

## CONVENTIONS ET ACCORDS

## « Il est possible d'innover par le dialogue » social, estime Gilles Gateau

**Gilles Gateau, actuel directeur de mission chez EDF – EDF Renouvelables, est le grand ordonnateur des journées sur les réussites du dialogue social organisée dans les jardins du ministère du Travail. Il en a expliqué la genèse et les objectifs à la rédaction de la Semaine Sociale Lamy (n° 1868 du 1<sup>er</sup> juillet 2019).**

**À quoi sert une journée dédiée au dialogue social ?**

Aux lendemains de la parution des ordonnances, nous avions remis avec Dominique Simonpoli, un **rapport** pour « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs ». La dernière recommandation (n° 21) **proposait** de créer des « **journées du dialogue social** » réunissant chaque année des **acteurs de terrain** (management et délégués syndicaux) venant **témoigner** des **innovations** apportées par le dialogue social d'entreprise. Nous y sommes. Jusqu'ici, nous avons trop focalisé sur des aspects institutionnels. Nous avons décidé de faire la part belle à l'innovation.

**Précisément, quels ont été vos critères de sélection ?**

Il y a d'abord des **accords** qui sont **innovants** sur le plan de la **méthode**. Regardez par exemple l'accord Hermès sur le handicap : la direction n'a pas commencé par mettre une proposition sur la table, amendée ensuite par les syndicats. Rom-

pant avec les habitudes traditionnelles, les **délégués syndicaux** étaient invités à **arriver avec trois propositions** chacun. D'autres accords ont été **innovants** sur la **mise en œuvre** de l'accord en aval – c'est souvent là que le bât blesse – en décidant d'**impliquer** plus fortement les **managers** et les **salariés** eux-mêmes. Je pense par exemple au télétravail qui provoque parfois la réticence des managers : dans l'accord AG2R La Mondiale, les signataires misent sur la formation systématique des managers afin qu'ils ne considèrent pas comme un « drame » qu'un salarié travaille hors des locaux de l'entreprise un jour ou deux par semaine. Nous avons également retenu des accords **innovants** quant au **périmètre** de la **négociation**. Certains **sujets** sont **rarement traités** dans le cadre de la négociation collective. L'accord Air France par exemple porte sur les **incivilités clients** vis-à-vis des personnels au sol (retard des avions, problème avec les bagages). La question relève le plus souvent du management. Les organisations syndicales ont souhaité travailler sur le sujet en organisant un séminaire de travail et en recueillant des témoignages d'autres entreprises. Elles ont demandé un accord sur cette thématique, c'était nouveau car les incivilités ne sont pas traditionnellement un thème de négociation. On peut trouver beaucoup d'autres exemples, comme la **parentalité** ou les **comportements éco-responsables**.

**Comment avez-vous repéré in fine les accords ?**

Je reconnais que la **tâche** n'était **pas évidente** car trop souvent les accords sont regardés sous l'angle quantitatif et non

qualitatif, ou sur celui de la « conformité juridique » sans considération de « plus-value » apportée. Il a fallu **mobiliser**, au-delà de la **base de données** du **ministère du Travail**, le réseau des **Direccte**, les **organisations professionnelles** et les **confédérations syndicales** elles-mêmes, l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) qui nous a beaucoup aidés au repérage de l'innovation car elle est puissamment implantée chez les DRH.

**Combien d'accords et d'acteurs avez-vous mobilisé ?**

**Trente** accords, ce qui est déjà extrêmement riche, et nous n'avons pas pu pousser tous les murs de la rue de Grenelle ! On y trouve des **grandes entreprises** bien sûr (Airbus, Thalès, EDF, Total, Sodexo...), mais aussi beaucoup d'**ETI** et de **PME** que l'on rencontre beaucoup moins souvent (CAP Pays Cathare, les Courriers de la Garonne, la société du Canal du Midi, l'Association pour l'enfance inadaptée de l'Aube, Thyssen Ascenseurs...). **Tous les secteurs** sont **représentés** – y compris l'économie sociale et solidaire et toutes les organisations syndicales (y compris même des accords signés par SUD !).

**Comment va se dérouler la journée ?**

Nous avons institué une règle, celle de **témoigner « à deux voix »** : **management** (souvent le DRH) et **délégués syndicaux** signataires. Ce choix a, selon moi, **deux vertus**. D'abord, on ne va **pas « repeindre la réalité en rose »** : la vérité du terrain



Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

s'exprimera forcément mieux, sans taire les tensions de négociation qu'il a fallu surmonter mais aussi les enjeux de mise en œuvre. Ensuite, on évite l'entre soi : tous les acteurs sont valorisés, à égalité, tous sont coresponsables du résultat.

**Sept thèmes** ont été retenus : compétence professionnelle, GPEC, performance collective, QVT (qualité de vie au travail), égalité professionnelle, handicap, organisation du dialogue social, CSE (comité social et économique), accords européens et mondiaux. La journée sera, je l'espère, inspirante pour les acteurs présents. C'est une sorte de gigantesque *learning expedition* sur place, à l'Hôtel du Chatelet.

**Cette journée ne montre-t-elle pas la face émergée de l'iceberg ? En réalité, la majorité des accords semble peu innovante...**

Sur les plus de 40 000 accords d'entreprise signés chaque année, je partage votre constat que tous ne sont pas innovants, loin de là. Quand on négocie sur la NAO, on n'est pas forcément dans la créativité. Il y a souvent beaucoup de « copier-coller » dans les accords. Mais on peut progresser et faire évoluer les pratiques en montrant qu'il est possible d'innover par le dialogue. C'est évidemment plus exigeant, pour les directions

d'entreprise comme pour les **délégués syndicaux**, mais on peut y arriver, les accords cités lors de cette journée le montrent ! En 2015, le rapport de Jean-Denis Combrexelle le soulignait déjà : nous manquons en France d'une vraie culture du dialogue social. Plus que par des grands discours, on va y arriver par l'exemple. C'est le sens de cette journée sur les réussites du dialogue social.

**N'y a-t-il pas un problème de maturité des acteurs ?**

C'est variable selon les entreprises. Certaines directions d'entreprises n'ont ni la volonté ni le réflexe de la négociation. Elles estiment qu'elles peuvent faire plus vite et mieux par elles-mêmes, sans associer à la construction les organisations syndicales. Celles-ci ne sont pas toujours jugées très constructives. On ne se fait pas confiance. C'est vrai aussi du côté syndical : s'engager est aussi compliqué et risqué. C'est tellement plus facile de contester le résultat quand on n'a pas signé l'accord, quitte à se priver de l'avoir enrichi. Mais les lignes peuvent bouger, elles doivent bouger ! Et dans toutes les entreprises on peut gagner, de part et d'autre, en maturité. Voyez ce qui se passe avec les accords européens et mondiaux : en 2005, quand j'ai négocié chez EDF un accord mondial sur la RSE, très peu d'en-

treprises s'étaient engagées dans cette voie. Aujourd'hui, un mouvement se dessine, qui va plus loin, et les grands groupes français sont en pointe ! On commence à voir des accords mondiaux sur la protection sociale, ou voyez comment Sodexo a signé un accord mondial sur la prévention du harcèlement sexuel juste avant le mouvement *Me Too*.

**Il y a aussi dans les grandes entreprises une baisse du nombre de mandats. Dans votre rapport, vous étiez soucieux de repositionner les élus dans la carrière.**

L'organisation du dialogue social, les CSE et les parcours des mandatés sont un des sept thèmes retenus, et sont présentés des accords vraiment innovants. Pour le reste un bilan devra être fait le moment venu, et un comité d'évaluation est en place auprès de France Stratégie. Beaucoup d'entreprises ont compris qu'elles avaient intérêt à un dialogue social de qualité, ne voir que la baisse des mandats sans réfléchir à l'efficacité et la qualité du dialogue social est un mauvais calcul, pour le management comme pour les syndicats. ■

Retrouvez nos informations « Dernière minute » sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

IRP

## Un premier état des lieux du dialogue social en demi-teinte

**Les partenaires sociaux ont-ils saisi l'opportunité de négocier le fonctionnement du comité social et économique (CSE), la nouvelle instance unique ? Le bilan présenté le 28 juin 2019 lors de la « Journée sur les réussites du dialogue social » est mitigé\*.**

Le concept est original. Si la Direction générale du travail (DGT) a sélectionné les accords de mise en place du comité social et économique, l'analyse en a été confiée à des étudiants. C'est le Master 2 de droit social de l'université de Montpellier qui en a dressé le bilan à partir de 450 accords collectifs datant pour la plupart de fin 2018. Une étude plus quantitative que qualitative dévoilée lors de la « Journée des réussites du dialogue social » ce vendredi 28 juin. L'occasion de s'assurer que les partenaires sociaux ont bien su « innover et inventer » en la matière.

Pour le professeur et directeur de l'École de droit social de Montpellier, Paul-Henri Antonmattei, il est clair que les accords les plus novateurs sont concentrés dans les entreprises de plus grande taille, dans lesquelles il existe une véritable culture du dialogue social. Le constat est donc mitigé, le temps de l'appropriation n'est pas encore achevé. À ce stade, 40 % des accords vont au-delà de ce que prévoient les ordonnances Macron, mais plus de 44 % ont été conclus dans des entreprises de plus de 300 salariés.

**70,6 % des accords traitant du périmètre instaurant un CSE unique**

Si 81,6 % des accords traitent du périmètre d'implantation du CSE, ils ne sont que 29,4 % à mettre en place des CSE d'établissements (CSE-E) et un CSE central (CSE-C). Les arguments ? Dans plus de la moitié des cas, les accords instau-

rant un CSE unique ne le justifient pas. Et lorsque les partenaires sociaux le font, c'est en invoquant majoritairement l'« absence d'autonomie de gestion ». Seuls 12,4 % de ces accords vont plus loin dans l'explication en mettant en avant une série de critères tels que la stabilité dans le temps ou la centralisation de l'organisation et de la direction. Dans le même sens, quasiment les trois-quarts des accords procédant à la répartition de CSE-E au sein d'établissements distincts n'expliquent pas ce choix et moins de 10 % d'entre eux évoquent l'autonomie de gestion à l'appui du découpage.

**27,33 % des accords mettent en place des représentants de proximité**

Comme on pouvait s'y attendre, ce sont surtout les grandes entreprises qui se sont dotées de représentants de proxi-

mité. Sur les **123 accords les instituant**, **98,6 %** ont été **signés** dans les entreprises de **plus de 50 salariés**, dont 55,3 % dans celles d'au moins 500 salariés. En toute logique, la **quasi-totalité** de ces accords comporte une stipulation sur les modalités de **désignation** de ces représentants. Dans les **deux tiers des cas**, il est prévu que les **CSE procèdent directement** à leur **désignation**. Les conditions varient toutefois d'un accord à l'autre : certains n'en posent aucune (35,8 %), d'autres imposent la désignation de membres du CSE (20,3 %), d'autres encore ouvrent cette possibilité à l'ensemble des salariés (18,7 %).

S'agissant de leurs **attributions**, **82,11 %** des accords en font le relais des **réclamations individuelles et collectives** et **74,8 %** leur permettent d'**œuvrer** en matière de **santé, sécurité** et conditions de travail. Quant aux moyens mis à leur disposition, les partenaires sociaux leur ont accordé entre **6 et 10 heures mensuelles**. Et si la liberté de déplacement est inscrite dans la plupart des accords, la prise en charge des **frais de déplacement** n'est toutefois prévue que dans **6,5 %** d'entre eux. Leur accès à la base de données économique et sociale est également limité (3,25 % des accords).

### 12,69 % d'accords favorables sur le nombre de sièges et d'heures de délégation

En dépit des nouvelles possibilités offertes aux partenaires sociaux, peu d'accords se sont saisis des sujets afférents aux membres du CSE. Sur 338 accords, seuls **23,5 % fixent le nombre de sièges et d'heures de délégation**, plus de 90 % n'envisagent pas la question de l'utilisation de ces heures ou reprennent les dispositions supplétives et 10 % prévoient une durée de mandat inférieure à quatre ans. Les accords traitant des heures de délégation sont toutefois relativement favorables puisque 65 % privilégient une augmentation de ces heures et 18 % en attribuent aux suppléants, trésoriers ou secrétaires.

S'agissant des mandats électifs et syndicaux, la question des mandats successifs dans les entreprises de 50 à 299 salariés commence à être abordée avec 35,6 % des 338 accords la mentionnant. Mais le **parcours des élus** et des titulaires d'un mandat syndical en tant que tel apparaît encore de **manière marginale** (8,22 % d'accords). Parmi ces accords, **79 %** prévoient une évolution salariale supérieure aux exigences légales (plus de 30 %) et 75,68 % intègrent la valorisation des compétences des représentants du personnel.

Le **retour à l'activité professionnelle** n'est en revanche que **très peu mentionné** (15 % de ces accords). Cette donnée est toutefois à tempérer étant donné que l'étude se concentre sur les accords de mise en place du CSE. En pratique, dans certains grands groupes notamment, cette thématique fait progressivement son apparition dans d'autres accords collectifs.

### 28,3 % des accords prévoient plusieurs CSSCT

Pour ce qui est des **commissions**, celles-ci ne figurent pas dans tous les accords, uniquement dans **58,8 %** d'entre eux, y compris dans les entreprises dans lesquelles la mise en place de commissions obligatoires est requise. La commission des marchés n'apparaît ainsi que dans deux accords. La **CSSCT** (commission santé, sécurité et conditions de travail) est davantage présente. Elle figure **dans 254 accords dont 25 %** concernent des entreprises dans lesquelles cette mise en place est **facultative**. Et les partenaires sociaux ont prévu des **stipulations allant au-delà des exigences d'ordre public** dans **89,4 %** des cas.

Concernant les **commissions supplémentaires**, les partenaires sociaux ne s'en sont pas tenus au Code du travail mais ont également mis en place des **commissions non prévues par le législateur**. Si 78,8 % des 138 accords instaurant des commissions « légales » mettent ainsi en place une commission formation, 207 commissions ont égale-

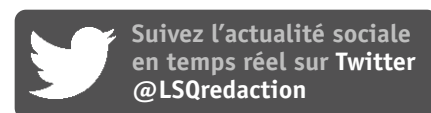
ment été créées par les partenaires sociaux dans 104 accords. De manière récurrente, on trouve par exemple les commissions activités sociales et culturelles (ASC), mutuelle et prévoyance, ou encore sociale. Qu'elles soient prévues ou non par le législateur, elles ont toutefois un **point commun** : les négociateurs ont eu tendance à ne **pas** leur accorder de **moyens supplémentaires**.

### 20,7 % des accords traitent des consultations ponctuelles

En matière d'attributions confiées au CSE, les partenaires sociaux ne se sont pas non plus complètement saisis des possibilités offertes par la négociation. **32,2 %** des accords portent sur la **BDES**. **48,3 %** reprennent la **périodicité annuelle** légale des **consultations récurrentes**. **20,7 %** traitent des **consultations ponctuelles**. 41 accords sur 103 laissent 15 jours au CSE pour rendre un avis simple et 42 sur 72 lui octroient deux mois pour un avis avec expertise, ces délais étant ceux prévus par le législateur à défaut d'accord collectif (*C. trav., art. R. 2312-6*).

En revanche, le nombre de **réunions** du CSE est traité, et **augmenté**, dans plus des **deux tiers des accords**. Mais presque la totalité des accords évoquant les suppléants ne prévoit pas leur participation aux réunions. Du reste, lorsqu'il existe des CSE d'établissement, 57,1 % des accords prévoyant une répartition du budget imposent au CSE-C le transfert du budget ASC vers les CSE-E et 60 % organisent le transfert du budget de fonctionnement dans le sens inverse : des CSE-E vers le CSE-C. ■

\* Article co-rédigé par les rédactions de *Liaisons sociales quotidien* et de *la Semaine Sociale Lamy*



Forte négociation	<b>Le nombre de membres des commissions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>60 % des accords prévoient entre 4 et 10 membres</li> </ul>	<b>Les réunions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>63,8 % des accords prévoient 4 réunions annuelles et stipulent qu'elles ont pour objectif principal de préparer les réunions du CSE sur les thèmes SSCT</li> </ul>	Faible négociation
	<b>Les crédits d'heures des membres</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>49,6 % des accords octroient un crédit d'heures spécifique aux membres de la CSSCT</li> </ul>	<b>Les attributions</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>82,3 % des accords délèguent l'ensemble des missions du CSE en matière de santé et sécurité aux CSSCT</li> </ul>	

Source : ministère du Travail

# Maintien de la cotisation AGS à 0,15 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019

**La cotisation AGS demeure inchangée au 1<sup>er</sup> juillet 2019. C'est ce qu'a décidé, le 26 juin, le conseil d'administration de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés. Le taux de la cotisation reste donc égal à 0,15 %.**

Le conseil d'administration de l'AGS (Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés)

a décidé, le 26 juin, de **maintenir le taux de la cotisation AGS à 0,15 %**, « malgré une hausse significative des avances salariales ». En effet, « **compte tenu du contexte économique incertain** et en responsabilité, le conseil d'administration a décidé à l'unanimité de ne pas faire supporter davantage de charges aux entreprises, leur permettant de préserver leur compétitivité », souligne le communiqué de presse.

Pour rappel, la cotisation d'assurance garantie des salaires permet, en cas de

redressement ou de liquidation judiciaire d'une entreprise, de **garantir les salariés contre le risque de non-paiement** des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail (rémunération, indemnités, etc.).

À la charge exclusive de l'employeur, elle est **due dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale**, soit 13 508 € par mois en 2019. Les cotisations d'assurance garantie des salaires sont à déclarer et à payer auprès de l'Urssaf. ■

## // à retenir aussi

### ➤ Conventions et accords

**Classification dans l'industrie et les commerces en gros de la viande.** Le *JO* publie l'arrêté d'extension de l'accord de classification du 8 décembre 2017 (*v. l'actualité n° 17527 du 9 mars 2018*). Ce texte est ainsi validé, malgré les oppositions de la CFE-CGC et de la CGT (*JO du 27-6-2019, BO-CC n° 2018-5*).

**Salaires dans l'industrie de la chaussure.** Le *BO-CC* n° 2019-21 publiera l'accord du 21 mars 2019, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, qui fixe des grilles salariales. Ainsi, les montants des huit rémunérations mensuelles minimales sont de 1 521,22 €, 1 527 €, 1 537 €, 1 552 € et 1 569 € aux deux premiers niveaux et à nouveau 1 569 €, 1 589 € et 1 605 € au niveau 3. Au-delà, l'avenant fixe les rémunérations annuelles minimales. Le même *BO* publiera l'accord du 26 mars 2019 sur la désignation de l'Opcv interindustriel « Opcv 21 », pour la branche.

**Salaires dans la miroiterie.** Une grille de salaires minimaux au 1<sup>er</sup> juin 2019 est fixée par un accord du 19 mars 2019, dans le cadre de la CCN de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre. Il prévoit une augmentation uniforme de 1,8 %. Le nouveau barème débute à 1 521,25 €, 1 531,66 €, 1 536,82 € aux coefficients 140, 150 et 160.

### ➤ Législation et réglementation

**Les conditions de perte de la qualité d'organisme chargé du CEP sont fixées.** Un décret du 27 juin précise les conditions dans lesquelles les organismes chargés de délivrer le conseil en évolution professionnelle (CEP) pourront perdre cette qualité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. La loi Avenir professionnel a en effet prévu que les opérateurs du CEP seront tenus d'échanger des données relatives au parcours professionnel et au parcours de formation des bénéficiaires du CEP, ainsi que sur leur activité de conseil (*v. le dossier juridique -Form., FP- n° 172/2018 du 21 septembre 2018*) faute de quoi ils pourront perdre leur habilitation à dispenser le CEP. Les dispositions du décret concernent l'ensemble des opérateurs du CEP (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, missions locales et opérateurs régionaux désignés par France compétences). Il en résulte qu'un opérateur du CEP ne fournissant pas ses données pendant une durée supérieure à six mois sera mis en demeure de se mettre en conformité dans un délai de deux mois par le ministère du Travail. Passé ce délai, il leur notifiera qu'ils ne peuvent plus délivrer le CEP. France compétences mettra en œuvre cette procédure pour les opérateurs qu'il aura désigné (*D. n° 2019-657 du 27 juin 2019, JO 28 juin*).

#### Mise en œuvre de l'exonération de CSG sur les produits de placement des personnes qui ne sont pas à la charge d'un régime de sécurité sociale français.

En vertu de l'article 26 de la LFSS pour 2019, les personnes qui ne sont pas à la charge d'un régime obligatoire de sécurité sociale français et relevant de l'assurance maladie d'un autre état membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Suisse, peuvent bénéficier d'une exonération de CSG et de CRDS sur les produits de placements. Un décret du 24 juin 2019 précise les modalités de mise en œuvre de cette exonération par les établissements payeurs et l'administration fiscale et détermine les conditions d'appréciation de la situation d'affiliation des personnes en fonction de la nature des revenus considérés. Le texte est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (*D. n° 2019-633 du 24 juin 2019, JO 25 juin*).

**Les taux de cotisations des travailleurs mahorais sont revus.** Un décret paru le 25 juin clarifie les dispositions actuelles relatives aux taux de cotisations applicables aux travailleurs indépendants mahorais. Il aménage la convergence des taux de cotisations des travailleurs indépendants mahorais avec ceux de la métropole. Cette modification concerne les cotisations et contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (*D. n° 2019-632 du 24 juin 2019, JO 25 juin*).



## Formation

### ■ Les chambres des métiers et de l'artisanat réclament d'accélérer le passage aux coûts-contrats

Dans un courrier du 18 juin Bernard Stalter, président de CMA France, demande au Premier ministre à ce que les coûts-contrats retenus par France compétences s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au financement des contrats d'apprentissage signés à compter de la rentrée 2019. À ce jour, le gouvernement a prévu de maintenir les niveaux de prise en charge régionaux fixés en 2018 pour tous les contrats d'apprentissage conclus avant 2020 (*v. l'actualité n° 17838 du 19 juin 2019*) et cela jusqu'à leur terme (sauf pour les contrats conclus en 2019 « hors convention régionale »). Or ce maintien intervient alors que les régions vont réduire drastiquement leurs subventions en faveur de l'apprentissage. De plus, les coûts-contrats retenus par France compétences, qui bénéficieront aux contrats d'apprentissage conclus après le 1<sup>er</sup> janvier, sont plus élevés que ceux qui avaient été fixés par les préfets de région. Une pareille décision créerait selon Bernard Stalter « des financements à deux vitesses pour un même diplôme à quelques semaines d'écart. Elle sous-évaluerait les besoins réels des CFA ». En outre, « elle désavantagerait les CFA existants au profit des nouveaux entrants qui bénéficieront des niveaux de prise en charge définis par les branches dès la fin de l'année 2019 ». Elle remettrait encore en question les « 74 000 contrats d'apprentissage » conclus par les entreprises artisanales de septembre à décembre. Le président de CMA France réclame donc que ces contrats soient financés selon les coûts préfectoraux définis en région jusqu'à la fin de l'année mais qu'ils soient pris en charge en fonction des nouveaux coûts-contrats dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 afin d'assurer le financement des CFA.

## Retraite

### ■ La CPME veut maintenir des régimes distincts

Dans un communiqué du 26 juin, la CPME expose ses « ambitions » pour la réforme des retraites. La Confédération souhaite le maintien d'une gestion paritaire, « garante d'indépendance par rapport au pouvoir politique ». Elle plaide d'autre part pour que le futur système distingue entre un régime de base « applicable à tous les actifs avec les mêmes règles », et un deuxième étage complémentaire. Ce dernier distingue-

rait les salariés du secteur privé, du secteur public ou des régimes spéciaux, et les travailleurs non salariés. L'objectif : éviter de faire financer la réforme par les réserves des régimes du secteur privé, explique la CPME. Pour elle, l'âge légal d'ouverture des droits doit être relevé de 62 à 63 ans, sans « mécanismes complexes de décote ou de surcote » et l'âge de mise à la retraite d'office ramené de 70 à 67 ans. En outre, le calendrier de convergence pour les régimes spéciaux « doit être accéléré » et le cumul emploi-retraite maintenu. Enfin, un écart minimum de 10 % devrait être maintenu entre les minima relevant du système contributif et le minimum vieillesse.

### ■ L'Agirc-Arrco a doublé son déficit en 2018

Le régime de retraite complémentaire des cadres et des salariés du privé Agirc-Arrco a annoncé, le 27 juin, un déficit de 1,4 milliard d'euros en 2018. C'est le double du déficit de 2017 (569 millions d'euros), mais il est légèrement inférieur aux prévisions (1,8 milliard). La différence de 400 millions s'explique essentiellement par le coût moins élevé que prévu du « déploiement de DSN », selon le directeur financier de l'Agirc-Arrco, Philippe Goubault. Le régime prévoit un retour à l'équilibre en 2020. Il s'agit du dernier exercice avant la fusion des deux régimes, effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. *Source AFP*

## Sécurité sociale

### ■ Retour à l'équilibre « d'ici 2022 », selon Gérald Darmanin

« Pour les comptes de la sécurité sociale, notre objectif reste [...] l'équilibre [...] d'ici 2022 », a indiqué le ministre des Comptes publics, Gérald Darmanin, sur son compte Twitter, le 26 juin. « Les comptes sociaux sont désormais proches de l'équilibre, même si la question se posera effectivement pour l'année 2019 », en raison des décisions ayant suivi le mouvement des gilets jaunes : baisse de la CSG sur certaines retraites, exonérations de charges sur les heures supplémentaires, a déclaré le ministre lors d'une audition au Sénat. En septembre dernier, le gouvernement avait annoncé la fin des déficits de la sécurité sociale pour 2019. *Source AFP*

## Santé au travail

### ■ Près de trois travailleurs sur dix exposés à quatre facteurs de risques professionnels à la fois

En 2016, 48 % des employeurs ont mis en œuvre des mesures de prévention

des risques physiques au cours des 12 derniers mois, soit neuf points de moins qu'en 2013, selon une étude de la Dares publiée le 26 juin. Moins d'établissements ont mis en place des actions nouvelles de prévention qu'en 2013 (37 % en 2016 contre 43 % en 2013) ou même simplement poursuivi les actions antérieures (11 % en 2016 contre 14 % en 2013). Cette baisse, selon la Dares, s'observe surtout dans les établissements privés de petite taille et dans la fonction publique d'État. En 2016, les employeurs n'ayant entrepris aucune action de prévention (52 %) sont surreprésentés dans le commerce et dans les « autres services », secteurs où les très petits établissements sont nombreux. La prévention est, au contraire, plutôt active dans les établissements privés de 50 salariés ou plus et dans la fonction publique hospitalière et les cliniques privées. L'étude révèle également que les salariés les plus exposés à des risques physiques sont 29 %, concernés par au moins quatre risques (notamment fumées, poussières, solvants, bruit, secousses...). Les métiers les plus concernés sont les enseignants (lycées professionnels), les ouvriers qualifiés des travaux publics, les agents de gardiennage et de sécurité, et les ouvriers qualifiés de la maintenance.

## Maladie

### ■ L'Assurance maladie veut faire deux milliards d'euros d'économies en 2020

L'Assurance maladie a détaillé, le 27 juin, les moyens qu'elle compte mettre en œuvre pour réaliser 2,07 milliards d'euros d'économies en 2020. Selon le rapport « charges et produits » de l'Assurance maladie, dont l'AFP a eu copie, les prescriptions devraient permettre 887 millions d'euros d'économies, notamment par la promotion des génériques (45 millions). Et la lutte contre la surconsommation d'antibiotiques 150 millions d'euros d'économies, dont 75 millions en 2020. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ■ 64 % des cadres souhaitent une mobilité dans les trois ans

64 % des cadres disent souhaiter une mobilité dans les trois ans à venir, selon une enquête de l'Apec publiée le 26 juin. Une tendance stable depuis 2014. Parmi ces derniers, 41 % souhaiteraient changer de poste, 39 % d'entreprise et 12 % en créer une. La mobilité effective augmente légèrement par rapport à 2017, à 30 % : un peu moins de 9 % des cadres ont changé d'entreprise en 2018 et 21 % ont

connu une mobilité interne (8 % en changeant de poste, 13 % par d'autres changements). *Source AFP*

## Contrôle

### ■ Manifestation de travailleurs sans papier devant un chantier de Vinci

Une vingtaine de travailleurs sans-papiers ont manifesté, le 26 juin, devant un chantier de l'entreprise de BTP Vinci, à Paris. Ils protestaient contre leur non-paiement et leur non-déclaration depuis plusieurs mois par leur employeur : la société SMTA, un sous-traitant du groupe DB Environnement, lui-même sous-traitant de Vinci. Vinci avait promis de régler le problème « dans la soirée ». *Source AFP*

## Secteurs

### ■ Urgences : les établissements privés réclament la même prime que le public

Le 27 juin, la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP) et la Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP) demandent que le personnel des urgences des établissements privés bénéficie de la même indemnité forfaitaire de risque que celle de leurs homologues des établissements publics. Les deux fédérations rappellent « l'engagement des établissements de santé privés pour répondre à l'engorgement des services d'urgences publics ». Mi-juin, la ministre de la Santé avait promis de verser une prime de 100 € aux 30 000 personnels (hors médecins) des urgences. *Source AFP*

### ■ Vers une nouvelle classification revalorisant les salaires dans les cabinets médicaux

Les partenaires sociaux des cabinets médicaux ont pu annoncer, le 27 juin, en conférence de presse, avant même la fin de la période d'ouverture du texte à la signature, qu'un avenant n° 76 créait une nouvelle classification. Celle-ci est déjà ratifiée, côté employeurs, par la CSMF, la FMF, MG France et SML, et, côté syndical, par la CFTC, la CGT, FO et l'Unsa. Les signataires ont souligné que depuis quelques années, de nouveaux métiers font leur apparition dans les cabinets médicaux, notamment dans ceux regroupés (informaticiens, qualitatifs, responsables RH, coordinateurs). Ils ont également souligné la nécessité de revaloriser les emplois d'accueil des patients, après deux ans sans accord de salaires, ainsi que le besoin d'ouvrir des perspectives d'évolution de carrière. Au total, la mise en œuvre de la classification (quatre critères classants

et 16 emplois repères) devrait se traduire par une augmentation moyenne de la masse salariale de 5 % et par une revalorisation mensuelle de 100 € pour de nombreuses assistantes d'accueil. L'accord, qui ne remet pas en cause les règles relatives à la prime d'ancienneté, sera présenté sur un site web, ouvert aux salariés et aux employeurs. Grâce à un outil spécifique proposé par le site, ils auront la possibilité de consulter les positionnements des métiers dans la nouvelle grille de classification, ainsi que les salaires associés. De plus, l'avenant laisse un délai de mise en application d'un an après son entrée en vigueur.

## Entreprises

### ■ Suspension du plan social à GE Belfort : délibéré le 2 juillet

Le Tribunal de grande instance de Belfort, saisi le 27 juin en référé par l'intersyndicale de General Electric (GE) pour suspendre le plan social qui prévoit près d'un millier de suppressions de postes, rendra sa décision le 2 juillet. L'audience a tourné autour de la question de la compétence dans ce dossier du tribunal, saisi par les syndicats CFE-CGC, SUD et CGT de GE, qui reprochent à l'entreprise de ne pas avoir cherché de pistes de diversification avant de lancer le 28 mai son plan social. Pour les avocats de GE, le juge des référés n'est pas la bonne instance, les PSE relevant, depuis la loi de « sécurisation de l'emploi » de juin 2013, des Directe. « Ce dont vous êtes saisis, ce n'est pas du plan mais de ce qui est en amont », a lancé au tribunal M<sup>e</sup> Diego Parvex, l'un des deux conseils de l'intersyndicale, pour qui le juge des référés est compétent. « On ne demande pas d'interdire la mise en œuvre du plan social » mais « qu'il soit suspendu le temps que l'étude sur la diversification arrive à son terme », a renchéri sa collègue, M<sup>e</sup> Evelyn Blednyak. Devant le tribunal, environ 250 salariés de GE se sont rassemblés le temps de l'audience.

### ■ Afpa : la justice suspend le plan de réorganisation

Le plan de réorganisation de l'Agence nationale pour la formation des adultes (Afpa) doit être suspendu dans l'attente d'une évaluation précise des risques psychosociaux et de la présentation d'un plan de prévention des risques, selon une ordonnance de référé du TGI de Bobigny datée du 27 juin dont l'AFP a eu copie. Le tribunal avait été saisi par les CHSCT de l'Agence. Cette dernière, qui comptait fin mai 6 000 salariés en CDI, connaît un

projet de suppressions de postes depuis l'automne 2018. Il a été récemment revu pour passer de 938 à 794 suppressions nettes de postes. Ce plan de sauvegarde de l'emploi doit se déployer dans les semaines qui viennent et n'est pas encore homologué par la Directe. Selon l'ordonnance, l'Afpa devra, outre l'évaluation précise des RPS, faire « un plan de prévention des risques prévoyant des mesures de préventions primaires » et « des mesures permettant de garantir aux personnels demeurant dans l'entreprise après la restructuration des conditions normales de sécurité et de santé au travail compte tenu du niveau des risques de souffrances au travail et des risques psychosociaux ». Cité par l'ordonnance, le rapport d'expertise commandé par le CHSCT évoque « une dégradation extrême des conditions de travail avec des troubles multiples et particulièrement graves » et « de multiples risques à venir dans le cadre du déploiement de la future organisation ». « De nombreuses zones d'ombre demeurent concernant la future organisation (hiérarchie, autonomie, sous-traitance...) mais plus généralement les attentes en termes de travail de demain (fiches de poste, plan de développement professionnel, etc.) », ajoute le rapport. *Source AFP*

### ■ Le SNPL accuse Ryanair de ne pas appliquer le droit français

Le Syndicat national des pilotes de ligne (SNPL) a demandé, le 27 juin, que Malta Air, une nouvelle filiale de Ryanair à qui la compagnie irlandaise va transférer ses activités en France, applique le droit français, en particulier en matière de temps de repos. « Les plannings de vol de ses équipages sont très loin de respecter les exigences du Code de l'Aviation civile », relève le SNPL. Ryanair est revenu en France cette année, alors qu'elle n'y avait plus de base depuis 2011 en raison de démêlés judiciaires. *Source AFP*

### ■ Débrayages sur les sites de Nestlé

Les salariés de Nestlé devaient débrayer le 28 juin à l'appel de l'intersyndicale de Nestlé en France. Les syndicats reprochent à l'entreprise une « course à la rentabilité » engendrant une dégradation des conditions de travail, une politique de cession d'activités engagée depuis dix ans qui « va faire baisser de 50 % l'effectif de Nestlé en France à l'horizon 2020 », une « stratégie d'optimisation fiscale » et une optimisation des services support à l'échelon mondial, qui crée « des emplois précaires et sous-payés dans certains pays ». *Source AFP*

