

- > **Contrats responsables**: un délai de mise en conformité des accords au 100 % santé accordé
- > **4 questions à... M^e Savine Bernard** sur l'action de groupe contre la discrimination des femmes
- > **La SNCF met en place trois niveaux de gestion** des activités sociales et culturelles

le dossier pratique p. 1-4

- > **Le fractionnement des congés payés** – Conditions et modalités, jours supplémentaires

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

MALADIE

Contrats responsables: un délai de mise en conformité des accords au 100 % santé accordé

Selon une instruction de la DSS du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, les entreprises disposeraient d'un délai supplémentaire d'un an pour la mise en conformité des conventions, accords collectifs ou référendaires, dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise lui-même serait conforme au nouveau cahier des charges des contrats responsables en matière d'optique et de dentaire au 1^{er} janvier 2020. Ce texte, publié le 5 juin, vise à prendre en compte la réforme du « 100 % santé ».

Une **instruction** de la Direction de la sécurité sociale (DSS) du 29 mai 2019 relative aux **contrats responsables** vient se substituer à la circulaire actuelle n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales, afin d'y intégrer les évolutions de réglementations issues de la **réforme** du « 100 % santé » (v. le dossier pratique - Maladie, prévoy. - n° 73/2019 du 17 avril 2019). Outre une reprise détaillée des éléments issus de l'article 51 de la LFSS pour 2019 et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 (v. l'actualité n° 17733 du 15 janvier 2019), notamment sur le contenu du

nouveau panier de soins que les contrats responsables doivent couvrir, le projet de texte apporte des **précisions** sur les modalités de **renouvellement** en optique et auditif et définit une **période transitoire** pour la **mise en conformité des accords** instituant les garanties complémentaires santé.

Pour rappel, la DSS avait déjà envoyé un courrier daté du 13 décembre 2018 au Ctip dans lequel elle indiquait « qu'aucun redressement au titre de l'assiette des cotisations sociales n'interviendra en cas d'écart qui pourrait être constaté au 1^{er} janvier 2020 [...], entre les stipulations de ces accords et celles des contrats d'assurance collectifs mettant en œuvre les garanties prévues par ceux-ci [les contrats responsables, NDLR] » (v. l'actualité n° 17718 du 20 décembre 2018).

Tolérance administrative sous condition

Aux termes de l'article 51 de la LFSS pour 2019 et du décret du 11 janvier 2019, les actes juridiques mettant en place les garanties collectives en matière de santé doivent être adaptés au nouveau cahier des charges à compter du **1^{er} janvier 2020** en ce qui concerne les **dispositifs d'optique** médicale et de soins **dentaires** prothétiques, et à compter du **1^{er} janvier 2021** pour les aides **auditives**. Toutefois, « afin de tenir compte des délais inhérents au processus de négociation collective », l'instruction institue une **tolérance** qui permettra de continuer à bénéficier des exonérations fiscales et sociales au-delà de l'échéance du 1^{er} janvier 2020. Ainsi, leur bénéfice ne sera pas remis en cause dans le cas d'un accord de branche ou d'une **convention** collective instaurant un

régime de frais de santé directement mis en œuvre par l'entreprise ou d'un **accord d'entreprise** ou d'un accord **référendaire** qui ne serait **pas modifié au 1^{er} janvier 2020**, si le **contrat collectif** en lui-même souscrit par l'entreprise est **mis en conformité** à cette date avec la nouvelle réglementation en matière de dispositifs d'optique médicale et de soins dentaires prothétiques. L'instruction rappelle cependant que les partenaires conventionnels et l'employeur restent tenus par l'**obligation de renégociation** prévue par la loi pour sécuriser l'application de la réforme à compter de **2021**.

En outre, l'instruction précise qu'en cas de contrat conclu sur le fondement d'un accord d'entreprise, d'un accord référendaire ou d'une décision unilatérale

// Conférence Liaisons

► Réforme du « 100 % santé » – Quelles nouvelles obligations pour les entreprises ?

Liaisons sociales organise le **vendredi 28 juin 2019** une matinée de conférence sur l'obligation de mise en conformité des complémentaires santé au nouveau cahier des charges des contrats responsables conforme au 100 % santé. Charlotte Bertrand, avocat associé (Fromont-Briens) et Yves Trupin, directeur général d'Actense, feront le point sur les nouveautés apportées par la réforme et les conditions d'adaptation des régimes frais de santé.

📄 www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

de l'employeur, conforme au nouveau cahier des charges du contrat responsable mais non conforme à un accord de branche ou à une convention collective, le bénéfice des exonérations n'est pas remis en cause. Il est aussi indiqué que les actes juridiques instituant les garanties n'ont pas à être modifiés lorsqu'ils opèrent par renvoi au cahier des charges du contrat responsable ou aux garanties du contrat d'assurance souscrit par l'employeur. Ces actes sont réputés mis en conformité avec le nouveau cahier des charges dès lors que le contrat d'assurance a lui-même été adapté.

Périodicité de prise en charge des équipements optiques...

L'instruction comprend quelques précisions sur les modalités de renouvellement des équipements en optique, d'une part, et des aides auditives, d'autre part. En ce qui concerne les équipements d'**optique médicale**, les contrats responsables ne devront prévoir qu'une prise en charge limitée à **un équipement composé de deux verres et une monture** par période de **deux ans** pour les assurés de 16 ans et plus. Ce délai sera réduit à

un an pour les assurés de moins de 16 ans et à six mois pour les enfants jusqu'à six ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Certaines dérogations seront possibles notamment en cas d'évolution de la vue. Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'instruction précise que l'appréciation des périodes susmentionnées se fera à partir de la dernière facturation d'un équipement d'optique médicale ayant fait l'objet d'une prise en charge par l'assurance maladie obligatoire. L'organisme complémentaire devra en outre, avant d'effectuer le renouvellement du remboursement, s'assurer de l'absence de prise en charge au titre d'un contrat responsable souscrit auprès de lui par l'assuré concerné. Parallèlement, en cas d'acquisition de l'équipement en deux temps (monture d'une part et verres d'autre part), le texte explique que la période à l'issue de laquelle un équipement optique (verres et montures) peut être remboursé s'apprécie à la date d'acquisition du dernier élément de l'équipe-

ment. En cas de renouvellement séparé des composantes de l'équipement, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

... et audits

Concernant les dispositifs d'aides auditives, la période de renouvellement sera limitée à **un dispositif par oreille et par période de quatre ans** suivant l'acquisition de l'appareil (date de facturation de l'aide auditive par l'assuré), étant précisé que le délai court séparément pour chacun des équipements correspondant à chaque oreille. Ces dispositions s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2021 et tiendront compte des quatre années antérieures selon l'instruction. Les règles d'appréciation de la période seront identiques à celles décrites ci-avant pour les dispositifs d'optique médicale. ■

Instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116
du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance
maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales
et sociales, JO 5 juin

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

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

4 questions à... M^e Savine Bernard sur l'action de groupe contre la discrimination des femmes

Le 4 juin, la CGT de la Caisse d'épargne Île-de-France, assistée par un collectif d'avocats réunissant M^{es} Savine Bernard, Emmanuelle Boussard-Verrecchia, Slim Ben Achour, João Viegas et Judith Krivine, a mis en demeure la société de faire cesser la discrimination collective alléguée à l'égard des salariées femmes de l'entreprise. Il s'agit de la première action de groupe en faveur des femmes dans une entreprise privée depuis que l'action de groupe en matière de discrimination a été rendue possible par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016. L'occasion de revenir, avec M^e Savine Bernard, sur cette action qui n'est pas encore totalement entrée dans les mœurs.

L'action de groupe : quel est son principe ?

L'action de groupe est menée par un syndicat à la place des salariés. Elle va faire reconnaître par le juge qu'il existe une situation de **discrimination collective** qui concerne tout un groupe. Chez

Safran par exemple, entreprise dans laquelle la première action de groupe a été lancée le 23 mai 2017, il s'agissait des salariés ayant eu un mandat CGT (*v. l'actualité* n° 17334 du 29 mai 2017). Dans l'affaire Caisse d'épargne Île-de-France (CEIDF), ce sont toutes les femmes de l'entreprise. L'intérêt est donc de faire mener par un acteur tiers un procès pour faire reconnaître une situation de discrimination à l'égard de personnes qui ne sont pas parties à la procédure juridique et qui pourraient avoir peur de représailles car elles sont en poste dans l'entreprise. Il s'agit également d'apporter une solution collective à un problème collectif qui constitue un contentieux de masse, **sans encombrer les tribunaux** par une multitude d'actions individuelles.

Comment ça marche ?

Concrètement, elle se déroule en plusieurs étapes. Une **mise en demeure** est adressée par le syndicat à la société. Elle fait partir un **délai de six mois** pendant lequel la **direction** doit informer les

représentants du personnel et **essayer de négocier**. Durant cette phase, le syndicat ne peut pas agir en justice. Ce n'est que **passé ce délai**, qu'il peut assigner la société devant le TGI. **Deux types d'actions peuvent alors être engagés** de façon alternative ou cumulative : une **action en cessation du manquement** et une **action en réparation du préjudice**.

S'agissant de la première, le juge peut ordonner un certain nombre de mesures qui sont nécessaires pour faire cesser la situation de discrimination structurelle qui existe. C'est l'idée de **trouver les causes** de la **discrimination** et de les faire cesser pour l'avenir en changeant les pratiques managériales. Le **second** type d'action consiste à faire reconnaître qu'il y a des préjudices subis par un groupe. Le **tribunal va définir le groupe**, fixer les modalités de réparation des préjudices et de publicité pour que les personnes pouvant se revendiquer du groupe puissent venir obtenir réparation. C'est la *class action* à l'américaine. **Seuls les préjudices nés** durant la période **postérieure** à la **mise en**

demeure peuvent toutefois être réparés dans le cadre de cette procédure. Mais selon moi, à partir du moment où l'on gagne sur l'action en cessation du manquement, qui va impliquer notamment un repositionnement pour les salariés discriminés toujours en poste, il y aura naturellement une négociation sur le passé. C'est l'action en cessation du manquement qui est la plus importante et la plus révolutionnaire.

Parlez-nous de l'affaire Caisse d'épargne Île-de-France

Dans cette affaire, nous en sommes à la première étape. La CEIDF a été mise en demeure le 4 juin 2019 au matin. Elle ne pourra donc pas être assignée devant le tribunal avant le 4 décembre. Durant ces six mois, les discussions vont s'engager avec la direction. Selon moi, cette étape n'est pas vouée à l'échec.

Certes, l'action de groupe n'est pas encore entrée dans les mœurs comme elle l'est aux États-Unis, où il existe une vraie politique de la négociation, avec de très gros accords. Elle est encore très récente dans notre législation et il est normal que les entreprises n'aient pas encore pris l'ampleur de ce nouvel outil juridique mais cette prise de conscience devrait progresser. Il ne fait pas de doute que nous finirons par sortir de cette situation de déni pour entrer dans une vraie politique de négociation comme aux États-Unis.

Pour revenir à ce qui nous a conduits à mener cette action, nous avons constaté plusieurs indices de discrimination envers les femmes. Par exemple, sur la simple question des salaires, nous observons dans le bilan social qu'à chaque niveau de classification, le salaire moyen des femmes est toujours inférieur à celui des hommes: 700 € de moins pour les femmes en moyenne, toutes classifications confondues. Si on regarde ensuite les taux de promotion, indice de la discrimination dans l'évolution de carrière cette fois, les hommes bénéficient de 56,25 % des promotions avec changement de catégorie en 2018, alors qu'ils ne représentent que 38 % des effectifs. Autre indice: sur les six membres du directoire, on compte une seule femme, et celle-ci n'a pas de responsabilités fonctionnelles. Dans le même sens, il apparaît que plus on monte en classification, moins il y a de femmes. Ce sont des preuves fortes de discrimination.

Quel est l'index de l'égalité femmes/hommes de la CEIDF ?

La CEIDF a obtenu un score de 94/100. Mais l'index est fait pour avoir de bonnes notes. Par exemple, sur les 100 points, 15 sont attribués si vous augmentez les salariées à leur retour de congé maternité (*C. trav.*, art. L. 1225-26). Vous avez donc le total des points sur cet indicateur au seul motif que vous respectez des dispositions légales obligatoires (et sans même

vérifier que le montant de l'augmentation est conforme aux dispositions légales, seul étant contrôlé le principe de l'augmentation). Si vous regardez l'indicateur de l'écart des taux de promotion entre les hommes et les femmes l'entreprise a un total de 15/15: ce n'est pas l'importance de la promotion mais le nombre qui est pris en compte. C'est ce qui explique que la société a le total des points alors que le bilan social montre qu'en 2018 les hommes bénéficient de 56,25 % de la totalité des promotions avec changement de catégories (promotions les plus importantes) alors qu'ils ne représentent que 38 % des effectifs. Le score obtenu par la CEIDF en lui-même soulève d'ailleurs quelques interrogations puisque si l'on prend l'indicateur de la répartition des femmes/hommes parmi les dix plus hautes rémunérations, la CEIDF a obtenu 5/10, alors que pour obtenir ce score, il faut au moins deux femmes dans les dix plus hautes rémunérations et la société n'en a qu'une (rapport situation comparée 2018).

Les réformes récentes (*v. le dossier juridique Égalité- n° 21/2019 du 31 janvier 2019*) n'ont donc pas permis d'endiguer le phénomène de discrimination envers les femmes en entreprise. Mais l'action de groupe a été conçue avec cet objectif. C'est une solution collective à un contentieux de discrimination de masse. Aux syndicats de s'en emparer et de porter la cause des femmes. ■

IRP

La SNCF met en place trois niveaux de gestion des activités sociales et culturelles

Après une période transitoire, qui s'achèvera le 30 juin prochain, trois niveaux de gestion des activités sociales et culturelles (ASC) seront mis en place au sein du Groupe public ferroviaire (GPF), la SNCF. Les ASC locales et mutualisées seront ainsi confiées aux CASI (comités des ASC interentreprises). C'est ce que prévoit un accord à durée indéterminée conclu, le 15 mars dernier, suite à la mise en place des CSE à la SNCF au 1^{er} janvier 2019, date à laquelle les accords antérieurs, notamment celui fixant les modalités de gestion mutualisée des ASC, sont tombés.

La direction du groupe public ferroviaire, la CGT, SUD-Rail et l'Unsa ont signé, le 15 mars 2019, un accord sur les

modalités de gestion des ASC mutualisées au sein du GPF. La CGT et l'Unsa se félicitent, dans des communications, de cette garantie de continuité des ASC. La CGT estime que « les activités sociales seront un espace, qui restera préservé de l'éclatement de l'entreprise ». L'Unsa « valide en responsabilité » l'accord, qui protégera un « marqueur important d'appartenance à ce que l'on dénomme communément la famille cheminote ». Les instances représentatives du personnel (IRP) de la SNCF, poursuit l'union, ont « démontré leur capacité à gérer les 1,721 % de la masse salariale, correspondant à la dotation aux ASC ».

Enjeux de la négociation

Au moment de la mise en place, au 1^{er} janvier 2019, des comités sociaux et écono-

miques (CSE), les dispositions conventionnelles relatives aux anciennes IRP sont réputées caduques. Afin de garantir aux cheminots une « proximité d'accès » et une « continuité » des ASC, après la mise en place de la nouvelle architecture des IRP résultant tant des ordonnances Macron, que de la modification des périmètres des instances, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord dans le cadre de l'article L. 2101-5 du Code des transports. Selon ce dernier, par dérogation aux dispositions du Code du travail, la gestion d'une part substantielle des activités sociales et culturelles des établissements publics constituant le groupe public ferroviaire est assurée, contrôlée et mutualisée, selon des modalités fixées par accord collectif du groupe public ferroviaire.

Choix de trois niveaux de gestion

Les signataires retiennent **trois niveaux de gestion des ASC**. Après la période transitoire, qui s'achève le 30 juin, l'accord confiera :

- les **ASC à caractère national** au CSE central du GPF, créées en application des dispositions de l'article L. 2101-5 du Code des transports ;
- les **ASC locales et mutualisées** confiées aux comités des activités sociales et culturelles interentreprises (CASI) créés en application combinée du Code des transports et de l'article R. 2312-43 du Code du travail relatif aux comités des activités sociales et culturelles interentreprises. Les 23 CASI seront, estime la CGT, des **instances de proximité interentreprises** ayant des périmètres géographiques raisonnables, puisque ceux-ci correspondront aux anciennes régions SNCF ;
- les **ASC locales et non mutualisées** confiées aux CSE d'établissement.

Pour ces activités sociales et culturelles, le CSE central du GPF dispose d'un **mandat de gestion régi par le Code civil**. Ce mandat ne lui permet pas de remettre en cause les activités constituant les ASC nationales listées par l'accord, précise l'accord. Parmi ces activités, figurent les séjours vacances enfance/jeunesse et famille, le service du livre et des bibliothèques et bibliothèque de prêt par correspondance, les subventions aux structures nationales des sociétés d'agents et la définition du barème pour les indemnités pour frais d'études.

Mutualisations obligatoires ou non

L'accord prévoit une **mutualisation obligatoire** de la contribution de 1,721 % au bénéfice du CSE central du GPF. Les CSE d'établissement rétrocèdent 34,10 % des dotations ASC perçues par chacun d'eux au CSE central. Elles le mettront en mesure d'assurer les ASC nationales.

L'accord prévoit une **seconde mutualisation obligatoire**, réalisée au bénéfice

des CASI. Elle est fixée à 15 % des dotations ASC perçues par chaque CSE, pour permettre la gestion mutualisée de la restauration et du convoyage en colonies de vacances. Une **mutualisation optionnelle**, au bénéfice des CASI, porte sur les autres financements. Elle est donc de 50,9 % des dotations perçues par chaque CSE pour permettre la gestion mutualisée des activités sociales locales (installations sportives, culturelles, clubs, activités régionales, mise à disposition...). À noter enfin que l'accord prévoit le versement d'une contribution annuelle de près de sept millions d'euros (en 2018) versée aux CASI destinée à la restauration collective du personnel du GPF. ■

Accord du 15 mars 2019 sur les modalités de gestion des activités sociales et culturelles mutualisées au sein du Groupe publicferroviaire

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

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Restructuration des branches. Un avis paru au *Journal officiel* du 5 juin 2019 indique que la ministre du Travail envisage de prendre un arrêté tendant à fusionner des champs conventionnels. Sept secteurs sont concernés. La convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine serait rattachée à celle de la presse d'information spécialisée, et celle de la coopération maritime à celle de la conchyliculture. Les deux conventions collectives nationales des navigants du groupement des armateurs de services de passages d'eau et des personnels navigants d'exécution rejoindraient la CCN des navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes. Les deux conventions collectives nationales des navigants d'exécution et officiers du remorquage maritime rejoindraient également la CCN de navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes. Enfin, celle des navigants techniques des exploitants d'hélicoptères serait rattachée celle du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

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

➤ Législation et réglementation

Les champs d'intervention de plusieurs Opco sont complétés. En vertu de quatre arrêtés du 9 mai, le champ d'intervention de quatre opérateurs de compétences (Opco) intègre une ou plusieurs conventions collectives nationales (CCN) non encore couvertes dans le cadre des agréments initiaux (*v. l'actualité n° 17788 du 2 avril 2019*). L'Opco cohésion sociale devient compétent auprès des salariés de la branche Unédic-Assédic, l'Opco santé auprès de ceux de la branche du thermalisme et l'Afdas auprès des salariés des campings. Le champ d'intervention de l'Opco Atlas intègre la branche des caisses d'épargne et celle des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air. Deux autres arrêtés modifient le nom de deux Opco. L'Opco Mobilité devient l'Opco Mobilités et l'Opco Commerce devient Opcommerce (*Arr. du 9 mai 2019, JO 1^{er} juin*).

Cinq Opco sont agréés outre-mer. Cinq arrêtés du 29 mai autorisent cinq Opco à gérer les fonds de la formation outre-mer en plus de l'Opco des entreprises de proximité et celui des services à forte intensité de main-d'œuvre qui conservent leurs compétences sur l'ensemble du territoire national (*v. l'actualité n° 17788 du 2 avril 2019*). Ces nouvelles autorisations prennent la relève au 1^{er} juin des autorisations temporaires qui avaient été accordées au 1^{er} avril. L'Afdas, l'Opco Cohésion sociale, Ocapiat et l'Opco santé peuvent ainsi gérer les fonds de la formation professionnelle en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à La Réunion. L'Opco Construction est autorisé à gérer les fonds sur ces mêmes territoires mais aussi à Mayotte, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin (*Arr. du 29 mai 2019, JO 1^{er} juin*).

L'expérimentation d'une « e-carte d'assurance maladie » est lancée. Les Cnam du Rhône et des Alpes-Maritimes, ainsi que les MSA Ain-Rhône et Provence-Azur vont expérimenter, pour une durée de 12 mois, l'utilisation *via* une application mobile d'une e-carte d'assurance maladie individuelle interrégime. Un décret en date du 27 mai 2019 vient de préciser les modalités de délivrance, d'utilisation, de gestion et de suppression de cet outil. Ce décret est entré en vigueur au lendemain de sa publication, soit le 30 mai. Cette e-carte ne sera utilisable que chez les professionnels participant à l'expérimentation. Assurés et professionnels devront être expressément volontaires (*D. n° 2019-528 du 27 mai 2019, JO 29 mai*).

Politique sociale

■ **Projet de loi d'orientation des mobilités: FO met l'accent sur la prime transport**

«FO ne peut que regretter que le projet de loi d'orientation des mobilités (LOM) n'aille pas jusqu'au bout en rendant systématique la prise en charge du coût du transport par l'entreprise pour les salariés n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail... et exclue les salariés des entreprises de moins de 50 salariés», indique le syndicat par communiqué de presse du 5 juin 2019. L'organisation rappelle que le 22 novembre dernier, elle avait mis l'accent sur le fait que le dispositif «prime transport» existant, renvoyant à la seule négociation d'entreprise ou à la décision unilatérale de l'employeur, «n'était pas suffisamment efficace et avait appelé à ce que la solution passe par une démarche interprofessionnelle et par la négociation de branche permettant ainsi de couvrir toutes les entreprises en évitant le prétexte de la distorsion de concurrence». FO a aussi appelé à ce que le plafond de 200 € soit relevé «et maintient cette nécessité à un moment où le coût de l'essence et du diesel repart à la hausse».

Sécurité sociale

■ **Le gouvernement lance «oups», pour une mise en œuvre concrète du droit à l'erreur**

La loi pour un État au service d'une société de confiance (Essoc), promulguée le 10 août 2018 (*v. le dossier juridique - Sécu. - n° 161/2018 du 6 septembre 2018*), «enclenche une dynamique de transformation de l'action publique. Elle entend renforcer le cadre d'une relation de confiance entre les usagers et l'administration», indique le ministère de l'Action et des comptes publics par communiqué de presse le 4 juin 2019. Il rappelle que l'élément phare de cette loi, est «le droit à l'erreur» qui institue au profit des citoyens, «un *a priori* de bonne foi». Pour faire valoir ce droit, le site *oups.gouv.fr* est lancé, avec un onglet «particuliers» et un autre «entreprises».

RSE

■ **Hermès introduit des critères RSE pour 10 % du salaire variable de son dirigeant**

Le groupe Hermès a annoncé, le 4 juin 2019 lors de son assemblée générale, que 10 % de la rémunération variable de son dirigeant serait soumise dès 2019

à des critères RSE (responsabilité sociale et environnementale), comme la consommation d'énergies industrielles ou l'ancrage territorial des sites. Ce nouveau mode de calcul s'appliquera sur la rémunération variable d'Axel Dumas qui sera versée en 2020, au titre de l'exercice 2019 (sans détail sur chiffres sur les objectifs à atteindre et les modalités de calcul). Trois critères devront être respectés: «le découplage entre la croissance de l'activité à taux et périmètre constants, et l'évolution de la consommation d'énergies industrielles». Seront également évaluées «les actions prises en faveur de l'ancrage territorial du groupe en France et dans le monde, hors grandes villes» ainsi que «les initiatives du groupe en faveur de l'égalité hommes/femmes». *Source AFP*

Dépendance

■ **La journée de solidarité devrait rapporter près de 2,9 milliards d'euros en 2019**

La journée de solidarité, créée en 2004 pour financer la prise en charge des personnes âgées ou handicapées, devrait générer plus de 2,87 milliards d'euros de recettes en 2019, a indiqué la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) dans un communiqué du 4 juin. Cette année, la collecte devrait approcher 2,1 milliards d'euros chez les actifs et 785 millions chez les retraités, précise la CNSA. Cette manne ne représente toutefois qu'«entre 4 et 5 %» des «plus de 60 milliards d'euros» dépensés chaque année pour «la compensation de la perte d'autonomie», ajoute-t-elle. *Source AFP*

Non-salariés

■ **Santé, chômage, retraite: les créateurs d'entreprise réclament plus de droits sociaux**

L'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie), suite à une consultation auprès de 2000 entrepreneurs, a remis le 3 juin 2019 des propositions au gouvernement. D'abord, «mieux indemniser les entrepreneurs en cas de maladie». L'association plaide pour un «accès aux indemnités journalières dès la création de l'entreprise et non pas au terme d'un an» ou encore pour une meilleure information concernant les droits d'accès à la CMU (couverture maladie universelle) et à l'ACS (aide pour une complémentaire santé). Pour le régime de retraite des travailleurs indépendants, l'Adie défend «l'acquisition de trimestres supplémentaires»

afin de «valoriser la prise de risque que représente la création d'entreprise». Enfin, elle réclame un accès plus large à une assurance chômage, qui n'est actuellement accessible qu'aux personnes ayant connu une liquidation judiciaire. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ **Les Français travaillent moins que les autres sur l'année**

La Direction générale du trésor a publié le 5 juin 2019 une étude sur la durée de travail des Français, indique *Le Figaro* (06-06). Certes, les «jeunes Français entrent un peu plus tôt sur le marché du travail, à 20,7 ans, contre 22,4 ans en Allemagne», note le quotidien, et travaillent autant que les autres par semaine (36,1 heures tous salariés confondus contre 36,3 heures dans les autres pays européens). En revanche «ils disposent de plus de jours de congés dans l'année, avec un total de 32 jours chômés contre 25 en moyenne ailleurs». De plus, ils sortent du marché du travail à 62 ans en moyenne contre 64 ans dans l'UE.

Entreprises

■ **Bruno Le Maire favorable au rapprochement entre Ascovel, Hayange et FN Steel**

Le ministre de l'Économie a appuyé le projet du fonds Greybull Capital de former un nouvel ensemble avec l'aciérie Ascovel et deux usines à Hayange (Moselle) et aux Pays-Bas du groupe en faillite British Steel, le 5 juin 2019 lors des questions au gouvernement à l'Assemblée nationale. «Je pense que nous pouvons à terme envisager un groupe tout à fait cohérent autour d'Ascovel, qui fournira la matière première, Hayange, qui réalisera les rails de chemin de fer [...] et le site néerlandais» FN Steel, a déclaré Bruno Le Maire. «L'ensemble fait quelque chose de cohérent, de rentable», a-t-il insisté. Le gouvernement français n'a cependant pas la main sur ce dossier, British Steel ayant été placé en faillite depuis le mois dernier en Grande-Bretagne. *Source AFP*

■ **Le ministre de l'Économie demande des «clarifications» à GE**

Toujours à l'Assemblée nationale le 5 juin, lors des questions au gouvernement, le ministre de l'Économie a durci le ton, indiquant qu'il était «inacceptable» qu'à GE Belfort, l'activité des turbines à gaz soit «purement et simplement liquidée». Un millier de postes devraient être supprimés. «Nous allons demander à GE de réduire son plan

social et de clarifier ses intentions », a également affirmé le ministre, annonçant qu'il retrouvera les dirigeants du groupe américain « au ministère début septembre pour voir comment ce plan social a évolué et s'il répond à vos demandes et aux nôtres ». *Source AFP*

■ Fin de la grève à la plus grosse usine de Nutella au monde

Les salariés de l'usine Ferrero de Villers-Ecalles, ont repris le travail après sept jours de grève et de blocage du site visant à obtenir une hausse des salaires, a indiqué la direction par communiqué le 5 juin 2019. Les syndicats qui réclamaient le versement d'une prime Macron de 900 € ont obtenu le versement à chaque salarié de 800 € de prime de pouvoir d'achat et de prime de production annuelle, et une augmentation des salaires minimale indexée sur l'inflation. « On a signé un accord de fin de conflit, il est acté... les jours de grève nous sont échelonnés (et retirés) à raison d'un jour par mois », a indiqué le délégué Force ouvrière (FO), satisfait de voir annulée une astreinte-assignation de 1 000 € par heure qui menaçait le 3 juin dernier les grévistes. *Source AFP*

■ Ford sur le point de fermer une usine de moteurs au Royaume-Uni

Le constructeur Ford est en passe d'arrêter son usine de moteurs de Bridgend (Royaume-Uni), révèlent le 5 juin 2019 les médias britanniques. La BBC indique par ailleurs que la direction Ford Europe convoqué le 6 juin les syndicats pour une réunion sur l'avenir de ce site, en présence de responsables américains du constructeur. *Source AFP*

■ Samsic : une grève affecte le nettoyage de la ligne 6 du métro parisien

Les usagers de la ligne 6 doivent enjamber des détritres dans les couloirs et les escaliers de certaines stations. Selon un représentant CFDT du pôle propreté de Samsic, une soixantaine de salariés chargés du nettoyage des lignes 5, 6 et 8 de la RATP sont en grève depuis le 28 mai. Les grévistes demandent une hausse de 3 % du salaire de base, une revalorisation de leur prime de nuit à 2 €, le passage à temps plein des salariés à temps partiel lorsqu'ils le demandent et l'embauche des CDD en CDI. « Des propositions leur ont été faites, qu'ils ont refusées : une hausse des salaires (entre 1 600 et 3 000 € brut) de 1 %, et de 4 % de la prime de nuit (qui passerait de 1,10 € de l'heure à 1,20 €) »,

rétorque pour sa part le directeur général. Pour le syndicat Solidaires RATP, « la direction de la RATP laisse la situation se dégrader » et « oppose les grévistes aux agents RATP en demandant, par exemple, à ces derniers de balayer les couloirs et escaliers du métro ». De son côté, la RATP affirme qu'il appartient à Samsic de régler le conflit. *Source AFP*

■ Un ex-salarié homosexuel poursuit Goldman Sachs pour discrimination

Aux États-Unis, un salarié de 31 ans, qui travaillait dans la division censée réfléchir sur les produits financiers au sein de Goldman Sachs, affirme qu'il a été licencié malgré huit ans de bons retours et de bonnes évaluations de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Il a porté plainte le 5 juin contre son ex-employeur. Sa performance n'étant pas en cause, il estime que son licenciement « abrupt » en 2018 est intervenu après s'être plaint d'avoir été plusieurs fois l'objet de discriminations liées à son orientation sexuelle. Il raconte ainsi avoir été exclu d'une conférence téléphonique avec un client de Goldman Sachs parce que sa voix, lui aurait-on dit, était « trop gay ». Un responsable lui aurait par ailleurs une fois demandé : « Qu'est-ce qui ne va pas avec toi ? Te comportes-tu de cette façon parce que tu es gay ? » Goldman Sachs a répondu : « Cette plainte est sans fondement et nous entendons nous défendre contre ces allégations infondées ». *Source AFP*

Europe

■ Budget de l'UE pour 2020 : la Commission centre sa proposition notamment sur l'emploi des jeunes

La proposition du budget pour l'UE a été présentée. C'est « le septième et dernier de l'actuel budget à long terme » pour 2014-2020, rappelle un communiqué de la Commission du 5 juin 2019. Notamment : 13,2 milliards d'euros pour la recherche et l'innovation à travers l'Europe dans le cadre d'Horizon 2020 (+ 6,4 % par rapport à 2019) ; 2,8 milliards d'euros pour l'éducation dans le cadre d'Erasmus + ; 117 millions d'euros au profit de l'initiative pour l'emploi des jeunes (IEJ), qui vise à apporter son soutien aux jeunes vivant dans des régions où ceux-ci sont touchés par un taux de chômage élevé (ce qui porte le financement total en faveur de l'IEJ entre 2014 et 2020 à 4,5 milliards d'euros). Le budget 2020 sera négocié entre

les États membres et le Parlement européen nouvellement élu.

International

■ 28 ans après leur grande grève, les femmes suisses remettent cela

Près de 30 ans après leur dernière grande grève (14 juin 1991), les femmes suisses, portées par la vague #Metoo, sont appelées à une nouvelle journée de mobilisation le 14 juin face aux inégalités salariales, dans un pays où les débrayages sont rares. Les salariées touchent en moyenne environ 20 % de moins que les hommes. Quant aux agricultrices, environ 70 % ne reçoivent pas de revenu car elles travaillent souvent en famille. Elles ne cotisent donc pas pour leur retraite car les non-salariés n'ont pas l'obligation de le faire, une « situation particulière » à la Suisse, déplore la présidente de l'Union des paysannes. Après les grandes manifestations des Espagnoles, des Islandaises et des Belges, les Suisses entendent aussi faire valoir leurs droits, avec pour mot d'ordre : « Plus de temps, plus d'argent et du respect ». *Source AFP*

■ Le G7 Social axé sur « plus de justice sociale dans la mondialisation »

Le G7 Social (6 au 7 juin) qui se retrouve cette année à Paris, accueilli par Muriel Penicaud, a choisi de travailler sur des réponses communes à apporter pour plus de justice sociale dans la mondialisation. La présidence française a fixé quatre priorités de discussion : renforcer la coopération multilatérale pour plus de justice sociale ; soutenir l'accès universel à une protection sociale adaptée aux mutations du travail, accompagner les individus face aux transformations numériques, assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Alors que l'Organisation internationale du travail (OIT) fête ses 100 ans, le principal objectif de Paris est d'obtenir que les programmes ou recommandations des organisations internationales (FMI, Banque mondiale, OMC, OCDE) prennent davantage en compte les droits des travailleurs et n'envoient pas des messages contradictoires aux pays les plus vulnérables. Cela passerait par des rencontres annuelles de ces organisations « pour faire respecter les normes internationales du travail dans le commerce » et « veiller à ne pas dégrader la couverture sociale des travailleurs lors des programmes d'aide financière ». *Source AFP*

