depuis le début», a pour sa part estimé Céline Michaud. Par ailleurs, «le levier doit se faire sur ce qui touche tout le monde, c'est-à-dire la TVA par exemple». «Ce qui est attendu, c'est la hausse des salaires, des minima sociaux, des retraites donc, une fois de plus, la réponse est à côté de la plaque». De son côté Éric Drouet a appelé dans une vidéo à ne pas se «dispenser» sur de trop nombreuses demandes. Selon lui, «la seule et principale revendication, c'est le RIC», qui permettra ensuite d'accéder à toutes les autres. *Source AFP*

■ ... selon la CFDT, cette synthèse est une «photographie utile de ce que pensent et veulent les citoyens»...

«Cette première synthèse représente une photographie utile de ce que pensent et veulent les citoyens», estime la CFDT dans un communiqué diffusé dans la foulée de la présentation par Édouard Philippe du bilan du grand débat, le 8 avril. «Elle était nécessaire car elle répondait aux attentes de partage et de transparence». Le syndicat ajoute que le grand débat suscite désormais «beaucoup d'attentes quant aux pistes de sorties que décideront le gouvernement et le président de la République». «Maintenant, l'heure est à la décision». Il rappelle en outre avoir, avec «18 organisations de la société civile», «publié et organisé des débats pour la construction d'un Pacte social et écologique», constitué de 66 propositions (*v. l'actualité n° 17770 du 7 mars 2019*). «C'est à l'aune de ces propositions que la CFDT jugera si les réponses et solutions du Grand débat national sont à la hauteur des enjeux et des attentes des citoyens». Dans la matinée, Laurent Berger, avait déclaré sur France Inter souhaiter que le grand débat aboutisse à «une ligne claire» et à des «mesures concrètes» en faveur de l'écologie et de la «justice sociale».

■ ... et FO regrette que l'accent ait été mis sur la baisse des impôts

«Étonnamment, le Premier ministre, en conclusion de la restitution du Grand débat ce matin, a retenu comme première exigence celle de “baisser, et baisser plus vite, les impôts” et y a ajouté que [...] “les Français ont compris, avec plus de maturité que certaines formations politiques, qu'on ne peut pas baisser les impôts si on ne baisse pas la dépense publique”», déplore Force ouvrière, dans un communiqué diffusé le 8 avril. Le syndicat souligne notamment «que les restitutions synthétiques qui en ont été faites mettent l'accent sur une “fiscalité plus juste et efficace”, ce qui ne peut se résumer à la baisse généralisée». Et d'ajouter que «la question utilisée sur le sujet invitait à la réponse: “afin de réduire le déficit public de la France qui dépense plus qu'elle ne gagne, pensez-vous qu'il faut avant tout: réduire la dépense publique, augmenter les impôts...”» «Une fois de plus, FO conteste la réduction systématique – stigmatisante – de la Fonction publique et du Service public à une dépense», FO déplore aussi que sur les questions de pouvoir d'achat, pas une seule fois le terme de salaire n'ait été évoqué.

■ «Gilets jaunes»: un fonds de soutien aux commerces de Bordeaux

Un fonds de soutien exceptionnel, doté de plus de 2,6 millions d'euros a été lancé le 3 avril pour les commerçants de Bordeaux, ville touchée par 20 samedis de «gilets jaunes». Grâce à une plate-forme spécialement créée à cet effet, ce fonds vise à indemniser – des aides non remboursables – en moins d'un mois entre l'ouverture du dossier et le versement, avec un plafond de 16 500 € et des seuils selon l'impact subi. Il est doté par la région Nouvelle-Aquitaine, la métropole, la ville, les chambres de commerce et des métiers. À ce jour, selon des chiffres actualisés des chambres basés sur des sondages ou rencontres d'un millier de commerçants et artisans du centre, plus de 90 % ont été touchés, entraînant pour près du quart d'entre eux une perte d'activité supérieure à 50 %, et pour 53 % une perte d'entre 20 et 50 %. Et «600 emplois pourraient être en danger à court terme», selon le maire (LR) de Bordeaux, Nicolas Florian, s'appuyant sur les mêmes données. *Source AFP*

■ Une hausse des seuils de l'impôt sur le revenu augmenterait les inégalités, pas une hausse du RSA

Un relèvement des seuils d'imposition sur le revenu augmenterait le taux de pauvreté du fait de l'augmentation du niveau de vie médian, souligne une étude publiée le 2 avril par l'Insee. «Une progression de 5 % des tranches de l'impôt sur le revenu exonérerait un million

de ménages mais augmenterait légèrement les inégalités». L'Insee note aussi que cela augmenterait au total le revenu disponible des ménages de 5 milliards d'euros, soit autant de recettes fiscales en moins pour l'État. Au contraire, une hausse de 5 % des aides au logement et du RSA diminuerait pour chacune de 0,2 point le taux de pauvreté dans la population française, tandis que la même hausse de la base mensuelle des allocations familiales ferait fléchir ce taux, mais seulement de 0,1 point. Une hausse de 5 % du RSA, actuellement de 559,74 € pour une personne seule, ferait aussi diminuer de 0,8 point de pourcentage l'intensité de la pauvreté. *Source AFP*

Retraite

■ Âge légal de départ à la retraite: selon Édouard Philippe, le débat a été «posé» par Emmanuel Macron

Édouard Philippe a justifié, le 8 avril au soir, le débat actuel sur un possible décalage de l'âge de la retraite (*v. l'actualité n° 17792 du 8 avril 2019*) en affirmant qu'il avait été «posé» par Emmanuel Macron lui-même, lors d'une réunion à huis clos avec les députés LREM. «Quand le président de la République dit qu'il faut ouvrir une question et poser le débat, on le fait. Personne au sein du gouvernement n'ouvre un débat sans que la question ne nous ait été adressée par le président de la République», s'est défendu le Premier ministre, selon des propos rapportés par des participants. Il a ainsi nié tout «désalignement» avec le chef de l'État sur ce sujet. «Il n'y en a pas. Il n'y en aura jamais», a-t-il dit, toujours selon ces participants. Et d'ajouter quand même que «la question des retraites a été posée clairement au moment de la campagne: un système universel, une réforme systémique. C'est le mandat de Jean-Paul Delevoye et personne ne l'a remis en cause», même si ce dernier a parlé, à ce sujet, de «polyphonie gouvernementale» (*v. l'actualité n° 17793 du 9 avril 2019*). *Source AFP*

■ Les retraités de nouveau appelés à manifester le jeudi 11 avril

Neuf syndicats et associations de retraités ont appelé à une journée d'actions et de manifestations le 11 avril, la septième depuis l'élection d'Emmanuel Macron. Plus de 130 initiatives sont recensées, ont indiqué les neuf organisations (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires, FGR, LSR et UNRPA) lors d'une conférence de presse le 8 avril. «Le printemps des retraités va se manifester dans les rues à travers de nombreux rassemblements et manifestations», a affirmé Olivier Juchter, de la CGT. «Nous ne voulons pas que les pouvoirs publics jouent la division et je ne crois pas que les retraités soient prêts à accepter une évolution au fil du vent»,

a protesté Didier Hotte (FO), faisant notamment référence à l'aménagement possible en faveur des ménages modestes (*v. l'actualité n° 17777 du 18 mars 2019*). « Ils veulent des droits garantis », a-t-il ajouté. Le « groupe des 9 » prévoit de se réunir le 18 avril pour décider des « prolongements utiles » à la journée du 11. Les revendications se sont étendues à « la prise en charge de la perte d'autonomie » et à « l'amélioration des pensions de réversion ». « Nous travaillons fortement sur la réversion », a souligné Maud Giloux (CFE-CGC).

IRP

■ Enquête à Nanterre sur un ancien centre d'appels de Free

Une enquête a été ouverte à Nanterre pour délit d'entrave au fonctionnement du CE de Mobipiel, un ancien centre d'appels de l'opérateur télécoms Free, a-t-on appris le 8 avril auprès du parquet de Nanterre. Ouverte fin mars, l'enquête a été confiée à la Direccte. Elle fait suite à un procès-verbal d'infraction dressé par l'inspection du travail qui pointe la baisse des effectifs de la société, basée à Colombes (Hauts-de-Seine), intervenue entre fin 2014 et fin 2017, a précisé de son côté le syndicat SUD Télécom. Ils étaient passés de « 586 à 266 salariés » sans que le CE soit informé ou consulté, selon un courrier adressé au délégué SUD par l'inspection. En février 2018, quelques mois après la diffusion sur France 2 d'un numéro de Cash Investigation sur le sujet, un rapport d'experts commandé par le CE avait déjà relevé « une logique de compression des effectifs », notamment à la suite de « licenciements disciplinaires massifs ». À l'issue de l'enquête de la Direccte, le parquet décidera s'il renvoie les responsables légaux de l'entreprise devant le Tribunal correctionnel de Nanterre. *Source AFP*

Entreprises

■ Services de Sanofi regroupés en Hongrie : les syndicats s'estiment « dupés »

La direction de Sanofi a évoqué, le 2 avril lors d'un CE européen, « la création d'un centre de services à Budapest, qui regrouperait certaines activités dédiées à la comptabilité, au reporting et à l'administration du personnel », d'après un porte-parole du groupe, manœuvre dénoncée par plusieurs syndicats le 5 avril. Ce projet « est annoncé quelques semaines après la signature d'une rupture conventionnelle collective concernant ces mêmes activités » en France (*v. l'actualité n° 17771 du 8 mars 2019*), s'indigne la CGT Sanofi dans un communiqué. Pour le délégué de la CGT, qui juge cette manœuvre « déloyale », ce projet « vise à mettre une pression maximale sur les salariés » français pour qu'ils quittent leur poste, alors que leur départ « est censé se faire sur la

base du volontariat ». « À aucun moment de la négociation [...] n'a été abordée l'hypothèse d'une nouvelle externalisation et encore moins d'une délocalisation dans un pays de l'Est à bas coût salarial », confirme FO Sanofi dans un communiqué. « On a le sentiment d'avoir été dupés ». « On ne sait pas si les 600 suppressions de postes envisagées par la direction seront suffisantes », s'inquiète FO. Selon le porte-parole de Sanofi, « aucune suppression de postes supplémentaires n'est prévue dans le cadre de ce projet » en Hongrie ni dans celui de l'externalisation de certains services. *Source AFP*

■ La Société Générale annonce la suppression de 1 600 postes

La Société Générale a annoncé le 9 avril, la suppression de 1 600 postes dans le monde, dont environ 750 en France, souhaitant notamment réduire la voilure dans ses activités de marché. En France, ces suppressions de postes qui concernent aussi le siège des activités de banque de détail à l'international se feront « pour certains périmètres, dans le cadre d'un plan de départs volontaires ». Ce plan, présenté le 9 aux syndicats, doit permettre à la banque de regagner en rentabilité. Dans les activités de financement et de conseil, elle va regrouper dans une seule unité les activités de relation clients et la banque d'investissement ainsi que les activités de financement. « Chaque année apporte son lot de suppressions de postes », avait réagi dès le 8 avril Khalid Bel Hadaoui, délégué CFDT Société Générale. La banque avait engagé en 2015 un vaste plan de transformation de sa banque de détail en France, destiné à préserver sa rentabilité tout en répondant à l'évolution numérique du secteur et des usages de sa clientèle. *Source AFP*

■ Iqvia France veut licencier 176 personnes, selon les syndicats

La direction de la société américaine de conseil en santé Iqvia a annoncé mi-février aux représentants du personnel sa décision de licencier « pour motif économique » 176 salariés sur les 820 employés en France, ont indiqué la CFDT et l'Unsa de l'entreprise dans un communiqué commun du 4 avril. Ces licenciements sont prévus sur les sites de La Défense (Hauts-de-Seine) et d'Amilly (Loiret), ce dernier étant appelé à fermer. « Ça a été un choc pour tout le monde », même s'il s'agit du « troisième plan social depuis 2011 », raconte un DS basé à La Défense, qui préfère rester anonyme. Sollicitée, la direction n'était pas disponible pour une réaction. « La quasi-totalité des emplois du Loiret sont délocalisés en Espagne », écrivent les syndicats, qui en appellent à Emmanuel Macron et regrettent que les salariés soient sacrifiés « sur l'autel d'une rentabilité accrue », la société réalise « 10 milliards d'euros de chiffre d'affaires dans le monde, dont 180 millions en France l'an dernier ». *Source AFP*

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONSOMMATION

La consommation des ménages

en France était en baisse de 0,4 % en février 2019, après un rebond de 1,4 % en janvier, a annoncé l'Insee le 29 mars, qui l'explique par un recul de la consommation d'électricité. Elle a diminué de 1,8 % en glissement annuel.

BUDGET

L'objectif de déficit public a été

abaissé le 2 avril par le gouvernement à 3,1 % du PIB pour 2019, afin de tenir compte du dérapage plus faible que prévu enregistré l'an dernier. Il est inférieur de 0,1 point à la dernière prévision de l'exécutif, selon Bercy.

La dette publique de la France

devrait continuer à augmenter en 2019 pour atteindre 98,9 % du PIB, soit 0,3 point de plus que l'hypothèse du projet de loi de finances initial, a annoncé Bercy le 2 avril. Elle devrait cependant diminuer les trois années suivantes pour atteindre 96,8 % en 2022.

CROISSANCE

La croissance mondiale ralentit, mais une récession à l'échelle planétaire est écartée « à court terme », a estimé la directrice générale du FMI, Christine Lagarde, le 2 avril. « Nous nous attendons à un rebond de la croissance au cours de la seconde moitié de 2019 et en 2020 ». Cela dit, selon elle, ce rebond serait « fragile ».

NOMINATIONS

DGEFP

Carine Chevrier, Igas, actuellement déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle, est nommée conseillère d'État en service ordinaire, à compter du 27 avril. Elle sera remplacée par **Bruno Lucas**, administrateur civil hors classe, qui prendra ses fonctions le 15 avril. Selon un communiqué du ministère du Travail, celui-ci « a dédié la totalité de sa carrière à l'emploi et à la formation, d'abord à la DGEFP, à l'ANPE puis Pôle emploi et au sein d'Opacalim dont il était le directeur général ».

MINES-PARISTECH

Magali Cesbron a pris ses fonctions de DRH à l'École supérieure nationale des Mines de Paris au 1^{er} janvier 2019. Elle était DRH du Crous de l'académie de Versailles depuis 2015.