

- > **Schneider Electric** complète ses outils de GPEC et de mobilité interne et externe
- > **L'OIT adopte une convention** pour combattre la violence et le harcèlement au travail
- > **Accélération de la hausse des salaires** au premier trimestre 2019

le dossier juridique p. 1-6

- > **Loi Pacte** : la réforme de l'épargne salariale

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

EMPLOI ET CHÔMAGE

Schneider Electric complète ses outils de GPEC et de mobilité interne et externe

Schneider Electric renforce ses outils de GPEC. Le groupe a ainsi complété, par avenant du 21 mai 2019, son accord de GPEC du 28 juin 2018, avec de nouveaux dispositifs. Un « Pass requalification », un congé de mobilité externe et un parcours transition retraite, pourront notamment être mis en œuvre après la conclusion d'un accord de déclinaison. Le premier accord de ce type a d'ores et déjà été signé pour la BU Energy Management (hors Power Systems), puisque l'avenant du 21 mai 2019 vaut aussi accord de déclinaison.

Après l'échec d'une négociation compétitivité-emploi début 2018, les partenaires sociaux de Schneider Electric avaient signé le 28 juin un accord de groupe unanime sur la GPEC, organisant notamment des comités de mobilité régionaux et la digitalisation croissante des formations. Incluant une incitation financière à la retraite progressive, cet accord réalisait aussi une identification des emplois menacés. Après un an d'application, la direction, et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO ont conclu, le 21 mai 2019, un avenant à cet accord. Le nouveau texte définit de nouveaux outils de mobilité, mobilisables par accord de déclinaison. Ces outils sont d'ores et déjà proposés à des salariés d'une « BU », nommée Energy Management Business.

Renforcer la mobilité fonctionnelle

L'accord de GPEC initial de 2018 contenait des dispositions sur la **mobilité fonctionnelle**. Dans ce cadre, il soulignait l'importance du **stage découverte** de cinq jours, d'une part, et du **parcours d'évolution professionnelle**, d'autre part, pour favoriser la mobilité interne des collaborateurs du groupe. Le stage découverte se caractérise, notamment, par la nomination d'un parrain chargé de l'accueil et de l'accompagnement du salarié pendant toute la période de stage. Il doit se concrétiser par la rédaction d'un rapport de stage.

L'avenant du 21 mai 2019 permet à un accord de déclinaison de prévoir des **mesures renforcées** accompagnant cette mobilité fonctionnelle. Parmi ces mesures, il est proposé la mise en œuvre de « plans de requalification », également appelé « **Pass requalification** ». Ces plans sont destinés à permettre aux salariés relevant d'une fonction/sous-fonction « menacée » de bénéficier d'une formation permettant leur repositionnement sur un autre poste au sein du groupe.

Recourir au congé de mobilité

L'avenant prévoit par ailleurs un **congé de mobilité externe** qui peut être proposé à des salariés volontaires, comptant **dix ans d'ancienneté** dans le groupe, occupant un emploi au sein d'une fonction/sous-fonction menacée et pour lequel le congé est ouvert, et souhaitant mettre en œuvre un nouveau projet professionnel. « Visant l'accès à un nouvel emploi stable », ce nouvel outil peut, par exemple, permettre l'accomplissement d'un « **parcours emploi externe** » ou

d'un « **parcours formation de reconversion professionnelle** ». Il peut également accompagner une **création** ou une reprise **d'entreprise**.

Ce **congé de mobilité**, dont l'initiative revient au salarié, dure **un an** pour les salariés ayant entre dix et 25 ans d'ancienneté et **14 mois** pour ceux ayant plus de 25 ans d'ancienneté. Ces deux durées sont prolongées de deux mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus et de deux mois supplémentaires pour ceux ayant occupé un emploi posté pendant au moins 15 ans au sein de Schneider Electric.

La **pertinence du projet** est examinée par un espace emploi, qui, selon le choix fait par l'accord de déclinaison, peut être composé de conseillers internes ou externes.

L'avenant précise le statut du salarié en congé de mobilité (rémunération, protection sociale, intéressement et participation, indemnités de rupture). Le salarié bénéficie, hors éventuelles périodes de suspension du congé, d'une **allocation** correspondant à **65 %** de sa **rémunération brute** mensuelle moyenne des 12 derniers mois, sans que la rémunération nette ne puisse être inférieure à 85 % du Smic (ou de la garantie de rémunération due, au titre de la RTT aux salariés payés au Smic).

Créer un Parcours transition retraite

En plus d'outils déjà prévus pour les seniors (dispositif transfert de compétences, incitation à la retraite progressive), l'avenant propose un « **Pass**



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

retraite», permettant une « période d'anticipation sécurisée » et une **aide au rachat de trimestres de retraite**. Ces deux dispositifs, exclusifs l'un de l'autre, répondent à des objectifs différents, souligne l'accord, le rachat de trimestres (huit au plus) s'adressant à des salariés ayant l'âge légal de partir en retraite mais pas tous leurs trimestres de cotisation. Le **Pass retraite** peut quant à lui permettre aux salariés, qui n'ont pas l'âge légal de partir à la retraite, de bénéficier d'une **suspension de leur contrat de travail** et de percevoir une **allocation de remplacement** jusqu'à ce qu'ils puissent liquider leur retraite à taux plein, pendant une durée maximale de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans. L'allocation de

remplacement brute est égale à 70 % du salaire brut de référence.

Déclinaison au sein d'Energy Management Business

La seconde partie de l'avenant procède à la déclinaison des nouvelles dispositions au sein d'Energy Management Business (hors Power Systems Division). La CFDT et la CFTC insistent sur le fait qu'elles se montreront vigilantes sur le **respect du volontariat** lors de la mise en œuvre de ces mesures.

Cette partie de l'accord énonce les **priorités opérationnelles** auxquelles cette partie du groupe Schneider Electric doit faire face. Elle estime que la mise en œuvre de ces priorités passe par une implantation au plus proche du client et du marché (« modèle multi-hub »), un renforcement des compétences sys-

tèmes et digitales et la recherche de productivité et d'efficacité pour réinvestir sur de nouvelles offres. Elle détaille l'**accompagnement et le nombre des salariés concernés** parce qu'ils occupent des fonctions menacées. Au total, il s'agit d'accompagner le départ ou la reconversion fonctionnelle de 250 salariés partiellement compensés par un engagement de 115 embauches. Cette seconde partie de l'accord fixe enfin les **modalités d'information-consultation des IRP** des entités comprises dans le périmètre d'Energy Management Business (hors Power Systems Division). ■

Avenant n° 1 du 21 mai 2019 à l'accord relatif à la GPEC au sein du groupe Schneider Electric du 28 juin 2018

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

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

L'OIT adopte une convention pour combattre la violence et le harcèlement au travail

Le processus entamé l'an dernier durant la vague #MeToo a finalement abouti. Le 21 juin 2019, dernier jour de la Conférence internationale du travail du centenaire de l'OIT, la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail fondée sur le genre a été adoptée à 439 voix pour, sept contre et 30 abstentions. Au programme: une définition précise, une politique de prévention détaillée et des mesures pour assurer le contrôle et le suivi de l'application de la législation.

La 108^e conférence internationale du travail s'est achevée le 21 juin avec l'adoption d'une **nouvelle convention n° 190 contre la violence et le harcèlement** dans le monde du travail. « Nous avons maintenant une définition convenue de la violence et du harcèlement. Nous savons ce qu'il faut faire pour prévenir et guérir », a salué Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité de l'OIT. Pour Guy Ryder, le directeur général de l'OIT, « la **prochaine étape** consiste à mettre en place ces protections pour que nous créions un meilleur environnement de travail, plus sûr, plus décent pour les femmes et pour les hommes ». Reste en effet l'étape de la **ratification** : la convention ne pourra entrer en vigueur que 12 mois après sa ratification

par deux États membres et, pour chaque État membre, il faudra encore attendre 12 mois après l'enregistrement de sa ratification pour qu'elle puisse s'appliquer. Une fois cette étape franchie, une **recommandation** également datée du 21 juin offre des indications sur la façon de **mettre en œuvre** la convention. Elle invite ainsi les États membres à promouvoir la reconnaissance du droit de la **négociation collective** comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier.

Une définition et un champ d'application étendus

La convention définit l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail comme correspondant à un « ensemble de **comportements** et de pratiques **inacceptables**, ou de **menaces** de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un **dommage** d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la **violence et le harcèlement fondés sur le genre** ». Le texte précise que cette dernière expression s'entend « de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou

d'un genre donné, et comprend le **harcèlement sexuel** ».

S'agissant des personnes visées, le **champ d'application** est **large**. L'objectif est de protéger les **travailleurs** et les **employés**, quel que soit leur statut contractuel. Les salariés ne sont donc pas les seuls concernés. Les stagiaires, apprentis, travailleurs licenciés, bénévoles, personnes en recherche d'emploi, candidats à un emploi, ou encore les « individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur » sont également inclus.

En outre, la norme ne couvre pas seulement la violence et le harcèlement qui s'exercent sur le lieu de travail, mais aussi les comportements se produisant :
– sur les **lieux** où le **travailleur** est **payé** (là où il prend ses repas, ses pauses, utilise des sanitaires, etc.) ;
– à l'occasion de **déplacements**, formations ou événements liés au travail ;
– dans le cadre de **communications** liées au travail ;
– dans le **logement** fourni par l'employeur ;
– durant le temps de **trajet**.

Une politique de prévention mise en place à plusieurs niveaux

Afin de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris lorsque ces comportements impliquent des tiers, les **États membres**

doivent adopter un **arsenal juridique** visant à **prévenir, interdire et sanctionner** les violences et le harcèlement au travail.

Ils doivent adopter les mesures appropriées pour y parvenir notamment en :
– reconnaissant « le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle », tels les travailleurs des plateformes ;
– identifiant, par le biais d'une consultation des partenaires sociaux ou par d'autres moyens, les secteurs et modalités de travail dans lesquels les personnes sont le plus exposées ;
– prenant des mesures pour les protéger de manière efficace.

Au niveau des entreprises, les employeurs seront également tenus de prendre un certain nombre de mesures pour prévenir ces comportements. Les États membres ayant ratifié la convention doivent en effet adopter une législation leur prescrivant, en particulier, « dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable » :

– d'adopter et de mettre en œuvre une politique du **lieu de travail** en la matière ;
– de tenir compte de la violence et du harcèlement dans la **gestion de la santé** et de la **sécurité au travail** ;
– d'**identifier** les dangers, d'**évaluer** les risques et de prendre des mesures afin de les **prévenir** et de les maîtriser ;

– de fournir aux personnes concernées des **informations** et une **formation** sur ces dangers.

Une sensibilisation accrue à ces questions

De façon plus spécifique, en matière de prévention, les États membres assurent la sensibilisation des personnes concernées à ce type de comportement. Ils s'efforcent notamment de garantir que :

– les **politiques nationales pertinentes** traitent la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
– des **orientations, des formations, des ressources** ou d'autres outils sont mis à la disposition des employeurs, des **travailleurs** et de leurs **organisations** ;
– des initiatives sont prises sur le sujet, notamment des **campagnes de sensibilisation**.

Les États membres sont tenus de consulter les partenaires sociaux sur ces questions.

Des mesures pour assurer le contrôle et le suivi de l'application

Le contrôle et le suivi de l'application de la législation mise en place afin de combattre la violence et le harcèlement au travail doivent aussi être assurés. Pour ce faire, les États membres garantissent, entre autres, l'accès à des moyens de

réparation, de recours et de soutien pour les victimes. Le texte en dresse une liste non exhaustive dans laquelle figurent les **mécanismes de règlement des différends** instaurés au niveau du lieu de travail ou à l'extérieur, ou encore les mesures de **protection et d'assistance** juridique, sociale, administrative ou médicale pour les plaignants et les victimes. Dans le même sens, la **vie privée** des personnes concernées et la **confidentialité** sont à protéger.

Tout travailleur doit également avoir le **droit** « de **se retirer** d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction ». Sur ce point, il faut veiller à ce que l'**inspection du travail** soit habilitée à ordonner des mesures immédiatement exécutoires allant jusqu'à l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la santé, la sécurité, ou la vie. ■

OIT, Convention sur la violence et le harcèlement
n° 190, 2019

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

RÉMUNÉRATION

Accélération de la hausse des salaires au premier trimestre 2019

Selon les résultats définitifs de l'enquête Acemo de la Dares, publiés le 21 juin 2019, le **salairé mensuel de base (SMB) est en hausse de 0,8 % au premier trimestre 2019 et de 1,6 % sur l'année. Le salairé mensuel de base ayant augmenté plus vite que l'inflation, les salariés ont connu une hausse de leur pouvoir d'achat entre mars 2018 et mars 2019.**

Dans les entreprises employant au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics), l'**indice** du salairé mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés a **augmenté de 0,8 %** entre décembre 2018 et mars 2019, après une hausse de 0,2 % au trimestre précédent. C'est ce que révèle la Dares, le 21 juin 2019, dans son étude sur les résultats définitifs de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre au premier trimestre 2019. **Sur une année**, la progression du salairé mensuel de base atteint **1,6 %**.

Hausse du pouvoir d'achat du SMB et du SHBOE

La progression du **salairé mensuel de base** entre les mois de mars 2018 et de mars 2019 s'est accompagnée d'une augmentation des prix (hors tabac) de **1,0 %**, générant ainsi une **hausse du pouvoir d'achat** du SMB de **0,6 point**. Par secteur d'activité, toujours **sur l'année**, ce sont les salariés de l'**industrie** qui **gagnent le plus de pouvoir d'achat** (+ 0,9 point) suivi par ceux de la construction et de l'information et communication (+ 0,8 point pour ces deux secteurs). Viennent ensuite les salariés du commerce (+ 0,6 point) puis ceux de l'hébergement et restauration (+ 0,5 point).

Par catégorie socioprofessionnelle, les gains de pouvoir d'achat du salairé mensuel de base, sur un an, sont **plus importants** pour les **cadres** (+ 0,8 point), les ouvriers et les professions intermédiaires (+ 0,7 point pour ces

deux catégories) que pour les employés (+ 0,6 point).

L'indice du salairé horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE), qui sert à l'indexation du Smic, **progressé** également de **1,6 % sur un an**. L'inflation (hors tabac) pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie ayant augmenté de 0,9 % sur cette même période, le pouvoir d'achat du salairé horaire de base des ouvriers et des employés augmente seulement de 0,7 point entre mars 2018 et mars 2019.

Baisse du nombre de contrats à durée déterminée

À la fin du mois de mars 2019, dans les entreprises d'au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics), **82,4 %** des salariés travaillaient à **temps complet**, dont 14,4 % en forfait-jours. Hors salariés en forfait-jours, la durée collective moyenne du travail à temps

complet s'élevait à **35,6 heures hebdomadaires**, un chiffre stable. 80,1 % des salariés travaillent entre 35 et 36 heures. Mais, aux deux extrémités de l'éventail, la Dares constate que 2,8 % des salariés travaillent entre 32 heures et moins de 35 heures, et que 8,6 % travaillent 39 heures et plus.

Quant au **travail à temps partiel**, il concerne 17,6 % des salariés des secteurs concurrentiels au premier trimestre 2019. Il demeure **très répandu** dans l'**administration publique**, l'enseigne-

ment, la santé humaine et l'action sociale (40,0 %), dans les « autres activités de services », qui comprennent notamment les arts, les associations et le spectacle (33,0 %) ainsi que dans l'hébergement et la restauration (28,1 %). Enfin, la **part** de salariés en **CDD** s'établit, fin mars 2019, à **8,6 %** (contre 8,8 % au trimestre précédent), relève la Dares. Cette proportion varie avec la taille de l'entreprise : 9,8 % des salariés des entreprises de 10 à 19 salariés sont titulaires de ce type de contrat, contre 7,3 % de

ceux des entreprises de 500 salariés ou plus. Parmi les **secteurs les plus utilisateurs** de contrats à durée déterminée, on retrouve les « **autres activités de services** » (21,6 %) ; l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale (14,4 %) et l'hébergement et la restauration (11,1 %). ■

DARES, Indicateurs n° 027, juin 2019

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

ÉVOLUTION DES SALAIRES DE BASE DANS LE SECTEUR PRIVÉ AU 1^{er} TRIMESTRE 2019

	2018				2019	Variation en %	
	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.	1 ^{er} trim.	En 3 mois	En 1 an
SALAIRES							
Horaires de base ouvriers (SHBO)	101,1	101,5	101,8	102,0	102,8	+ 0,8	+ 1,6
Horaires de base ouvriers et employés (SHBOE)	101,1	101,5	101,8	102,0	102,8	+ 0,8	+ 1,6
Mensuels de base ouvriers (SMBO)	101,2	101,6	101,9	102,1	102,9	+ 0,8	+ 1,7
Mensuels de base employés (SMBE)	101,1	101,4	101,6	101,8	102,6	+ 0,8	+ 1,6
Mensuels de base professions intermédiaires (SMBPI)	101,0	101,5	101,7	102,0	102,7	+ 0,7	+ 1,7
Mensuels de base cadres (SMBC)	101,1	101,6	101,9	102,1	102,9	+ 0,7	+ 1,8
Mensuels de base de l'ensemble des salariés (SMB)	101,1	101,5	101,8	102,0	102,8	+ 0,8	+ 1,6
DURÉE MOYENNE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET (en heures)	35,6	35,6	35,6	35,6	35,6	-	-

Unité : base 100 en juin 2017
Source : Dares (résultats définitifs)

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Apprentissage et professionnalisation dans les services de l'automobile. Un avis publié au *Journal officiel* du 25 juin 2019 lance la procédure d'extension de l'avenant n° 88 à la CCN du 15 janvier 1981. Celui-ci porte sur la prime d'intégration, due au salarié embauché dans son entreprise, en fin d'apprentissage ou de contrat de professionnalisation. Entrant en application au début du mois suivant son extension, il révisé l'article 1.22 a et l'article 1.22 b de la CCN. Y sont précisés le montant de la prime (dispositions générales et dispositions particulières au personnel affectés à la vente de véhicules et aux salariés itinérants) et ses conditions de versement. Ces dernières sont complétées, prenant en compte le cas du salarié, d'abord embauché en CDD avant son recrutement en CDI et le cas de l'embauche en CDD non suivie d'un CDI.

➤ Législation et réglementation

La troisième révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes est publiée. La directive portant la troisième révision de la directive 2004/37/CE du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail a été publiée au *Journal officiel de l'Union européenne* le 20 juin 2019. Elle fixe des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) pour cinq agents supplémentaires : le cadmium et ses composés inorganiques ; le béryllium et ses composés inorganiques ; l'acide arsénique, ses sels et ses composés inorganiques ; le formaldéhyde ; et le 4,4'-méthylènebis (2-chloroaniline) dit « MOCA » (*v. l'actualité n° 17804 du 25 avril 2019*). Les États membres ont jusqu'au 11 juillet 2021 pour transposer en droit interne les nouvelles dispositions (*Directive n° 2019/983 du 5 juin 2019, JOUE 20 juin*).

La Caisse des dépôts rendra compte de l'utilisation des fonds du CPF à France compétences. À compter du jour où elle aura perçu les premiers fonds au titre du financement du compte personnel de formation (CPF) de France compétences, la Caisse des dépôts et consignations devra rendre compte de leur utilisation. Un décret du 24 juin 2019, pris en application de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, détermine les conditions dans lesquelles devront être faits ces comptes-rendus trimestriels. Ils seront transmis au plus tard le 31 janvier, le 30 avril, le 31 juillet et le 31 octobre de chaque année et informeront France compétences notamment du volume des engagements financiers, du nombre de dossiers financés, des financements complémentaires constatés et de l'état de la trésorerie (*D. n° 2019-631 du 24 juin 2019, JO 25 juin*).

Égalité et diversité

■ **Harcèlement au travail : le ministère du Travail va ratifier la convention de l'OIT sans tarder...**

Suite à l'adoption de la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail (*in ci-avant*), la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a salué, dans un communiqué de presse daté du 25 juin, « l'action décisive des négociateurs français, en tant que porte-parole de l'Union européenne, qui ont obtenu l'accord de 187 États membres de l'OIT et des partenaires sociaux ». Elle a également annoncé que le processus de ratification allait être entamé « sans tarder ». Le ministère du Travail « engagera, à cet effet, la concertation avec l'ensemble des acteurs concernés ».

■ **... comme l'y invitaient la CGT...**

« Alors que le patronat veut en finir avec le caractère contraignant des normes OIT et que la dernière convention date d'il y a presque dix ans, l'adoption d'une nouvelle convention est en soi une victoire », s'est félicitée la CGT le 21 juin, jour de l'adoption de la convention n° 190. « Son contenu en est une autre alors qu'un pays sur trois n'a aucune législation pour protéger du harcèlement sexuel au travail », selon la confédération. Ce n'est pas le cas de la France, mais elle va tout de même devoir retravailler sa copie en la matière, explique la CGT. Elle exhorte le gouvernement français à « ratifier la convention au plus vite en mettant en place de nouveaux droits » et demande « à ce que des discussions tripartites s'ouvrent sans attendre ».

■ **... et Force ouvrière**

L'adoption de la Convention n° 190 marque une « avancée historique pour les femmes, l'égalité de genre ayant une place prépondérante dans l'instrument, et pour les personnes vulnérables », a relevé FO dans un communiqué de presse du 21 juin 2019. L'instrument est novateur, il « apporte protection aux victimes, mais aussi aux témoins de violences et affirme que le monde du travail ne s'arrête pas au lieu de travail », insiste le syndicat. À l'instar de la CGT, FO, appelle ainsi la France « à la ratification la plus rapide de ce nouvel instrument ».

Emploi et chômage

■ **Emmanuel Macron rencontre des chômeurs et des équipes de Pôle emploi à Marseille**

« Vous avez envie de travailler ? Il y a des offres ! », a déclaré Emmanuel Macron lors d'une rencontre surprise le 24 juin entre chômeurs et agents de Pôle emploi

dans les quartiers Nord de Marseille. Le président souhaitait « échanger librement » avec les demandeurs d'emploi, en comité restreint. « Les gens veulent s'en sortir, veulent travailler, veulent aller de l'avant. Nos réformes vont dans ce sens. Maintenant il faut qu'on investisse dans l'humain, et qu'on donne les moyens à ceux qui sont là pour les aider de le faire », a ajouté le chef de l'État. *Source AFP*

■ **La SNC dénonce une réforme de l'assurance chômage « déséquilibrée »**

La réforme de l'assurance chômage est « déséquilibrée », a déclaré le 24 juin, l'association Solidarités nouvelles face au chômage (SNC) estimant que « l'ensemble des efforts [sont] supportés très majoritairement par les chercheurs d'emploi ». « À titre d'exemple, la personne qui, sur une période d'un an, totalise au titre de petits contrats, six mois de travail au Smic aura une allocation désormais calculée sur un demi-Smic. Soit une baisse de 50 % de son allocation ! », poursuit l'association. Elle proteste également contre la mesure de dégressivité qui sera imposée au bout de six mois aux personnes touchant 4500 € brut par mois, sauf pour les salariés âgés de 57 ans ou plus. « C'est oublier que des personnes de 50 ans et plus peuvent, malgré leurs recherches actives, mettre jusqu'à deux ans pour retrouver un emploi qui leur correspond ». « Le nouveau dispositif ne fera que contraindre les cadres à accepter des emplois inadaptés à leur profil ». Au total, « les nouvelles règles auront pour effet de rendre la situation des salariés précaires encore plus précaire et de mettre en difficulté les cadres âgés », constate l'association qui s'interroge également sur « l'efficacité des deux mesures censées lutter contre le recours abusif aux contrats courts ». *Source AFP*

■ **L'Outre-mer davantage touchés par le chômage que l'Hexagone**

L'écart entre le taux de chômage de l'Hexagone et celui des Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, La Réunion, Guyane et Mayotte) « reste stable et marqué » entre 2014 et 2018, selon une étude de l'Insee publiée le 24 juin, celui des Outre-mer étant au minimum le double de celui la métropole, et même quasiment multiplié par quatre à Mayotte. Ainsi, alors que le taux de chômage s'établit à 9 % en 2018 dans l'Hexagone, il atteint 18 % en Martinique (20 % lors de la dernière étude en 2014), territoire où il est « le plus contenu outre-mer ». En Guadeloupe, le taux de

chômage s'établit à 23 % (24 % en 2014), et le chômage des moins de 30 ans reste très élevé (47 % de la population active). Concernant la Guyane, il s'est abaissé de 22 % en 2014 à 19 % en 2018. Et celui des moins de 30 ans reste le plus faible des DOM (32 %), mais encore deux fois supérieur à celui de la France métropolitaine. À La Réunion, marquée fin 2018 par le mouvement des « gilets jaunes » contre les inégalités sociales, le taux de chômage atteint 24 % (26 % en 2014), mais celui des moins de 30 ans se maintient à 42 %. Enfin, avec un taux de chômage à 35 % (20 % en 2014), Mayotte se distingue nettement des autres territoires avec une situation qui s'est fortement dégradée en quatre ans « du fait notamment de la forte croissance démographique ».

Sécurité sociale

■ **Des efforts de maîtrise des dépenses à maintenir**

La Cour des comptes a présenté, le 20 juin, l'un de ses deux rapports relatif à la situation financière de la sécurité sociale, celui sur les comptes de la sécurité sociale en 2018. La Cour relève une réduction du déficit consolidé du régime général et du Fonds solidarité vieillesse (FSV), qui passe de - 5,1 milliards en 2017 à - 1,2 milliard en 2018. Cette forte diminution est en grande partie « due à la bonne tenue de la conjoncture économique », qui a permis « un fort dynamisme spontané des recettes (+ 3 %) ». Mais la Cour s'inquiète du fait que « l'effort structurel serait modeste, de l'ordre de 400 millions d'euros », la hausse des recettes (CSG, tabac) ayant été presque effacée par des dépenses « progressant plus vite que la croissance ». Les dépenses totales ont en effet progressé plus vite en 2018 qu'en 2017 (+ 2,4 % contre + 2 %), « du fait principalement du rythme de croissance des prestations vieillesse ». Pour la Cour des comptes, le « retour vers l'équilibre » financier suppose de « ramener le dynamisme des dépenses au niveau ou en dessous du niveau de la croissance potentielle, ce qui impliquerait la réalisation d'économies supplémentaires ».

■ **La MSA face au défi des départs en retraite massifs d'agriculteurs attendus dans les dix ans**

La moitié des exploitants agricoles va partir à la retraite dans les dix prochaines années, un problème de société autant qu'un défi pour la Mutualité sociale agricole (MSA), a-t-elle souligné le 19 juin. « Il y a vraiment une prise de

conscience de l'ensemble de la profession qu'il faut renouveler les générations», a déclaré Pascal Cormery, président de la MSA, lors d'une conférence de presse. Pour lui, relever ce défi démographique implique de redonner de l'attractivité à la profession. Aujourd'hui, «il y a une installation pour deux à trois départs» d'exploitants à la retraite, indique-t-il. Le nombre d'exploitants agricoles diminue par conséquent de 1 à 3 % chaque année, alors que celui des salariés augmente. Le régime des exploitants a une dette de 3,8 milliards d'euros, tandis que les salariés agricoles sont déjà intégrés au régime général. «Le déficit du régime est un déficit technique [...] La solidarité et le régime universel valent précisément pour faire en sorte que les mécanismes de solidarité dépassent ces frontières sectorielles», a déclaré le directeur général de la MSA, François-Emmanuel Blanc. *Source AFP*

Secteurs

■ Coursiers à vélo : FO demande la mise en place d'une carte professionnelle

La fédération FO Transports et Logistique a réclamé, le 21 juin dans un communiqué, la création d'une carte professionnelle pour les coursiers à vélo pour empêcher le travail d'enfants «en sous-traitance d'adultes». Selon le syndicat, les enfants qui travaillent comme «sous-traitants d'adultes» ont, pour la plupart, entre 11 et 15 ans. Gagnant «un salaire de misère», ils ne reçoivent que la moitié du prix de la course – «en moyenne 6 €» –, l'autre moitié revenant «à l'adulte qui sous-traite». Une carte professionnelle permettra «de diminuer de façon drastique le travail des enfants mais aussi le travail des immigrés clandestins qui sont, eux aussi, touchés par cet esclavage des temps modernes», accuse FO Transports et Logistique. Cette carte devrait être présentée par tous les coursiers «à la prise en charge» de l'objet à transporter et «à la livraison», souhaite le syndicat, qui demande au gouvernement d'«encadrer au mieux le secteur des coursiers à vélo». *Source AFP*

Entreprises

■ Ex-Whirlpool Amiens : l'entreprise Ageco Agencement candidate à une reprise partielle

La société Ageco Agencement (agence pour les commerces et les collectivités locales) s'est portée candidate à une reprise partielle des activités de WN, l'en-

treprise en redressement judiciaire ayant réembauché 162 des 282 ex-salariés de Whirlpool d'Amiens, a déclaré le 21 juin le directeur associé d'Ageco Agencement. Les candidats à la reprise du site avaient initialement jusqu'au 21 juin pour déposer leur offre, mais la date a été repoussée au 12 juillet, a indiqué une porte-parole de WN. *Source AFP*

■ Élections chez Renault : la CFE-CGC reste en tête, la CFDT passe devant la CGT

La CFE-CGC conforte sa place de premier syndicat chez Renault après avoir remporté 34,05 % des voix lors des élections professionnelles tandis que la CFDT (23,29 %) devient deuxième au détriment de la CGT (20,12 %) et que FO (10,18 %) reste quatrième, a annoncé la direction le 19 juin. La CFE-CGC, qui représente les techniciens et cadres, progresse ainsi de 2,97 points par rapport aux précédentes élections de 2015, et la CFDT de 2,34 points. En revanche la CGT perd 4,39 points, et FO 2,58 points. Le taux de participation au scrutin qui s'est déroulé sur plusieurs mois a été de 73,6 %, soit 23 026 salariés, en hausse de 2,2 points par rapport à 2015, précise la direction. Seule une majorité des effectifs français étaient concernés par cette élection chargée de désigner les 12 comités sociaux et économiques et le comité central du constructeur automobile. *Source AFP*

■ Liaisons Corse-continent : le Conseil d'État déboute La Mériidionale

Le 24 juin, le Conseil d'État a définitivement exclu La Mériidionale des négociations de la délégation de service public (DSP) pour les lignes Marseille-Propiano et Marseille-Ajaccio. Une confirmation d'éviction partielle de la compagnie maritime des négociations sur la DSP entre Marseille et cinq ports corses qui survient quelques jours après la révélation du rapport confidentiel l'écartant de trois de ces cinq lignes. Ce rapport émanant de la Collectivité de Corse annonçait que ces trois lignes seraient confiées à la Corsica Linea, détenue par un groupe d'entrepreneurs corses. Une divulgation qui a entraîné la grève des marins de La Mériidionale à compter du vendredi 21 juin. Les grévistes sollicitent «l'arrêt de la procédure d'appel d'offres» et appellent leur direction à accepter la main tendue par le PDG de la Corsica Linea, Pascal Trojani, qui s'est dit ouvert à la discussion dimanche, pour tenter de trouver «une solution qui permettrait de sortir de ce conflit par le haut». Bien que

la grève se poursuive, la situation dans les ports corses revient progressivement à la normale. Seul un bateau de la compagnie chargé de fret était toujours bloqué à quai à Propiano lundi 24 juin après-midi, et La Mériidionale et Corsica Linea ont annoncé annuler leurs liaisons lundi, ainsi que mardi pour la première. *Source AFP*

■ Nord : les facteurs en grève pour dénoncer la réorganisation de leur temps de travail

Le 24 juin, plus d'une centaine de facteurs du Nord s'est rassemblée devant leur direction régionale, à Lille, afin de dénoncer la réorganisation en cours de leur temps de travail. Les manifestants venaient notamment de Lille, Cambrai, Douai, Villeneuve-d'Ascq, ou encore Bailleur. «La Poste est en train de nous imposer une réorganisation brutale», qui va «dégrader les conditions de travail», a déploré Emmanuel Bonvarlet, représentant de SUD-PTT. «À l'heure actuelle, le facteur arrive au bureau, trie son courrier, prépare son vélo puis sort en tournée. Désormais, une semaine sur deux, ce sera uniquement de l'extérieur, pendant sept heures ! Physiquement parlant c'est très difficilement tenable, surtout dans la canicule, sous la pluie ou sous la neige !», a aussi dénoncé Maryline Carpentier, déléguée CGT-FAPT. Pour Sébastien Camus, membre du bureau départemental de la CGT, ce n'est qu'un début : «Ça commence dans quelques départements comme le Nord mais, à terme, ils veulent changer le modèle, petit à petit», a-t-il expliqué. Si 8 % de grévistes sur l'ensemble du territoire ont été recensés par la direction service courrier colis du Nord, celle-ci assure toutefois que «l'adaptation de l'organisation de la distribution du courrier [...] se fait dans un dialogue social et en concertation avec les organisations syndicales». *Source AFP*

■ «Train des Pignes» : le conflit social se poursuit

La ligne des Chemins de fer de Provence entre Nice et Digne-les-Bains, surnommée le «train des Pignes» et célèbre pour son train à vapeur, a enregistré un troisième dimanche consécutif de grève. Le conflit social est lié «à l'amplitude horaire de travail de 13 heures prévue le dimanche», a indiqué le 24 juin la CGT, seul syndicat de cette régie régionale de 160 salariés. «Ça ne nous convient pas, surtout que le dimanche, il y a le train à vapeur avec 500 à 600 personnes qui descendent en plein milieu des voies à gérer», a-t-il ajouté.

