

CONVENTIONS ET ACCORDS

Négociation sur l'égalité professionnelle : l'importance d'informer les syndicats

L'employeur peut-il choisir les indicateurs les plus efficaces à transmettre aux syndicats dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? La question est inédite. La Cour d'appel de Paris y a répondu par la négative le 23 mai 2019 : la totalité des indicateurs concernés de la BDES, ainsi que les indicateurs catégoriels se référant au modèle interne de carrières et compétences du groupe, doivent être communiqués aux organisations syndicales représentatives. L'occasion d'affirmer également la compétence du juge des référés pour ordonner la communication d'informations manquantes, peu important que les textes relatifs à la négociation sur l'égalité professionnelle ne le prévoient pas expressément.

Le sujet n'est pas anodin. Nul besoin de rappeler en effet que l'égalité femmes/hommes est la « grande cause du quinquennat ». Entre les nouvelles règles de négociation sur l'égalité professionnelle (*C. trav.*, art. L. 2242-1 et s.) et la mise en œuvre de l'index égalité (*v. le dossier juridique - Égalité - n° 21/2019 du 31 janvier 2019*), tous les acteurs de l'entreprise sont concernés, syndicats comme patronat. Les informations en

la matière sont toutefois détenues par l'employeur. Et il arrive qu'il n'en transmette pas la totalité aux organisations syndicales. Difficile alors pour ces dernières de mesurer la réalité de la situation en l'absence d'information complète sur le sujet. La négociation sur l'égalité professionnelle ne peut qu'en pâtir puisque pour gommer les disparités femmes/hommes existant dans l'entreprise, encore faut-il en avoir connaissance.

C'est ce qui sous-tend la décision rendue par la **Cour d'appel de Paris** le 23 mai dernier. La juridiction a en effet **enjoint, sous astreinte**, à la société Ericsson de **fournir aux syndicats**, 15 jours avant la reprise de la négociation sur l'égalité professionnelle, la totalité des **indicateurs** de la **BDES** (base de données économiques et sociales) et des indicateurs catégoriels issus du modèle interne de carrières et compétences du groupe.

Demande de suspension des négociations en cours

La société Ericsson avait **engagé la négociation obligatoire** en matière d'égalité professionnelle début **mars 2018**. En juillet 2018, considérant que les **informations transmises** relativement à la situation comparée des femmes et des hommes étaient **insuffisantes**, plusieurs **syndicats** ont **saisi le TGI d'Evry en référé** en vue d'obtenir la **suspension** de la **négociation** jusqu'à la **communication** :

– de la **totalité des indicateurs** de la **BDES** relatifs à l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, listés à l'article R. 2312-9 du Code du travail. La négociation obligatoire sur

l'égalité professionnelle s'appuie en effet sur les données correspondantes figurant dans la BDES (*C. trav.*, art. L. 2242-17);

– ainsi que des **indicateurs** renseignés conformément à la **grille de positionnement interne**, par métier et échelon.

Si ces demandes ont, dans un premier temps, été déclarées irrecevables, la Cour d'appel de Paris en a jugé autrement.

Compétence du juge des référés en cas d'information insuffisante

La cour d'appel répond, en premier lieu, à la question de la **compétence du juge des référés pour ordonner la communication**, aux organisations syndicales, des **informations** nécessaires dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle. Rappelons que depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, l'employeur n'est plus tenu de consulter le comité sur les projets d'accord d'entreprise (*C. trav.*, art. L. 2312-14). La raison avancée par le législateur ? L'absence d'effet utile de cette formalité dès lors que les acteurs de la négociation sont souvent élus au comité d'entreprise. De par leur double casquette, la majorité d'entre eux a en effet accès à la BDES qui centralise l'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, ou du comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2312-36). Certes, mais s'il existe une procédure particulière permettant au comité consulté d'agir en référé si la BDES est



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

absente ou incomplète (*C. trav.*, art. L. 2323-4 ancien; CE; L. 2312-15; CSE), une telle **procédure** n'est en revanche **pas prévue pour les organisations syndicales qui négocient un accord d'entreprise**. Ce qui peut poser problème lors des négociations sur l'égalité professionnelle, qui s'appuient notamment sur les données contenues dans la BDES si aucun accord de méthode n'en dispose autrement (*C. trav.*, art. L. 2242-17, 2°).

Une **omission palliée** par la **Cour d'appel de Paris** dans cette affaire puisque, selon elle, la compétence de la **juridiction des référés** n'est **limitée ni** « au seul **contrôle** de la **régularité** formelle sur le déroulement de la **négociation** quant à la fixation du **calendrier** des réunions », ni « à la procédure d'**information-consultation** du comité d'entreprise » ou du comité social et économique. En effet, affirme-t-elle, « le non-respect de l'obligation de communiquer les informations définies de manière précise par le Code du travail, dans le cadre de la négociation collective avec les organisations syndicales, constitue un trouble manifestement illi-

cite qui justifie la compétence du juge des référés ».

La cour d'appel ajoute que « la **communication** des **données** conformes aux textes **permet d'assurer l'information complète des organisations syndicales** représentatives ainsi que la régularité de l'accord d'entreprise à venir, ce qui motive l'intervention du juge des référés avant la fin de la négociation ».

Communication des indicateurs manquants

Restait à savoir si les syndicats avaient bien été destinataires de ces « données conformes aux textes ». La cour d'appel a estimé que tel n'était pas le cas. Étant donné que l'article R. 2312-10 du Code du travail « précise que les **informations figurant dans la base de données** portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes », les éléments devant être **communiqués aux syndicats** concernaient donc « les années 2016, 2017 et 2018, et le cas échéant le prévisionnel 2019 à 2021 inclus », commence-t-elle.

S'agissant du **contenu des indicateurs à communiquer**, elle poursuit en soulignant que l'**ensemble des données** figurant à l'article R. 2312-9 et listés par les parties **doivent être transmis** aux organisations syndicales. Il en va de même des indicateurs déclinés par métier et échelon, conformément à la grille interne applicable à l'entreprise. Répartition des effectifs selon le type de contrat et la durée du travail, congés, embauches, départs, rémunération, âge moyen, promotions et ancienneté par métier et échelon, ou encore rémunération moyenne ou médiane effective par tranche d'âge (incluant la part variable), sont ainsi autant de données à communiquer aux syndicats avant la reprise de la négociation.

La société a annoncé qu'elle allait se pourvoir en cassation. Reste donc à savoir si la Haute juridiction confirmera cette solution. ■

CA Paris, pôle 6, ch. 2, 23 mai 2019, n° 18/24253

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

MINIMA SOCIAUX

La concertation sur la création d'un revenu universel d'activité est lancée

Le calendrier de la concertation pour la mise en place d'un revenu universel d'activité (RUA) ainsi que les lignes directrices du projet ont été présentées le 3 juin 2019 par la ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, et sa secrétaire d'État, Christelle Dubos. Un projet de refonte d'envergure visant à la fusion d'un grand nombre de prestations, sur lequel les acteurs seront consultés de juin à décembre, et qui devrait faire l'objet d'une loi en 2020.

Ce projet de réforme des prestations sociales destinées aux ménages modestes fait suite aux annonces faites par Emmanuel Macron dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté le 13 septembre dernier (*v. l'actualité* n° 17652 du 17 septembre 2018). Il doit aboutir à la création d'un revenu universel d'activité (RUA), qui résultera de la fusion de plusieurs aides. Le ministère des Solidarités et de la Santé a lancé le 3 juin la concertation nationale qui « a pour objet de préciser les objectifs, les principes, le périmètre et le fonc-

tionnement de ce nouveau revenu ». La réforme doit se traduire par une augmentation du taux de recours des bénéficiaires, grâce à une simplification de l'accès au droit, ainsi qu'à une incitation à la reprise d'activité.

Lignes directrices du projet de réforme

La réforme devra s'articuler autour de cinq impératifs :

- la **dignité**, « pour assurer une protection adéquate » aux personnes qui n'ont pas ou peu de revenus professionnels ;
- la **simplicité**, pour faciliter l'accès aux droits et lutter contre le non-recours ;
- la **transparence**, afin d'aider les allocataires à prévoir les évolutions de leurs revenus et les bénéfices monétaires d'un retour à l'emploi ;
- l'**équité**, afin d'assurer plus de clarté dans les règles et l'égalité de traitement des personnes se trouvant dans une situation identique ;
- la **responsabilité**, à l'aide d'un « contrat d'engagement réciproque renoué » avec les bénéficiaires pour assurer un accompagnement adapté vers l'activité.

Champ des prestations sociales potentiellement concernées

La multiplicité des prestations prévues par le système d'aide actuel est vecteur de complexité pour les bénéficiaires. Selon la Drees, en mars 2018, 30 % des allocataires potentiels n'avaient pas demandé le RSA.

Le RUA a donc pour objet de rendre le système plus lisible, plus accessible et davantage incitatif au retour à l'emploi. Il consisterait dans la **fusion** d'un « grand nombre de prestations ». Pour l'heure, il s'agirait du **RSA**, de la **prime d'activité** et des **APL**, mais le gouvernement ne ferme pas la porte à la fusion d'aides supplémentaires comme l'a énoncé Christelle Dubos. L'intégration de l'**allocation aux adultes handicapés** au RUA sera notamment débattue durant la concertation, tout en s'assurant que les budgets accordés actuellement à la prise en charge du handicap ne soient pas modifiés. L'accès des **jeunes adultes** au RUA, les spécificités des territoires d'outre-mer, ou encore les modalités de la transition d'un système à l'autre sont autant de sujets qui

seront questionnés tout au long de la concertation.

Les échanges devront également porter sur les **modalités techniques de versement** des prestations et la qualité de service aux usagers, des dispositifs d'automatisation de l'attribution des aides étant envisagée. Toutefois, le ministère prévient qu'un accueil physique et des possibilités d'effectuer des démarches auprès d'un agent seront maintenus, en particulier pour les personnes rencontrant des difficultés dans l'utilisation des nouveaux outils numériques.

Modalités de la concertation

Le travail collectif de **concertation** sera assuré par le délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté, **Olivier Noblecourt**, et le travail d'**analyse technique** par le rapporteur général au revenu universel d'activité, **Fabrice Lenglard**.

Une double concertation est prévue : institutionnelle et publique. La première se tiendra au sein du **comité national du RUA**, présidé par Christelle Dubos, secrétaire d'État auprès de la ministre des Solidarités et de la Santé. Ce comité réunira les acteurs concernés, notamment les partenaires sociaux, les représentants des associations, ainsi que ceux des collectivités territoriales et des acteurs impliqués dans la politique du logement. En parallèle se tiendra une **concertation publique** qui prendra la forme :

- d'une **consultation en ligne** : une plateforme devrait ouvrir dans le courant du mois de septembre permettant aux citoyens d'apporter leurs contributions ;
- de concertations territorialisées et thématiques organisées sur six territoires ;
- de *focus groups*, centrés sur les bénéficiaires et agents concernés, et mobilisés pour tester la perception de certains axes de la réforme ;
- d'un jury de citoyens, représentatif de la population française, organisé sur des sujets plus précis et techniquement complexes.

Calendrier et phases de la concertation

La concertation institutionnelle est organisée en cinq phases se déroulant de juin à décembre :

- « **les constats** ». Il s'agit de l'état des lieux relatif au taux de non-recours, à la sédimentation des aides créatrice de complexité, etc. ;
- les « **principes et objectifs de la réforme** » permettant de définir ses contours précis ;
- le « **périmètre et les situations concernées** », personnes handicapées, jeunes, etc. ;
- les « **parcours de l'allocataire** », afin de déterminer qui sera l'interlocuteur du bénéficiaire, quels seront les critères d'éligibilité, etc. ;
- la « **gouvernance et le financement** », pour fixer les modalités de gestion, le rôle des acteurs, la méthode de financement.



// Conférence Liaisons

► Télétravail, les entreprises témoignent

Le **mercredi 10 juillet 2019**, des entreprises ayant négocié un accord sur le télétravail partageront leurs expériences concernant sa mise en place et son déploiement.

Durant cette matinée, la parole sera donnée à plusieurs DRH et délégués syndicaux. Quels ont été les points de crispation et les points de vigilance pendant la négociation ? Quels bienfaits, ou dysfonctionnements, relèvent-ils aujourd'hui ?

Pour plus d'informations :

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

La **concertation** sera **clôturée en janvier 2020**, et elle devrait aboutir à une loi. Le ministère des Solidarités et de la Santé a toutefois alerté sur le fait qu'une **réforme** d'une telle envergure ne pourra pas être **effective** avant courant **2023**. ■

Ministère des Solidarités et de la Santé, dossier de presse sur le « **revenu universel d'activité** : lancement de la concertation » du 3 juin 2019

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

France Télévisions signe un accord permettant de déployer son projet d'entreprise jusqu'en 2022

Développer son activité vers le numérique tout en maintenant fortement sa présence sur le linéaire, tels sont les objectifs que s'est assigné France Télévisions sur la période 2019-2022. Pour déployer son projet d'entreprise la société nationale de programme a signé, le 7 mai 2019, un accord-cadre en vue d'accompagner ses collaborateurs dans l'acquisition de compétences adaptées, de recruter de nouveaux collaborateurs, mais également de permettre à ceux qui le souhaitent de quitter l'entreprise. L'accord met ainsi en place une GPEC « de progrès par projet » ainsi qu'« un dispositif de mobilité externe sécurité incluant un dispositif de fin de carrière ». L'accord a pris

effet le 24 mai, le lendemain de sa validation par la Direccte. Il devrait conduire, d'ici 2022, à la disparition de 900 postes.

La direction de France Télévisions a signé, le 7 mai 2019, avec les organisations syndicales CFDT, CGT et FO un accord-cadre relatif au **déploiement du projet d'entreprise** sur la période 2019-2022. Ce texte intervient après l'échec, fin avril des négociations sur la recomposition des effectifs (*v. l'actualité n° 17810 du 6 mai 2019*).

Rappelant les objectifs accompagnant le plan de départs volontaires que la direction souhaite mettre en œuvre d'ici à 2022, 900 suppressions de postes (*v. l'actualité n° 17735 du 17 janvier 2019*),

cet accord prévoit également un volet GPEC permettant de négocier projet par projet et de faire ainsi le point sur les besoins en ressources humaines. Des engagements sont également pris en termes d'emploi et de qualité de vie au travail. Enfin, cet accord-cadre met en place un dispositif d'accompagnement au départ pour les salariés désireux de quitter l'entreprise en faisant valoir leurs droits à la retraite ou pour réaliser un projet professionnel.

Préparation de l'avenir

Face à un « contexte de transformation majeure du secteur de l'audiovisuel marqué par une concurrence, la multiplication des offres et l'évolution des usages », l'accord recense les **six grands**

projets à mener jusqu'en 2022, à savoir :

- l'intensification de l'**information nationale**, notamment en renforçant les équipes dédiées à l'offre numérique et en étoffant l'offre linéaire ;
- la **régionalisation des antennes** (enrichissement des contenus régionaux, renforcement des équipes dédiées à l'information régionale et locale sur tous les supports, etc.) ;
- la **production de contenus du pôle Outre-mer** ;
- la fabrication de **contenus innovants** *via* notamment la constitution d'un site pilote de fabrication de webseries ;
- l'**évolution des fonctions supports** ;
- le **renforcement de l'innovation technologique** laquelle ne devant « pas être guidé » par un objectif de réduction des emplois.

Stratégie adoptée

Afin de répondre à ces enjeux, France Télévisions mettra en œuvre, une **GPEC** « de progrès par projet ». Cette « démarche pragmatique et concertée » permettra, avant toute étape de déploiement, de **négoier projet par projet** *via* « une analyse régulière et anticipée des ressources disponibles, des besoins à terme estimés et des projets connus ». Reposant sur plusieurs données (évaluation et planification des départs dans le cadre du dispositif de mobilité externe sécurisée, suivi des départs par métiers, dispositifs RH et organisationnels, etc.), cette GPEC « **réalisée et réactualisée régulièrement** » permettra ainsi « de planifier et de **préparer** les dispositifs d'accompagnement à mettre en œuvre ».

Par ailleurs, l'accord prévoit, pour les services concernés par un projet d'évolution, de mener des **travaux** « chaque fois que nécessaire afin de **préserver** la **qualité des conditions de travail** et la santé des collaborateurs ». Les dispositifs qui seront engagés dans cette démarche devront s'inspirer « autant que faire ce peut des expériences menées et des démarches testées d'accompagnement des projets ». La **direction** de la **santé** et de la qualité de vie au travail (DSQVT), les **conseillers** en développement de la QVT et les **CSSCT** seront **sollicités** « autant que besoin en vue de garantir les conditions de travail et d'assurer la prévention des risques ».

Engagements chiffrés

D'ici le 31 décembre 2022, France Télévisions se fixe pour **objectif de recruter** au moins **1 100 collaborateurs** dont au

moins **50 % de collaborateurs non permanents en CDI** « en priorité historiques ». Seront privilégiés les recrutements sur les emplois permettant à la société de disposer de **profils nouveaux** et complémentaires et lui permettre, notamment, de réaliser sa transition vers le numérique.

De plus, en vue d'accompagner les salariés dans les projets de développement, les signataires conviennent d'un « **effort** » de **formation supplémentaire** de l'ordre de **12 millions d'euros** sur la durée de l'accord, ainsi que de l'**octroi des moyens dédiés** « permettant d'associer chaque collaborateur aux évolutions de son activité et aux représentants d'assurer le suivi des projets ».

D'autres engagements sont également actés dans l'accord notamment :

- l'**ouverture de négociations** sur l'**intérêt** au plus tard au 1^{er} trimestre 2020 pour une application du dispositif dès l'exercice 2020 ;
- une **dotation exceptionnelle** et transitoire aux **CSE**, **CE** (établissements de Polynésie française) et **CCEOS** (établissements de Wallis et Futuna) destinée à renforcer les activités sociales et culturelles dont bénéficient les salariés au titre des exercices 2020, 2021 et 2022 ;
- une augmentation des **moyens dédiés** au **numérique** de **100 millions d'euros** par an ;
- une hausse des **investissements** de **120 millions d'euros**.

Création d'une mobilité externe sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière

L'accord maintient l'**objectif maximum** de **900 postes supprimés** sous forme d'un plan de **départs volontaires** et propose, dans ce cadre, « un dispositif de mobilité externe sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière ». Celui-ci pourra concerner au maximum 2000 collaborateurs sur la durée de l'accord. Les **postes laissés vacants** et qui ne seront pas immédiatement remplacés seront placés en réserve et **redéployés** en fonction des besoins en développement.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, les salariés devront bénéficier d'une **ancienneté de cinq ans**, être sous CDI et justifier, selon le cas :

- qu'ils sont porteurs d'un **projet professionnel « sérieux »** tel que défini dans l'accord ;
- ou qu'ils sont **en mesure de liquider** leur **pension** de retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

Les **salariés** concernés par une **mobilité externe sécurisée** (hors candidats pour un départ en retraite) **bénéficieront** des mesures d'accompagnement suivantes :

- un **congé de mobilité** d'une durée de six mois pendant lequel il percevra, en dehors des périodes de travail dans une autre entreprise, une allocation mensuelle égale à 75 % de leur rémunération brute ;
- la **prise en charge d'actions de formation** d'adaptation, selon un budget individuel défini dans l'accord ;
- l'**accompagnement des projets de création** ou de reprise d'**entreprise** *via* notamment une aide financière de 12 000 € lors du démarrage de l'activité ;
- une **indemnité différentielle de salaire**, pour une période qui ne pourra excéder 12 mois, dans la limite d'un plafond de 400 € par mois, en vue de compenser la perte de revenus du salarié ayant trouvé un emploi dans une société extérieure au groupe France Télévisions ;
- des **aides** à la **mobilité géographique**. Par ailleurs, les **salariés** dont le contrat de travail aura été rompu en vue de réaliser leur **projet professionnel** percevront une **indemnité de départ volontaire** équivalente à quatre mois de salaire auxquels s'ajouteront un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à la 24^e année d'ancienneté puis 1/5 à compter de la 25^e.

S'agissant des **salariés** éligibles à un **départ en retraite** dans le cadre de mobilité externe sécurisée, ils bénéficieront d'une « **indemnité globale de rupture** », **plafonnée à 160 000 € brut** dans la **limite de 15 mois de salaire**, incluant l'indemnité de départ volontaire (*v. montant ci-dessus*), le rachat de quatre trimestres dans la limite de 5 000 € par trimestre, une majoration pour compenser le « Malus » (c'est-à-dire le « coefficient de solidarité » appliqué aux retraites complémentaires versé par le régime Agirc-Arcco) égale au Malus temporaire de 10 % sur trois ans et enfin une indemnité additionnelle équivalente à un mois de salaire accordée au salarié qui se portera candidat au moins 12 mois avant la date de départ souhaitée. ■

Accord-cadre du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions

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

Retrouvez votre revue en avant-première 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 Évard. 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 1121T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophisation : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 14 pages dont 3 pages de publicité, et un dépliant. 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>



Politique sociale

■ L'Unsa juge que le revenu universel d'activité est un droit fondamental contre la pauvreté

Le système actuel des minima sociaux est très complexe, par son hétérogénéité, ses conditions d'attribution et leur nombre, estime l'Unsa par communiqué de presse du 4 juin 2019, suite à la concertation lancée la veille. « Chaque personne en situation de fragilité sociale et économique doit avoir droit à un revenu garanti et stable qui se présente comme une prestation sous condition de ressources », estime le syndicat. L'organisation souhaite la création d'« un revenu universel ayant pour objectif de compenser l'absence de revenu due à une situation de précarité, que ce soit par le non-accès ou la perte d'emploi, une situation de handicap ou de vieillesse. Cela sera le socle minimum garantissant des droits fondamentaux pour tous ».

Contrôle

■ Secteur du paysage : la FGA-CFDT signe une convention contre le travail illégal

La FGA-CFDT a signé, le 27 mai 2019, une convention régionale Île-de-France de partenariat pour la lutte contre le travail illégal dans le secteur du paysage, annonce le syndicat dans un communiqué de presse du 3 juin. « Avec les acteurs sensibles à ce sujet, nous avons pesé de tout notre poids, en coopération, pour que les prises de conscience puissent aboutir à des évolutions de législations européennes ou nationales. Nous travaillons aussi au repérage de ces pratiques et estons en justice chaque fois que nécessaire sur les territoires », note également l'organisation.

Rémunération

■ Les syndicats de Procter & Gamble réclament en justice le paiement de la participation aux résultats

Les 2 000 salariés de la filiale française de Procter & Gamble ont bien perçu de la participation aux résultats ces dernières années, indique *Les Échos* (23-5). Mais la CFDT et la CGT d'Amiens jugent qu'elle aurait dû être plus importante dans le schéma fiscal adopté par le groupe et qui conduit, selon les syndicats, à déplacer une partie de l'assiette fiscale en Suisse où le groupe américain possède son siège européen. L'affaire sera examinée au TGI de Nanterre. Le montant réclamé dépasse les 100 millions d'euros, ce qui pourrait impliquer, pour chaque salarié, un rattrapage de

participation de plusieurs dizaines de milliers d'euros.

Temps de travail

■ 60 % des Français seraient partants pour travailler quatre jours par semaine

La semaine de quatre jours a le vent en poupe : selon l'étude *The Workforce View in Europe 2019* réalisée par ADP et publiée le 28 mai. Les salariés espagnols sont les premiers partants (63 %) devant les Anglais et les Hollandais (ex-aequo avec 61 %) et les Français (60 %). Ces derniers sont toutefois divisés quant à l'impact que ce choix aurait sur le nombre total d'heures effectuées et sur leur salaire : plus de 83 % préféreraient travailler davantage pendant quatre jours afin de conserver le même salaire, 17 % optant pour des horaires journaliers inchangés et prêts à percevoir une rémunération moindre. Ce sont les « Millenials » qui sont les plus enclins à accepter cette option, avec 15 % des 25-34 ans.

Maladie

■ Loi santé : « il faut répondre à l'urgence » dans les territoires abandonnés, affirme Agnès Buzyn

L'examen de la loi santé a commencé au Sénat autour du texte et des 700 amendements, avant un vote solennel mardi 11 juin. Le 3 juin, la ministre de la Santé a pris la parole et affirmé : « de 1991 à l'année 2000, moins de 4 000 médecins ont été formés chaque année. Nous payons aujourd'hui le prix fort de ce manque d'anticipation à l'heure où le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies chroniques deviennent de phénomènes de grande envergure ». « Nous n'avons pas le choix, il faut répondre à l'urgence dans des territoires qui se sentent abandonnés », a affirmé la ministre, pointant un « échec collectif ». *Source AFP*

■ MG France ne veut pas être seul à signer les accords

Le principal syndicat de médecins généralistes, MG France, a donné son feu vert aux accords proposés par l'Assurance maladie sur les « assistants médicaux » et « l'exercice coordonné », a-t-il indiqué par communiqué le 2 juin 2019. Avec une réserve de taille néanmoins : que d'autres organisations « s'y engagent » aussi. En effet, le syndicat le plus représentatif (31,3 %) chez les généralistes n'arrive qu'en quatrième position (17,2 %) toutes spécialités confondues et ne peut donc pas signer seul. Il faudra donc qu'au moins un des quatre autres

syndicats de médecins (CSMF, FMF, SML, Le Bloc) le suive pour que ces accords soient approuvés. *Source AFP*

■ Réduction de 50 % du déficit des CHU en 2018, grâce à la « maîtrise de l'évolution de la masse salariale »

Le déficit global des 32 centres hospitaliers universitaires (CHU) a été divisé par deux en 2018, à 102 millions d'euros, « au prix d'un tour de vis sur la masse salariale et d'une baisse des investissements », a indiqué le 3 juin 2019 la Conférence des directeurs généraux de CHU. Ceux-ci soulignent les « pressions financières » subies. Le redressement des comptes s'est donc fait au détriment des effectifs des CHU, qui ont « maîtrisé l'évolution de leur masse salariale à + 0,7 % », contre 2,2 % en 2017. Les restrictions ont surtout pesé sur les personnels non médicaux, dont les dépenses ont fondu de 0,6 % « sous l'effet des plans de retour à l'équilibre en cours dans certains établissements ». *Source AFP*

RH et management

■ Les DRH rétifs à considérer les freelances comme des ressources à part entière

Si 88 % des freelances ont choisi ce statut par désir d'indépendance, ils sont 64,4 % à vouloir travailler régulièrement avec le même client et 47,1 % à rêver d'une relation dans la durée (1 à 6 mois), révèle une enquête de l'agence de communication Angie et de la plateforme Malt, publiée le 21 mai. Quand on leur demande ce qui rendrait une collaboration régulière avec un client plus attractive, 29,9 % d'entre eux citent « les bonnes relations avec l'équipe ». Autrement dit, note le rapport, ils veulent être intégrés à l'équipe avec laquelle ils collaborent. Ils sont 19,9 % à estimer comme « un vrai plus » qu'une entreprise cliente leur permette d'échanger également avec les autres freelances travaillant dans l'organisation et seulement 1,7 % à préférer changer régulièrement de clients, « ne souhaitant pas s'attacher à l'un d'entre eux ». Mais l'enquête conclut qu'en dépit de cette aspiration aux relations poussées avec les entreprises, les DRH restent rétifs, appréhendant « souvent assez mal la réalité du freelancing ». « Ils ignorent en général le nombre de freelances qui travaillent avec les équipes de leur entreprise, faute d'outils de comptage appropriés et parce que les freelances sont gérés par d'autres entités [...] ». En réalité, les freelances sont perçus essentiellement comme des ressources complémentaires qui permettent de « boucher les trous »,

insiste le rapport. Pour beaucoup de DRH, le risque de requalification en salariat est leur première crainte. *Source Fil AFP-Liaisons sociales*

Entreprises

■ Suppressions d'emplois à Belfort: Bruno Le Maire appelle GE à améliorer sa copie

Arrivé et reparti sous les huées à Belfort, le ministre de l'Économie a exhorté le 4 juin General Electric à revoir à la baisse le nombre de suppressions d'emplois prévues par son plan social. « 1 050 emplois supprimés, c'est trop. Il faut que GE améliore sa copie », a lancé Bruno Lemaire à l'issue d'une rencontre avec les représentants des salariés et les élus locaux. « Je ne sais pas de combien nous pourrions descendre – je ne vais pas prendre d'engagement chiffré – mais je pense qu'il est important que GE revoie sa copie », a insisté le ministre. « C'est une condition préalable pour que les choses s'apaisent sur le site », a-t-il encore indiqué, considérant néanmoins qu'« entrer en conflit frontal » avec GE n'était « pas une bonne idée ». *Source AFP*

■ Ascoval: la CGT va lancer deux procédures judiciaires

La CGT a annoncé, le 3 juin 2019, qu'elle allait lancer deux procédures devant le TGI de Valenciennes, à l'encontre de Vallourec, ancien actionnaire principal d'Ascoval, et de Greybull, fonds d'investissements derrière British Steel, repreneur de l'aciérie de Saint-Saulve (Nord). La première sera « une action au fond pour demander l'annulation de la cession de l'usine » par Vallourec, a déclaré l'avocat l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie (USTM) CGT. Lancée « dans les prochains jours », cette action « pourrait aboutir à la réintégration des salariés au sein de Vallourec, et l'obligation pour Vallourec de fournir du travail ». De plus, l'avocat a annoncé qu'il allait engager « un référé pour faire toute la lumière sur les intentions et le plan stratégique de British Steel et du fonds d'investissements Greybull », holding de tête d'Olympus. *Source AFP*

■ Amiens: le repreneur du site Whirlpool placé en redressement judiciaire

Le Tribunal de commerce d'Amiens a placé, le 3 juin 2019, en redressement judiciaire, l'entreprise en difficulté WN qui a repris il y a un an le site de Whirlpool, a indiqué l'avocat de la société. « Nous avons six mois pour travailler au redressement de l'entreprise. Un administrateur judiciaire a été désigné. On travaillera sur les solutions à trouver avec lui ainsi qu'avec le juge-commissaire », a déclaré à l'issue de l'audience l'avocat de WN. La période d'observation court jusqu'au 6 décembre, conformément

aux réquisitions du procureur de la République d'Amiens qui a présidé l'audience à huis clos. *Source AFP*

■ Moins de vacances et plus de polyvalence, le nouveau pacte social proposé à Radio France

Sibyle Veil a présenté au cours d'un comité d'entreprise extraordinaire, le 3 juin 2019, un plan de 60 millions d'euros d'économies (d'ici 2022), soit trois fois plus que prévu jusqu'ici. Le projet d'entreprise « Radio France 2022 » vise à une « réorganisation du temps de travail » afin d'économiser 25 millions d'euros (soit 6 % des charges de personnel). Le groupe veut pousser ses 4 600 salariés à plus de polyvalence et revoir leurs congés à la baisse en vue d'avoir moins recours à des précaires pour des remplacements. « Selon ce qu'on arrive à négocier, on pourra évaluer le nombre de départs à la rentrée ». Il n'y aura pas de plan de départs, mais « un volet d'accompagnement aux départs volontaires ». Le syndicat national des journalistes (SNJ) a dénoncé le même jour un « chantage ». « On nous laisse seulement entendre que ne pas accepter ces remises en cause, c'est augmenter le nombre de postes à supprimer pour arriver à 25 millions, soit 285 postes ». Sibyle Veil doit présenter ces orientations aux salariés du groupe le 5 juin 2019.

■ L'allemand Delticom va créer 300 emplois en Alsace

Delticom, un distributeur allemand de pneumatiques en ligne, a commencé le 3 juin 2019 la construction de son site à Ensisheim, a annoncé l'Agence d'attractivité de l'Alsace, structure de développement économique dépendant de la région Grand-Est. Le site, dont la mise en service est prévue dans un an, créera « environ 300 emplois directs », auxquels s'ajouteront « 100 emplois indirects » liés à sa construction d'un montant de 65 millions d'euros, a ajouté l'agence.

■ Sixième jour de blocage de la plus grosse usine de Nutella au monde

160 salariés sont en grève depuis la nuit du 27 au 28 mai, « aucun camion n'entre ni ne sort du site depuis cette date », a déclaré le secrétaire FO du comité social et économique (CSE) de l'usine Ferrero de Villers-Ecalles (Seine-Maritime), premier site de fabrication au monde de Nutella. « La production de Kinder Bueno est arrêtée » précise-t-il, ajoutant « que les matières premières commençaient à manquer ». La raison ? Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), les syndicalistes demandent une hausse générale annuelle des salaires de l'ordre de 4,5 % ainsi que le versement d'une prime Macron de 900 €. « La direction ne propose qu'une augmentation de 0,4 % », déplore la déléguée du personnel CFTC. De son côté, la direction

estime que sa mission « est de protéger les salariés non grévistes de l'usine qui sont majoritaires et souhaitent continuer à assurer leur travail dans de bonnes conditions ». *Source AFP*

■ « Menaces sur l'emploi dans l'homéopathie », dénonce la CFDT

La commission de la transparence de la Haute autorité de santé (HAS) a émis une recommandation défavorable au maintien de la prise en charge par l'Assurance maladie des médicaments homéopathiques. « Pour la FCE-CFDT, le déremboursement de l'homéopathie aurait inévitablement des impacts sur les entreprises du secteur (Boiron, Weleda, Lehning) et donc des conséquences négatives sur l'emploi, les salariés, les territoires et les bassins d'emploi », indique la CFDT par un communiqué du 3 juin 2019 et en appelle au ministère du Travail.

International

■ Espagne: Deliveroo en procès

« Ce ne sont pas des indépendants, ce sont des précaires », proclamait une banderole déployée par le syndicat Commissions ouvrières devant le tribunal de Madrid. Le champion britannique de la livraison Deliveroo était sur le banc des accusés le 31 mai 2019 en Espagne où la Sécurité sociale l'accuse de ne pas déclarer ses employés, et réclame 1,2 million d'euros de cotisations non payées. Elle se base sur un rapport de l'inspection du travail estimant que les 500 livreurs de Deliveroo à Madrid entre octobre 2015 et juin 2017 « étaient de faux indépendants, c'est-à-dire des salariés », a expliqué l'avocate de sept livreurs qui se sont joints à la plainte. « Par conséquent, Deliveroo [devrait] reconnaître cette relation de travail et les inscrire à la Sécurité sociale », ajoute-t-elle. *Source AFP*

■ Avec #KuToo, des Japonaises bataillent contre les talons hauts

La campagne #KuToo, qui joue avec les mots kutsu (chaussure) et kutsuu (douleur), a été lancée par l'actrice Yumi Ishikawa et a rapidement remporté le soutien de 19 000 personnes sur Internet. Les militantes soulignent qu'il est quasiment impossible d'échapper aux talons hauts lorsqu'on cherche un travail et une fois admise dans un bureau. Le 3 mai 2019, « nous avons déposé une pétition pour demander une loi interdisant aux employeurs de forcer les femmes à porter des talons, ce qui est de la discrimination sexuelle et constitue un harcèlement », a déclaré l'actrice après avoir rencontré des responsables du ministère du Travail. L'une d'entre elles « était une femme favorable à notre pétition [...] Elle nous a dit que c'était la première fois qu'une telle demande parvenait au ministère ». Et de conclure : « C'est un premier pas ». *Source AFP*