

- > **L'import-export** sécurise le recours aux contrats de chantier
- > **Le CDI de chantier de l'import-export**, un succès du dialogue social, selon Virginie Arnoult (Ficime)
- > **Les critères d'agrément** des futurs Opco se précisent
- > **Recours aux contrats courts**: des modalités qui divergent selon les secteurs d'activité

le dossier pratique **p. 1-12**> **Un mois d'actualité** - Octobre 2018

CONTRAT DE TRAVAIL

L'import-export sécurise le recours aux contrats de chantier

Activités concernées, mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, contreparties accordées aux salariés, etc. : l'import-export fixe, dans un accord du 25 octobre 2018, les conditions dans lesquelles il est possible de recourir au contrat de chantier. Cet accord permet, selon son préambule, de privilégier le statut de salarié face au développement de nouvelles formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre du contrat de travail, notamment l'auto-entrepreneariat. Il aborde aussi la durée, le renouvellement et le délai de carence des CDD.

La CFDT, premier syndicat dans l'import-export, la CFE-CGC et la CFTC ont conclu, le 25 octobre, un accord relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail de chantier (ou d'opération) dans cette branche. À durée indéterminée, ce texte, majoritaire à près de 65 %, s'appliquera, après son extension, dans toutes les entreprises, sans considération d'effectifs salariés.

Il fixe les cas de recours du contrat de chantier, ses conditions d'utilisation, les contreparties inhérentes à ce contrat, ainsi que ses modalités de rupture. S'agissant des CDD, l'accord détermine notamment leur durée totale et le nombre maximal de renouvellement.

Cas de recours au CDI de chantier

Le contrat de chantier est, rappelle l'accord, un type de contrat de travail à durée indéterminée. Il permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Il s'agit en conséquence d'un contrat particulier, conclu strictement pour la durée du chantier, qui prend fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies sont réalisés.

L'opération doit nécessairement donner lieu à « un livrable », précise l'accord, le CDI de chantier n'ayant pas vocation à se substituer au contrat à durée indéterminée de droit commun.

Les signataires limitent la possibilité de recourir à ce contrat à l'emploi de cadres et d'agents de maîtrise et le réserve exclusivement aux opérations nécessitant une expertise et une technicité particulière à l'entreprise, à savoir :

- les opérations informatiques spécifiques;
- les opérations techniques spécifiques;
- les opérations commerciales spécifiques.

La liste des métiers concernés par un CDI de chantier dans l'entreprise doit être arrêtée par un avis conforme des IRP ou par un accord d'entreprise. D'une durée minimale de 12 mois, le contrat peut être conclu pour l'opération spécifique dans son ensemble ou une ou plusieurs étapes de celle-ci.

Garanties en CDI de chantier

Préalablement à la conclusion du contrat de chantier, l'employeur doit informer et consulter les instances représentatives du personnel. Les informations devant figurer dans le contrat de

chantier, notamment la nature du contrat, la description succincte du chantier, les modalités de rupture du contrat, sont listées par l'accord.

Le salarié en contrat de chantier bénéficie d'une rémunération, qui est au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable à sa classification majoré de 10 %. S'agissant des salariés cadres au forfait-jours, la majoration de 10 % s'ajoute à la rémunération forfaitaire spécifique déjà prévue par la CCN. Rappelons que ce forfait ouvre droit, dans l'import-export, à une garantie spécifique, la rémunération annuelle ne pouvant être inférieure à 120 % du minimum conventionnel annualisé du coefficient de classification du cadre concerné (v. l'actualité n° 17196 du 8 novembre 2016).

À la fin du chantier, le salarié licencié perçoit une indemnité de rupture spécifique, dont le montant est fixé par l'accord. Celui-ci varie selon la durée du contrat, entre 0,33 mois de salaire (ancienneté d'un an) et 1,75 mois de salaire (ancienneté d'au moins 6 ans).

Durée du CDD, période de passation

S'agissant des CDD, l'accord fixe leur durée maximale à 24 mois (renouvellements compris), celle-ci se substituant à celle de la législation. Le nombre maximal de renouvellements du CDD est fixé à trois.

Pour faciliter le retour d'un salarié absent, l'accord étend la durée de la période de « passation » réunissant ce salarié avec celui qui l'a remplacé durant son absence. Il prévoit la possibilité de reporter le terme du CCD de remplacement dans une limite de trois jours de travail, pour une absence inférieure à

un mois (une semaine en cas de remplacement d'un salarié cadre). Pour une absence supérieure à un mois la possibilité de report atteint une semaine (deux semaines en cas de remplacement d'un salarié cadre). Ces périodes de report sont décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé.

Suppression du délai de carence

Le délai de carence est, rappelle l'accord, la **durée minimale d'interruption**, qui doit séparer deux CDD portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre salarié. Le Code du travail

introduit, dans certains cas, une « **complexité manifeste** » pour l'entreprise, sans que celle-ci apporte une garantie supplémentaire au salarié, estiment les signataires de l'accord qui **visent précisément un cas** : celui d'un premier CDD au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise, succédé par un autre CDD pour remplacement d'un salarié absent. L'accord veut permettre à ces **deux CDD** sur le même poste, et dans cette seule hypothèse, **de se succéder sans interruption**. Les signataires précisent que, pour les autres cas de successions de CDD, la branche conti-

nuera d'appliquer les délais de carence légaux. Ils prévoient que les modifications qu'ils introduisent en matière de CDD sont également applicables aux contrats temporaires. ■

Accord du 25 octobre 2018 relatif au CDD et au contrat de chantier dans l'import-export

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

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

CONTRAT DE TRAVAIL

Le CDI de chantier de l'import-export, un succès du dialogue social, selon Virginie Arnoult (Ficime)

Virginie Arnoult, présidente de la commission sociale de la branche import-export, souligne que l'accord du 25 octobre sur le CDI de chantier et les modalités de recours au CDD et aux contrats temporaires, intervient certes après celui de la métallurgie, mais qu'il reste un événement dans les branches des commerces et services. Elle donne son éclairage sur un accord, applicable après extension.

Pourriez-vous nous présenter votre branche ?

La branche du commerce international de l'import-export (**41 000 salariés**, dont **70 % de cadres et agents de maîtrise**) est composée, d'une part, des opérateurs spécialisés du commerce international, des négociants et commissionnaires à l'international et à l'export et des courtiers en marchandises. Elle comprend, d'autre part, les entreprises de commerce international de produits chimiques et les entreprises de commerce international des produits de haute technicité de biens durables ou d'équipements, filiales françaises d'entreprises de renommée internationale, importateurs-distributeurs sur le territoire français de produits fabriqués à l'étranger.

Cette dimension internationale des entreprises explique-t-elle l'ouverture de la négociation ?

Dans ce contexte de forte concurrence internationale, les signataires de l'accord considèrent que la **branche doit se doter d'outils permettant** de contribuer au **développement de l'emploi direct et**

perenne en France, mais également de faciliter l'innovation. L'accord doit répondre aux problématiques inhérentes à la compétitivité et à l'emploi et **garantir le statut de salarié** face à de nouvelles formes d'emploi hors contrat de travail qui n'assurent pas de garanties conventionnelles. Nous sommes fiers d'avoir abouti à cet **accord majoritaire, un des tout premiers dans les commerces et services**, le premier en ce qui concerne le contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier. Il s'agit d'un accord « gagnant-gagnant » issu d'une relation de confiance avec les partenaires sociaux. Les signataires de l'accord poursuivent un but commun : maintenir et développer l'emploi salarié au sein des entreprises de notre branche et assurer la compétitivité de nos entreprises, en France et à l'international.

Dans quels cas, le CDI de chantier sera-t-il utile ?

La délégation patronale a négocié en présentant des cas précis et propres à la branche où ce contrat sera utile. Il s'agissait de **répondre à des besoins précis des entreprises**, le CDI devant rester le contrat de principe dans notre branche. Trois exemples : d'abord celui de la réponse à des **appels d'offres sur des marchés publics**. Dans ce cadre, par exemple, la vente de matériels médicaux s'accompagne du détachement de techniciens pour des périodes de trois à cinq ans. Autre exemple, celui de la **maison mère étrangère**, qui souhaite **confier à sa filiale le test préalable sur le marché français** d'un nouveau produit. Troisième exemple, celui des opérations de

sponsoring d'entreprise liées à des événements culturels ou sportifs. Les exemples de ces soutiens, notamment d'entreprises de l'électronique, sont très nombreux.

L'accord offre-t-il des garanties aux salariés ?

Les syndicats signataires ont souhaité introduire des « **garde-fous** » **« importants »** au préalable à la conclusion de CDI de chantier par les entreprises. La **durée minimale** du contrat ne pourra pas être inférieure à **12 mois** et une **indemnité conventionnelle spécifique** de rupture a également été arrêtée. S'agissant du dialogue social dans l'entreprise, l'accord prévoit que la **liste des métiers** concernés par un **CDI d'opération** doit être arrêtée à ce niveau, avec **avis conforme** des institutions représentatives du personnel ou, le cas échéant, dans un accord d'entreprise.

L'accord comporte un volet CDD, pourquoi ?

Tout d'abord, il faut préciser que le travail précaire n'est pas un problème de la branche. Et les syndicats sont d'accord avec la délégation patronale sur ce point. L'emploi en **contrat à durée indéterminée** concerne **96 % des salariés**. Le CDD n'est pas un sujet de conflit. La **délégation patronale** a simplement **proposé** aux syndicats de **corriger deux aberrations du droit du travail**. Les syndicats ne considérant pas que la branche soit concernée par les contrats courts, ont accepté immédiatement ces dispositions. Ce point n'a pas donné lieu à conflit ou à débats.

En quoi la dérogation souhaitée au droit commun du CDD, est-elle un progrès ?

L'accord **supprime le délai de carence entre deux CDD dans une hypothèse où l'état du droit n'est qu'une source de complexité et non pas de protection du salarié**. Cette première dérogation concerne le seul cas où le recours à un second CDD n'est guère contestable,

puisque'il s'agit de remplacer un salarié momentanément absent. La suppression du délai de carence est prévue si la période de remplacement succède, sur le même poste, à une période d'emploi pour un surcroît d'activité. Elle permet à l'entreprise de ne pas devoir former à nouveau un salarié et au salarié de prolonger sa période d'emploi. Par ailleurs, l'accord simplifie, en harmonisant

à 24 mois toutes les durées maximales de CDD, pour les cas dans lesquels la législation en impose. Dans ce cas, le nombre maximal de renouvellements est fixé à trois. ■



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

FORMATION

Les critères d'agrément des futurs Opco se précisent

Afin de faciliter la transition des Opca vers les opérateurs de compétences au début de l'année 2019, le projet de décret relatif à l'agrément des futurs opérateurs a été transmis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) en vue de la séance plénière du 9 novembre. Le texte prévoit notamment que les opérateurs pourront être agréés lorsqu'ils géreront plus de 200 millions d'euros ou lorsqu'ils accompagneront plus de 200 000 entreprises.

Un projet de décret précise les modalités qui devraient permettre à tous les opérateurs de compétence (Opco) d'être agréés au 1^{er} avril 2019 (v. *l'actualité n° 17672 du 15 octobre 2018*). Ce texte sera examiné par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le 9 novembre.

Critères et seuils d'agrément des Opco

Le texte précise les critères que devront remplir les Opco pour obtenir leur agrément. Afin de faire la preuve de leurs performances de gestion, les Opco devraient notamment **démontrer leur capacité à mettre en œuvre une comptabilité analytique**.

Pour **apprécier** la cohérence et la **pertinence économique** de leur champ d'intervention, il serait **tenu compte** notamment :

- de la **proximité des métiers**, des emplois et des compétences couverts dans le champ d'intervention ;
- **ou** de la **cohérence** et de la structuration d'une **filière économique existante** couverte par leur champ d'intervention ;
- et du **niveau de qualification général**

des salariés et des perspectives d'évolution des métiers des branches concernées.

La **composition** de leurs organes permettrait aussi d'apprécier leur mode de **gestion paritaire et leur implantation territoriale** leur capacité à assurer un service de **proximité**.

Par ailleurs, l'**agrément** ne serait **accordé** que **lorsque** le montant des **contributions** gérées serait **supérieur à 200 millions d'euros** ou quand le **nombre d'entreprises** couvertes serait **supérieur à 200 000**.

Le texte fixe aussi les règles de contrôle et de comptabilité permettant de vérifier que l'Opco respecte ses engagements relatifs à la transparence de sa gouvernance et à la publicité des comptes.

Il fixe en outre les conditions de nomination d'un administrateur provisoire et celles dans lesquelles l'agrément pourrait être retiré à un Opco en cas de dysfonctionnement ou de défaillance.

Constitution et gestion des Opco

Les Opco, qui pourront avoir un champ **professionnel ou interprofessionnel**, devront être **constitués par accord collectif**. Ce dernier définirait les conditions de sa gestion. Selon le projet de décret, il **fixerait** notamment l'étendue des **pouvoirs du conseil d'administration** et les modalités de prise en compte par ce dernier des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge proposées par les sections paritaires de branche ou les commissions paritaires couvrant un champ plus large.

Les **Opco gèreraient** les **fonds qui leur seront reversés par France compétences** au sein de sections financières consacrées au financement des formations en alternance, des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ainsi qu'à la gestion des contributions

LA MISE EN PLACE DE FRANCE COMPÉTENCES AU 1^{ER} JANVIER 2019

Deux autres projets de décrets, qui seront examinés le 9 novembre par le Cnefop, organisent la mise en place de France compétences et de sa commission en charge de la certification professionnelle. Le **conseil d'administration (CA)** de cette nouvelle instance de gouvernance quadripartite serait composé de **15 membres** nommés pour trois ans et rassemblés en cinq collèges regroupant respectivement des représentants de l'État, des régions, des organisations syndicales et patronales et des personnalités qualifiées. Un **médiateur serait installé** au sein de France compétences notamment pour instruire les réclamations des usagers relatives au CEP. Le **budget** de l'instance comporterait **sept sections financières** correspondant à chacune de ses missions de financement : alternance, CPF, formation des demandeurs d'emploi, aide au développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, CEP, PTP, dépenses de fonctionnement. Le texte relatif à la répartition des fonds entre ces sections est encore en préparation. Quant à la commission de France compétences qui prendra la place de l'actuelle Commission nationale de la certification professionnelle, la fiche de présentation accompagnant le projet de décret prévoit que sa composition sera « resserrée pour renforcer sa dimension stratégique ». Elle ne réunirait plus que 13 titulaires avec voie délibérative, contre 30 aujourd'hui.

supplémentaires versées de manière volontaire ou en vertu d'une convention collective.

Le **projet** de décret **encadre** aussi les **frais** qui pourraient être **pris en charge** sur le **budget de l'Opco** au titre de ses frais de gestion (traitement des dossiers et frais de déplacement, de séjour et de suivi des dossiers) et des frais relatifs à ses missions (accompagnement des CPNE sur les coûts contrat, appui aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, etc.). Le **plafonnement** de ces frais de gestion et d'information serait **fixé par la convention d'objectifs et de moyens (COM)** conclue pour trois ans avec l'État. Ce plafond serait compris entre un minimum et un maximum déterminés en pourcentage des sommes perçues par l'Opco, qui serait déterminé par arrêté du ministre en charge de la Formation.

Mise en place d'un service dématérialisé

Les Opco seraient **tenus de créer un service dématérialisé** contenant des rubriques imposées permettant de prendre connaissance :

– de la liste des **priorités**, des critères et des conditions de **prise en charge** des demandes présentées par les employeurs, des coûts de diagnostics proposés aux TPE-PME, ainsi que les services proposés dans le cadre des frais de gestion et des frais de missions de l'opérateur ;

– des **coûts contrats**, c'est-à-dire des niveaux de prise en charge des contrats en alternances décidées par les branches professionnelles ;

– de la **liste annuelle des organismes bénéficiaires des fonds** de l'Opco ainsi que le montant versé pour chacun des organismes ;

– des **comptes annuels de l'Opco** et du rapport du commissaire aux comptes.

Organisation du contrôle de service fait

Le projet de décret définit les modalités de **prise en charge des formations** et organise le contrôle que doit effectuer l'Opco. L'opérateur s'assurerait de l'exécution des actions dans le cadre d'un contrôle de service fait, sur la base de pièces justificatives listées par un futur arrêté. En cas d'**anomalie**, il **pourrait**

solliciter tout document pour s'assurer de la réalité de la formation et de sa conformité. Le défaut de production de ces documents constituerait un motif de refus de paiement.

Maintien de la collecte jusqu'en 2021

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance qui organisera le transfert de la collecte des contributions aux Urssaf et au plus tard jusqu'au 31 mai 2021, les **Opco conserveraient la responsabilité de collecter** les **fonds de la formation** et de l'**alternance**. Pendant cette période transitoire ils **pourraient déléguer** cette mission. Jusqu'au 31 décembre 2020, ils pourraient aussi créer des sections afin de poursuivre le financement du compte personnel de formation (CPF), de la formation des demandeurs d'emploi et du conseil en évolution professionnelle (CEP). ■

Projet de décret relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences soumis du Cnefop le 9 novembre 2018

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Recours aux contrats courts : des modalités qui divergent selon les secteurs d'activité

Les emplois en CDD ne seraient pas substituables aux emplois en CDI car répondant à des besoins différents, à en croire la soixantaine de dirigeants et responsables des ressources humaines interrogés dans le cadre d'une enquête du Crédoc, réalisée à la demande de l'Unédic et publiée le 26 octobre 2018. Dans les cinq secteurs sélectionnés, ces employeurs se reconnaissent rarement comme recruteurs récurrents de contrats courts. Quand c'est le cas, leurs pratiques et motifs divergent. L'enquête montre aussi que des alternatives aux contrats courts existent mais sont rarement évoquées.

Mandaté par l'Unédic dans le cadre de ses travaux sur les transformations du marché du travail, le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) a conduit une **enquête qualitative** sur les modalités de **recours aux contrats courts**, dont les résultats ont été rendus publics le 26 octobre. Une soixantaine

d'employeurs et une vingtaine de salariés ont été interrogés. L'enquête s'est focalisée sur **cinq secteurs, dont trois sont fortement utilisateurs de CDD courts** : « Hébergement-restauration », « Hébergement médico-social et social » et « Études de marché et sondage ». Les deux autres secteurs, qui y ont très peu recours, servaient de contrechamp : il s'agit du « Commerce de détail » et de la « Production et distribution d'eau », ce dernier étant plutôt utilisateur de l'intérim.

La limitation du recours aux contrats sera l'un des sujets au cœur de la négociation sur l'assurance chômage qui démarre le 9 novembre.

Motifs de recours aux contrats courts

Globalement, les employeurs interrogés tendent à répondre que les embauches en CDD courts ont principalement pour objectif de **gérer des variations de l'activité** (saisons, volatilité de la demande, etc.) ou des besoins de **remplacement**. Ainsi, pour eux, le CDI reste

la norme. Ils distinguent bien, pour chacun des deux types de contrats, des « besoins de nature différente en termes de type d'emploi et de profils de salarié ». Cela dit, lorsqu'on regarde davantage dans le détail, **chaque secteur** semble avoir des **pratiques préférentielles**. En effet, les **établissements médico-sociaux**, et notamment les Ehpad, font le choix des CDD courts essentiellement pour faire face aux **absences pour maladie**, afin de répondre aux exigences réglementaires de continuité de service. Le secteur de l'**hébergement-restauration**, premier utilisateur de contrats ou missions inférieures à un mois (CDDU et contrats saisonniers), semble pour sa part plutôt y recourir pour faire face aux **fluctuations** imprévisibles de la **clientèle** et à une activité de « plus en plus volatile ».

En outre, rares sont les employeurs à évoquer le recours aux contrats courts pour **tester les compétences** et la productivité du salarié, excepté dans le **commerce de détail non alimentaire**. Dans ce secteur, les CDD, plus longs qu'ail-

leurs, ont en effet un « usage mixte » : ils visent à répondre à des besoins saisonniers mais aussi à pré-sélectionner des salariés potentiellement employables en CDI.

« **Compétitivité-coût** » ou « **compétitivité-qualité** »

L'enquête du Crédoc montre également que, dans la plupart de ces cinq secteurs, le **recrutement** de la main-d'œuvre est souvent géré dans le **court terme** et de manière **centralisée**. « La grande majorité des employeurs interrogés déclarent faire du recrutement dans l'urgence, sans réelle anticipation sur leurs besoins en compétences. » Dans ce contexte, le CDD d'usage (CDDU) semble ainsi le plus adapté, du fait de sa simplicité de sa mise en œuvre et de son faible coût, d'écriture notamment puisqu'il est standardisé.

Deux types d'employeurs sont par ailleurs distingués dans l'enquête. D'abord, ceux qui privilégient une « **compétitivité-coût** » visant une « minimisation des coûts salariaux ». Ils s'ap-

puient sur une forte division du travail propice aux contrats courts, ne nécessitant pas une main-d'œuvre qualifiée, et maintiennent la qualité de leurs services grâce à un **vivier local de salariés souvent réembauchés**. Cette pratique leur assure ainsi une continuité des compétences « tout en fragmentant la relation salariale et en maintenant leur compétitivité économique ». Le Crédoc souligne cependant que « la conjonction d'un modèle organisationnel de compétitivité-coût et de l'éligibilité au CDDU conduit dans les secteurs concernés [hors médico-social et commerce, NDLR] au retour du travail à la tâche ». Les entreprises qui préfèrent la « **compétitivité-qualité** » s'impliqueraient quant à elles davantage dans l'**anticipation** et la **planification** des **ressources humaines**, souhaitant s'appuyer sur des personnes formées et qualifiées. Certaines « tentent de circonscrire leurs difficultés de recrutement par un développement de la polyvalence, par le recours à des actions de formation professionnelle [...] par des rotations sur poste ».

« Cette stratégie **limite** de fait leur recours aux **contrats de courte durée** », analyse le Crédoc.

Alternatives aux contrats courts rarement évoquées

Plusieurs alternatives aux contrats courts ont enfin été évoquées par les employeurs, même si ce fut rare. Parmi elles : le recours accru aux **heures supplémentaires** (Hébergement-restauration), la **mutualisation** de **salariés** ou de **compétences** (et notamment le groupement d'employeurs dans le secteur Hébergement médico-social et social), ou encore l'**annualisation** du temps de travail (contrat « Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle » dans le secteur Études de marché et sondage). ■

Enquête qualitative sur le recours aux contrats courts réalisée par le Crédoc auprès des employeurs menée en 2017-2018, publiée le 26 octobre 2018

 [CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

// acteurs, débats, événements

Contrat de travail

▣ **Des syndicats appellent à nouveau à la reprise des négociations sur l'encadrement**

Annoncée unitaire, la conférence de presse du 5 novembre relative à la négociation sur la définition de l'encadrement n'a finalement réuni que FO, l'Ugict-CGT et la CFE-CGC. L'occasion pour elles de rappeler une nouvelle fois, après l'appel de toutes les organisations syndicales le 18 octobre dernier (*v. l'actualité n° 17677 du 22 octobre 2018*), à la reprise des négociations sur l'encadrement, au point mort depuis le 13 mars dernier. Car si un accord, en date du 17 novembre 2017 permettra de continuer à se référer aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention Agirc du 14 mars 1947 concernant l'obligation de cotiser à 1,50 % sur la première tranche pour financer un régime de prévoyance complémentaire après la fusion Agirc-Arrco au 1^{er} janvier 2019, les syndicats souhaitent aller plus loin en mettant en place une définition interprofessionnelle de l'encadrement. Ils alertent également sur le « risque de réduire le périmètre », selon Marie-José Kotlicki (CGT) au regard des employés, techniciens et agents de maîtrise répondant aux conditions actuelles de l'article 36 de l'annexe 1

de la convention de 1947. D'après les syndicats, trois dates réparties entre fin novembre et début décembre sont actuellement proposées pour une nouvelle réunion multilatérale avec le patronat. Rappelons qu'aux termes de l'ANI du 30 octobre 2015, cette négociation devait aboutir d'ici la fin de l'année 2018. À cet égard, les syndicats ont tenu à souligner qu'il n'y avait pas de blocage pour poursuivre la négociation en 2019. « On a toute latitude pour continuer à négocier » a précisé Philippe Pihet (FO). « On ne se met pas la pression d'une date butoir qui est la fin de l'année » a renchéri Gérard Mardiné (CFE-CGC).

Égalité professionnelle

▣ **Les femmes discriminées dans leur accès aux emplois « masculins »**

Une femme qui postule à un emploi considéré comme typiquement masculin a 22 % de chances en moins qu'un homme, à compétences et qualifications égales, de se voir proposer un entretien d'embauche, selon une étude réalisée auprès de 451 employeurs d'Île-de-France, avec le concours de l'Observatoire des discriminations de la Sorbonne, et publiée le 5 novembre. Cette inégalité des chances atteint même 35 % pour un poste de chauffeur-livreur. « Et encore,

c'est la partie émergée de l'iceberg, car nous n'avons pas testé ce qui se passerait ensuite, pendant l'entretien d'embauche », a commenté Anne-Cécile Mailfert, présidente de la Fondation des femmes, à l'origine de ce testing. Les auteurs de l'étude ont répondu à 451 offres d'emplois : 173 pour un poste de chauffeur-livreur, 185 pour un emploi de mécanicien automobile et 93 pour un poste de jardinier – des secteurs où les entreprises peinent à recruter. À chaque offre, deux CV de candidats fictifs, Julie et Thomas, ayant le même âge, les mêmes diplômes et la même expérience professionnelle, ont été envoyés. Pourtant, Thomas a été recontacté en vue d'un entretien par 168 entreprises ou collectivités, et Julie par 131 seulement. La prochaine étape « consistera au lancement de poursuites judiciaires », a averti la Fondation, qui a lancé un appel à témoignages. *Source AFP*

▣ **27 % des Français pensent que les écarts salariaux n'ont jamais été aussi répandus qu'aujourd'hui**

« Alors que l'égalité entre les femmes et les hommes a été désignée Grande cause du quinquennat, la différence de salaire entre les femmes et les hommes est encore, selon Eurostat, de 15,2 % », rappelle un communiqué de l'agence de

publicité féministe Mad & Women, envoyé le 6 novembre, jour à partir duquel les femmes « ne sont plus payées » compte tenu des inégalités. « C'est toujours mieux qu'en 2011, puisque nous étions alors à 15,7 % », poursuit le communiqué. « Mais à ce rythme-là, nous devons attendre 150 ans arriver à une égalité réelle soit 2168 ». D'après le sondage Ifop-Mad & Women réalisé dans le cadre du mouvement #6novembre15h35, plus d'un Français sur quatre (27 %) pense que ces écarts salariaux entre les hommes et les femmes n'ont jamais été aussi répandus qu'aujourd'hui. Les femmes sont à cet égard plus enclines que les hommes à décrire une expansion des inégalités salariales liées au sexe (35 % vs 19 %). Par ailleurs, 73 % des personnes interrogées pensent que le gouvernement n'agit aujourd'hui pas suffisamment pour résoudre ces inégalités (82 % des femmes contre 63 % des hommes). Parmi les actions possibles pour y remédier, la mise en place d'un congé paternité d'une durée équivalente au congé maternité convainc une nette majorité de répondants (63 %). De plus, la notion d'obligation de transparence des salaires ressort comme la plus efficace aux yeux des personnes interrogées (73 %).

■ Inégalités salariales entre femmes et hommes : une « réalité qu'il faut dénoncer » selon Marlène Schiappa

La secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, a souligné le 5 novembre sur *Europe 1* que l'écart de salaire femmes/hommes en France est « une réalité qu'il faut dénoncer ». À partir de « demain [le 6 novembre], à 15h 35, les Françaises en moyenne ne seront plus payées » par rapport aux hommes, compte tenu des écarts de salaire. En France, l'écart de salaire entre femmes et hommes demeure « énorme », a estimé la secrétaire d'État. Il est de 9 % à travail égal et de 25 % sur l'ensemble de la carrière, selon des chiffres publiés sur le site internet du ministère du Travail. L'occasion pour Marlène Schiappa de rappeler que dans le cadre de la loi Avenir professionnel, « des dispositions ont été votées pour faire en sorte d'aller vers la transparence des écarts de salaire. » *Source AFP*

■ Le Crédit Agricole condamné pour discrimination envers une employée à temps partiel

Le Crédit Agricole de Paris Île-de-France a été condamné, le 31 octobre, par la Cour d'appel de Paris pour discrimination envers une salariée en raison de son sexe, de son statut de salariée à temps partiel et de sa situation familiale. Selon l'arrêt, cette chargée d'accueil au sein du Crédit Agricole depuis 28 ans, était à temps partiel (à 80 %) depuis 1997. Soutenue par

la CGT, elle s'était tournée vers les prud'hommes de Paris, estimant son évolution professionnelle freinée du fait de « son sexe, [de] ses maternités et [de] sa qualité de salariée à temps partiel ». Après avoir été déboutée par les prud'hommes en 2016, elle avait fait appel. La Cour d'appel de Paris vient donc de condamner la Caisse régionale de Crédit Agricole mutuel de Paris et Île-de-France à verser à cette salariée plus de 40 000 €, dont 25 000 de dommages et intérêts pour préjudice financier du fait de la discrimination, et à lui accorder une revalorisation salariale d'environ 800 € par mois, selon son avocate, Sophie Kerihuel. La Cour a notamment relevé que l'employée de 48 ans avait le même niveau de rémunération conventionnelle qu'une salariée de 34 ans, que sa prime de bilan avait été systématiquement minorée et que sa qualité de salariée à temps partiel avait été un obstacle à son évolution professionnelle malgré les évaluations positives de ses supérieures. *Source AFP*

Retraite

■ Réforme des retraites : plus de 35 000 contributions recensées sur la plateforme citoyenne

La plateforme citoyenne lancée fin mai par le gouvernement sur sa réforme des retraites a récolté plus de 35 000 contributions et 230 000 votes en ligne, selon un communiqué de la ministre des Solidarités et du Haut-commissaire à la réforme publié le 5 novembre. Universalité du futur système de retraites, mais aussi conditions de départ et pensions de réversion sont « les thèmes qui ont été le plus débattu ». « Les 15 contributeurs les plus actifs seront invités à rencontrer Jean-Paul Delevoye, qui répondra également sur la plateforme aux contributions les plus soutenues ». « Une synthèse de l'ensemble » des contributions recueillies en ligne, mais aussi auprès des 800 personnes rencontrées lors d'ateliers en région, « fera l'objet d'une présentation publique d'ici la fin de l'année ». Elle « sera accompagnée de la remise officielle d'un avis citoyen » sur la confiance dans le système de retraites, qui sera « élaboré, de façon indépendante, par un groupe de citoyens représentatif de la société française, réunis et formés au cours de deux week-ends, complétés par des échanges en ligne ». *Source AFP*

Formation

■ Les partenaires sociaux du BTP veulent un Opco de la construction

Dans un communiqué de presse commun du 29 octobre, les partenaires sociaux du BTP ont déclaré souhaiter un opérateur de compétences (Opco) « de la construction ouvert à toutes les branches concernées ». Cinq organisa-

tions patronales défendent cet Opco : la Capeb, la Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage (CNATP), la Fédération française du bâtiment (FFB), la Fédération des Scop du BTP (FNSCOP) et la Fédération nationale des travaux publics (FNTP). Et c'est également le cas de quatre organisations syndicales : la CFE-CGC BTP, la CFTC, la CGT-FO et la Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement CGT (FNSCBA-CGT). Les organisations appellent les pouvoirs publics « à publier rapidement les décrets sur les modalités d'agrément des opérateurs de compétences ».

■ La branche du travail temporaire a désigné son Opco

« Les partenaires sociaux ont désigné unanimement le FAF.TT (Fonds d'assurance formation du travail temporaire) comme opérateur de compétences de la branche du travail temporaire, suite à la tenue d'une commission paritaire le 19 octobre dernier », a annoncé Prism'emploi le 31 octobre. « L'ambition de la branche est de favoriser l'accès à la formation des publics qui disposent des premiers niveaux de qualification et qui constituent 57 % des salariés intérimaires. La branche souhaite également anticiper la transformation des métiers et accompagner la montée en compétences des salariés intérimaires. Enfin, elle confie à l'Opco la professionnalisation des salariés permanents des agences d'emploi », conclut l'organisme.

Sécurité sociale

■ L'Unsa dénonce l'amendement visant à taxer les ASC

L'Unsa « dénonce » l'amendement au PLFSS 2019 relatif au régime social des activités sociales et culturelles (ASC), adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, dans un communiqué du 5 novembre. « Quand bien même il serait soumis à un plafond de 331 €, l'assujettissement à cotisations sociales des dotations visant des actions sociales et culturelles aurait des effets destructeurs graves », affirme le communiqué. « Pour les salariés ou agents publics, il aboutirait obligatoirement à des reculs dans l'accès aux vacances, aux loisirs et à la culture. Ceux-ci frapperaient d'abord les plus démunis, nombre de ces prestations étant servies sur critères sociaux. » L'Unsa explique avoir « saisi le gouvernement pour que cette mesure, adoptée à la « va-vite », sans aucune concertation préalable ni étude d'impact, soit annulée. Elle intervient dans le même sens auprès des parlementaires ». Et de se déclarer « tout à fait disposée à participer à toute réflexion visant à consolider les activités sociales et culturelles, y compris de façon législative ».

Rémunération

► 60 % des cadres jugent que leur salaire n'est pas à la hauteur de leur investissement

Cadremploi a interrogé près de 3 000 cadres actifs sur leur rémunération actuelle et leurs ambitions salariales, dans le cadre d'interviews réalisées en ligne du 29 septembre au 2 octobre. Résultats : plus de 50 % se disent insatisfaits de leur rémunération (80 % chez ceux gagnant moins de 45K€ brut), 60 % jugent que leur salaire n'est pas à la hauteur de leur investissement, six cadres sur dix ont fait ou feront une demande d'augmentation (51 % plus de 7 % d'augmentation), mais seuls 14 % pensent obtenir la hausse demandée. Si l'on s'attarde sur le montant à partir duquel les cadres estimeraient être « bien payés », 46 % d'entre eux donnent des tranches de revenu supérieures à 60K€ brut et 40 % se satisferaient de 45 à 60K€. « Le salaire demeure toujours un sujet de mécontentement sur lequel les entreprises doivent rester vigilantes si elles souhaitent fidéliser leurs talents », commente Élodie Franco Da Cruz, chargée d'études de Cadremploi.

Maladie

► Le Dossier médical partagé désormais disponible pour tous

Le ministère de la Santé et l'Assurance maladie ont officialisé le lancement national du Dossier médical partagé (DMP) le 6 novembre. « Après une première étape d'expérimentation menée pendant 18 mois dans neuf départements, chacun peut désormais ouvrir son DMP, seul ou avec l'aide d'un professionnel de santé ». « Gratuit et sans caractère obligatoire », le DMP centralisera toutes les informations sur le suivi médical et les soins reçus par un patient, aujourd'hui dispersés. « Il compilera ainsi les synthèses médicales, comptes-rendus d'hospitalisation, résultats d'analyses ou d'examen, etc. et sera « automatiquement alimenté par l'Assurance maladie à partir de l'historique des soins et des traitements remboursés ». Le patient pourra ajouter des renseignements (groupe sanguin, allergies) depuis l'appli dédiée DMP ou le site www.dmp.fr. L'objectif est de favoriser « une meilleure coordination et continuité des parcours de soins » et de limiter « le risque d'interactions médicamenteuses, les allergies ou les incompatibilités de traitements », ainsi que « les examens et les prescriptions redondants ».

► 100 % santé : les mutuelles « largement capables » d'assumer le « surcoût » pour Agnès Buzyn

Le remboursement intégral d'ici 2021 de certaines prothèses dentaires ou auditives et des lunettes entraînera un « surcoût » qu'assureurs et mutuelles sont « largement

capables d'assumer » en faisant « des efforts » sur leurs frais de gestion « trop importants », a affirmé la ministre de la Santé sur *RMC et BFMTV* le 31 octobre. Cette réforme « a été longuement travaillée » et « on ne va pas revenir en refaisant le match et en m'expliquant que les mutuelles vont augmenter », a poursuivi Agnès Buzyn. « Nous leur demandons d'absorber à peu près 250 millions d'euros sur trois ans », soit un quart du coût de la réforme, ce qui « ne représente rien par rapport à leur budget, qui est de 36 milliards ». Les tarifs des complémentaires santé augmentent déjà de 1 à 2 % par an, accompagnant la hausse continue des dépenses. « Je ne vois pas pourquoi elles augmenteraient leurs coûts » au-delà. La réforme prévoit la création d'un observatoire « pour surveiller le prix de lunettes, des prothèses dentaires, des mutuelles [...], nous [le] rendrons public et j'en tirerai les conséquences si certains ne jouent pas le jeu », a-t-elle prévenu. *Source AFP*

Budget et fiscalité

► Prix des carburants : Emmanuel Macron ouvre la voie à un « accompagnement » de l'État

Le chef de l'État a évoqué le 6 novembre sur *Europe 1* l'éventualité d'une extension à l'ensemble de la France de la défiscalisation de l'aide au transport mise en place par la région Hauts-de-France, alors que le mécontentement relatif à la hausse prix du diesel est monté en puissance ces dernières semaines, avec, notamment, un appel à bloquer les routes et les autoroutes le 17 novembre. Qualifiant cette aide au transport, qui s'adresse à ceux qui ont plus de 30 km par jour de déplacement, de « bonne philosophie ». « Il faut aider nos citoyens les plus modestes qui n'ont pas le choix. » Évoquant le quotidien de ceux qui doivent faire « 30 ou 40 kilomètres chaque jour pour aller travailler », il a dit : « Je comprends leur colère, ils se sentent pris au piège et ils considèrent que c'est injuste ». Il a ensuite défendu l'augmentation de taxes sur le diesel « pour réduire l'écart avec le sans-plomb, parce qu'il ne se justifie plus ». Le gouvernement « va dans la bonne direction. On doit moins taxer le travail, ce qui est le cas : vous avez vu vos cotisations qui ont baissé, et vous allez continuer à voir ce mouvement, et on doit davantage taxer ce qui pollue », a expliqué Emmanuel Macron. Le ministre de l'Économie Bruno Le Maire avait quelques jours plus tôt rejeté tout coup d'arrêt à la hausse de la fiscalité, qui doit encore augmenter au 1^{er} janvier. « On ne suspend pas la transition écologique, la conversion du parc automobile français, qui est nécessaire. Plus tôt dans la journée, sur *LCI*, le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, avait réclamé la

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

La confiance des ménages français

est restée quasi stable en octobre 2018, après avoir atteint le mois dernier son plus bas niveau depuis avril 2016, a annoncé l'Insee le 26 octobre. Le moral des ménages s'est établi à 95 points, soit un point de plus qu'en septembre.

Les créations d'entreprises en France

ont augmenté en septembre 2018 de 0,8 %, le rebond amorcé en août étant ralenti par la stagnation du nombre de nouvelles micro-entreprises, selon les chiffres publiés par l'Insee le 12 octobre. Les créations d'entreprises classiques ont progressé de 1,5 % (contre + 2,9 % en août), tandis que celles de micro-entreprises n'ont en effet augmenté que de 0,1 %, après 6,6 % en août.

INFLATION

Les prix à la consommation en France

se sont légèrement redressés de + 0,1 % en octobre 2018, après un repli de 0,2 % enregistrée le mois précédent, selon une estimation provisoire publiée le 31 octobre par l'Insee. Sur un an, ils ont augmenté de 2,2 %, comme en septembre.

L'inflation dans la zone euro

a accéléré en octobre à 2,2 %, au-delà de l'objectif fixé par la Banque centrale européenne (BCE), a annoncé Eurostat le 31 octobre. Cette accélération s'explique par une forte hausse du prix de l'énergie.

NOMINATIONS

SAFRAN ELECTRONICS & DEFENSE

Raphaëlle Giovannetti est nommée DRH de Safran Electronics & Defense, filiale du groupe Safran spécialisée dans les solutions et services en optronique, avionique, électronique et logiciels critiques, pour les marchés civils et de défense (7 850 salariés). Elle était jusque-là directrice du développement des RH du groupe Safran.

MERCIALYS

Christophe Rigo est nommé DRH de Mercialys, société foncière exclusivement présente dans les centres commerciaux. Il était précédemment DRH de Hammerson France.

création d'un « chèque transport » pour « accompagner socialement » la transition écologique. *Source AFP*

Emploi et chômage

▣ Métiers RH : les créations de postes en CDI reculent de quatre points au 3^e trimestre 2018

Selon le Baromètre des motifs d'embauche des métiers RH du cabinet Fed Human du 3^e trimestre 2018, les créations de postes en CDI ont reculé de quatre points par rapport au 2^e trimestre 2018. Cependant, par rapport au 3^e trimestre 2017, ce type de contrat est en augmentation de 5 %. La situation est cependant inversée pour les remplacements de collaborateurs : si les postes en intérim reculent de deux points par rapport au 2^e trimestre, les postes en CDI (+4 %) et en CDD (+3 %) compensent ce chiffre.

Entreprises

▣ Air France : les négociations catégorielles avec les pilotes sont lancées

Les syndicats de pilotes représentatifs chez Air France (SNPL et Spaf) ont rencontré la direction le 5 novembre pour entamer des négociations sur les conditions de travail et les rémunérations. Cette réunion intervient quelques semaines après la validation, le 19 octobre, d'un accord de hausse des salaires pour toutes les catégories de personnel, par une majorité de syndicats représentatifs de la compagnie, dont le Spaf, mais pas par le SNPL. Ce dernier avait conditionné sa signature à l'issue des négociations propres aux pilotes. Les négociations doivent se poursuivre le 8 novembre. « C'était une prise de contact » alors qu'il y a « des attentes fortes aujourd'hui de la part des pilotes », en quête de « considération », a indiqué le président du Spaf. Les deux syndicats réclament depuis des mois une hausse des salaires de 10 %. Les revendications des pilotes portent aussi sur la revalorisation de la fonction de commandant de bord sur le moyen-courrier, mais aussi sur les jours de repos. En échange, « la direction demande des compensations », a ajouté le président du Spaf. Interrogée, la direction d'Air France n'a pas souhaité faire de commentaires. Après les pilotes, la direction doit rencontrer le 7 novembre les syndicats représentatifs des PNC (hôtesse et stewards) pour des négociations portant principalement sur l'organisation du travail. *Source AFP*

▣ Cinq pays européens appellent Ryanair à appliquer le droit du travail local...

Dans une lettre adressée à la compagnie irlandaise, dont l'AFP a obtenu copie, les ministres de cinq pays européens ont appelé Ryanair à appliquer le droit du travail local à son personnel. Face au « conflit social persistant avec une partie considérable de son personnel dans plusieurs États membres », Ryanair doit trouver « une solution de façon urgente », écrivent les ministres du Travail Kris Peeters (Belgique), Hubertus Heil (Allemagne), Luigi Di Maio (Italie), Nicolas Schmit (Luxembourg) et Wouter Koolmees (Pays-Bas). « Ryanair et ses sous-traitants s'exposent à des risques juridiques en n'appliquant pas les lois locales du droit du travail », avertit cette lettre que la France et l'Espagne n'ont pas signée. « L'actuelle proposition dans certains États membres d'une transition des contrats existants du personnel vers des contrats de droit local est une façon de mettre fin à ces risques », poursuit la lettre. Quelle que soit la solution, il est « impératif » que la période de transition soit « très brève » et que cette solution soit « approuvée par les syndicats locaux ». « Ryanair observe totalement toutes les lois de l'UE sur le travail. Elle continue à négocier avec ses salariés et leurs syndicats en Europe et nous avons déjà confirmé l'offre de contrats locaux », a réagi la compagnie, interrogée sur cette lettre. *Source AFP*

▣ ... et un tribunal néerlandais interdit à la compagnie d'imposer le transfert à l'étranger de ses pilotes

Dénonçant un « abus de pouvoir » de la compagnie aérienne, le tribunal néerlandais de Bois-le-Duc a interdit le 1^{er} novembre à Ryanair d'imposer le transfert de ses pilotes néerlandais vers l'étranger. Cette décision fait suite à l'annonce par la compagnie de la fermeture pour l'hiver de sa base à Eindhoven. « Ryanair n'a pas le droit de transférer 16 pilotes basés à l'aéroport d'Eindhoven vers des pays étrangers », a déclaré dans un communiqué le tribunal. « Le juge a décidé qu'avec la décision de fermer la base, Ryanair abuse de son pouvoir ». *Source AFP*

Statuts particuliers

▣ Collaborateurs parlementaires : un accord collectif signé à l'Assemblée

L'Association des députés-employeurs a signé fin octobre un nouvel accord avec les syndicats de collaborateurs par-

lementaires, qui prévoit une « fiche-métier ». Cette mesure devrait permettre de « sécuriser » la fonction, d'après les syndicats SNCP-FO et CFDT. L'accord doit être présenté officiellement le 7 novembre. Les fiches-métiers, « un cadre qui manquait », permettront de « sécuriser notre fonction », s'est réjoui Trixie Meyssonier, pour le SNCP-FO, qui figure parmi les cinq syndicats représentatifs. Cela permettra « d'éviter une nouvelle affaire Fillon, de mieux définir nos missions... ». Selon elle, l'accord répond aussi à une « longue bataille des syndicats », en posant les conditions pour que les fins de contrat au terme des mandats des députés, se fassent dans les conditions d'un licenciement pour motif économique, « une grande avancée ». L'accord prévoit aussi l'accès à un « référent formation » et définit les modalités pour reconnaître le statut de cadre. Pour Brayan Sooranna, secrétaire de la section CFDT collaborateurs, la création des fiches-métiers, est également « une belle avancée » pour dire que les collaborateurs ne sont pas « femmes de ménage, baby-sitters, ou dédiés au repassage de vêtements... ». L'accord prolonge un premier accord collectif de novembre 2016, qui prévoyait notamment une prime de précarité en fin de contrat.

Europe

▣ Lancement de la troisième Semaine européenne des compétences professionnelles

Du 5 au 9 novembre 2018, la Commission européenne, en coopération avec la présidence autrichienne, organise la troisième édition de la Semaine européenne des compétences professionnelles à Vienne. Sous le slogan « Laisser votre talent s'exprimer », des milliers de jeunes de toute l'Europe auront l'occasion d'en apprendre davantage sur les possibilités de formation et de carrière grâce à l'enseignement et la formation professionnelle dans le cadre d'un millier de manifestations organisées jusqu'en décembre à travers l'Europe. L'objectif de l'événement est, pour la Commission, de mieux sensibiliser à l'éventail de possibilités qu'offre la formation professionnelle. La semaine a été organisée avec la participation et le soutien actifs du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) et de la Fondation européenne pour la formation.