

- > **Chaque heure de CPF acquise** au 31 décembre 2018 serait monétisée 15 €
- > **Les modalités de mise en œuvre** des projets de transition professionnelle se précisent
- > **Le projet de mandat paritaire** donné à l'Unédic pour négocier la convention tripartite 2019-2022

- > **Conventions et accords de branche** - Interprétations (janvier à octobre 2018)

FORMATION

# Chaque heure de CPF acquise au 31 décembre 2018 serait monétisée 15 €

**Dans le cadre de la monétisation du compte personnel de formation (CPF), un projet de décret soumis au Cnefop le 20 novembre prévoit les modalités de valorisation des heures de formation acquises au 31 décembre 2018. La conversion des droits devrait se faire à hauteur de 15 € par heure de formation.**

Les 14,28 € annoncés en mars dernier par la ministre du Travail ne devraient finalement pas être retenus (*v. le dossier juridique-Form., FP- n° 172/2018 du 21 septembre 2018*). La **conversion des heures de formations acquises** au titre du CPF et du droit individuel à la formation

(DIF) à la fin de l'année 2018 devrait en effet se faire à hauteur de **15 € par heure**. C'est en tout cas ce que prévoit un **projet de décret** qui sera examiné par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le 20 novembre prochain.

### Un taux de conversion lié au coût moyen des formations

D'après la fiche de présentation du projet de décret, le choix du montant de 15 € par heures correspond à la **moyenne des coûts horaires** de formation constatés. Si contestés soient-ils, le ministère du Travail retient en effet des coûts moyens de 10 € par heure pour les demandeurs d'emploi et 23 € par heure pour les salariés en 2018. Au **1<sup>er</sup> janvier 2019**, en appliquant le

montant de 15 € par heure, un **salarié qualifié** pourrait bénéficier et **convertir au maximum** :

- **120 heures** inscrites en marge du CPF au titre du **DIF** et mobilisables avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit **1 800 €**;
  - **96 heures de CPF** acquises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit **1 440 €**.
- Un tel salarié bénéficierait donc d'un solde de 3 240 € sur son CPF. ■

**Projet de décret relatif aux modalités de conversion des heures acquises au titre du CPF en euros examiné par le Cnefop le 20 novembre 2018**

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

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

FORMATION

# Les modalités de mise en œuvre des projets de transition professionnelle se précisent

La **définition des modalités de mise en œuvre de la réforme de la formation se poursuit**. Dans ce cadre, le Cnefop examine, le **20 novembre**, notamment **deux projets de décrets relatifs aux futures commissions paritaires interprofessionnelles et à la mise en place des projets de transition**

**professionnelle qui remplaceront le CIF au 1<sup>er</sup> janvier 2019**.

À compter de janvier 2019, les projets de transition professionnelle (PTP) prendront la place du congé individuel de formation (CIF). Une commission paritaire interprofessionnelle, créée dans chaque région (CPIR), sera agréée

pour les prendre en charge et contrôler la qualité de la formation dispensée (*v. l'actualité n° 17627 du 6 août 2018*). Deux projets de décrets, examinés par le Cnefop le 20 novembre, prévoient les modalités d'organisation et de fonctionnement de ces commissions, les conditions d'ouverture et les modalités de rémunération des PTP, ainsi que

leurs modalités de prise en charge dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Ils entreraient en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019, hormis les dispositions relatives aux modalités de rémunération des salariés bénéficiaires du PTP dont l'entrée en vigueur serait différée au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### **Ancienneté requise pour bénéficier du PTP**

Sauf exceptions prévues par la loi (*C. trav., art. L. 6323-17-2*), seuls les salariés justifiant d'une **ancienneté minimale** peuvent bénéficier d'un PTP. Le projet de décret reprend à ce titre les conditions d'ancienneté applicables au CIF :

- le salarié en **CDI** devrait justifier d'une activité d'au moins **24 mois** consécutifs ou non, dont **12 mois dans la même entreprise** ;

- le salarié en **CDD** devrait justifier d'une activité d'au moins **24 mois**, consécutifs ou non, au cours des **cinq dernières années**, dont quatre mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de l'année écoulée.

### **Demande de congé pour CPF dans le cadre du PTP**

La procédure est globalement la même que celle prévue pour le CIF. Lorsque l'action de formation comporte une interruption de travail continue d'**au moins six mois**, le salarié devrait adresser sa demande de congé à l'employeur au moins **120 jours avant le début du PTP**. Si l'action de formation est inférieure à six mois ou qu'elle n'est effectuée qu'à temps partiel, la demande pourrait être adressée au plus tard **60 jours** avant le PTP.

Dans les deux cas, l'**employeur** aurait ensuite **30 jours pour répondre**. À défaut de réponse dans ce délai, l'autorisation de congé serait acquise de plein droit. Un refus de l'employeur ne pourrait être justifié qu'en cas de non-respect par le salarié des conditions relatives à la demande de congé. L'employeur pourrait cependant **différer le congé** d'au plus neuf mois, dans les mêmes conditions que le CIF, à savoir :

- lorsque le départ du salarié est susceptible d'avoir des **conséquences préjudiciables à la production** et à la marche de l'entreprise ;

- afin que le **pourcentage de salarié en PTP** ne dépasse pas 2 % de l'effectif des entreprises de 11 salariés et plus ou pour éviter que deux salariés soient en formation en même temps dans les entreprises de taille inférieure. Lorsque l'employeur ne pourrait pas satisfaire toutes les demandes un ordre de priorité serait fixé pour définir quel est le prochain salarié devant partir en formation.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un congé dans le cadre d'un PTP ne pourrait prétendre au bénéfice d'un **nouveau congé** avant un **déla**i, exprimé en mois, égal à **dix fois la durée du PTP**.

### **Demande de prise en charge du PTP**

La **demande** de prise en charge devrait être directement **adressée par le salarié à la CPIR** de son lieu de résidence ou de son lieu de travail. Elle ne pourrait intervenir qu'après la réalisation d'une action de **positionnement préalable**. Celle-ci donnerait lieu à la rédaction d'un **document formalisé** joint à la demande de prise en charge, qui proposerait un parcours de formation et comporterait notamment un devis précisant le coût de la formation.

La CPIR examinerait ensuite la pertinence du projet au regard de plusieurs critères, notamment la cohérence du PTP et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Concernant les salariés titulaires d'un **CDD**, le PTP ne pourrait être pris en charge qu'après la fin du contrat de travail et **trois mois au plus tard après son terme**, à moins que l'employeur ne donne son accord pour qu'il en soit autrement. Considéré comme stagiaire, le travailleur bénéficierait néanmoins du maintien de la protection sociale qui lui était assurée durant son CDD.

Si les demandes ne peuvent **pas toutes être satisfaites simultanément**, la CPIR serait admise à déclarer **prioritaires** certaines catégories d'actions et de publics au regard des spécificités de son territoire. Elle devrait aussi respecter les recommandations formulées par France compétences pour fixer des priorités dans l'ordre des départs en formation. En cas de **refus de financement**, le salarié pourrait déposer un recours gracieux dans le délai de deux mois. L'instance paritaire de recours aurait ensuite deux mois également pour rendre sa décision.

### **Prise en charge par la CPIR**

Une fois la demande acceptée, la CPIR prendrait en charge les coûts liés au PTP, à savoir :

- les **frais pédagogiques** et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les **frais annexes**, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie ;
- la **rémunération** du salarié et les cotisations et contributions sociales afférentes.

Ces coûts seraient financés en priorité par la mobilisation des droits inscrits sur le CPF du salarié et complétés par les fonds versés à la CPIR par France compétences.

### **Maintien de la rémunération**

Si le salarié souhaite réaliser son PTP sur le temps de travail, il ne pourra être rémunéré qu'à la condition que la CPIR donne son aval. Sur ce point, le texte précise que le versement de la rémunération serait conditionné à l'**assiduité du salarié**.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, rémunération et charges sociales afférentes seront **versées** au salarié par l'**employeur**, qui **sera remboursé** par la CPIR. Le texte précise que l'employeur récupérerait ses fonds dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception :

- d'une copie du bulletin de paie ;
- de justificatifs prouvant l'assiduité du salarié ;
- le cas échéant, de justifications relatives aux cotisations sociales assises sur les rémunérations.

En revanche, dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération serait directement versée au salarié par la CPIR. Ce serait également le cas pour les salariés titulaires d'un CDD.

À noter : l'entrée en vigueur de ces dispositions étant différée au 1<sup>er</sup> janvier 2020, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre de la même année, ces distinctions n'auraient pas lieu d'être. Quelle que soit la taille de l'entreprise ou le type de contrat de travail du bénéficiaire, sa rémunération serait versée par l'employeur qui serait ensuite remboursé par la CPIR.

### **Calcul de la rémunération des bénéficiaires du PTP**

Le projet s'inspire encore des dispositions relatives au CIF. La rémunération correspondrait à un pourcentage du salaire que le bénéficiaire aurait perçu s'il était resté à son poste de travail. La rémunération versée serait calculée en fonction d'un **salaire de référence** calculé sur la base des 12 derniers mois d'activité à compter du troisième mois civil précédant le mois d'examen de la demande. Pour les salariés percevant des rémunérations variables, la rémunération de référence serait calculée sur la base d'une part fixe et d'une moyenne de la part variable perçue au cours de la dernière année. Par ailleurs, pour les bénéficiaires en CDD, le salaire de référence correspondrait aux salaires moyens perçus au cours des quatre derniers mois. Afin de calculer la **rémunération maintenue**, il faudrait se demander si la rémunération antérieure du bénéficiaire est **inférieure à deux Smic** ? Si oui, le salarié percevrait la totalité de sa rémunération antérieure au PTP. Ce ne serait pas le cas d'un salarié dont le salaire antérieur est supérieur à deux Smic. Au cours de la première année

de formation ou des 1 200 premières heures, il aurait droit à 90 % de son salaire antérieur. Mais pour les années, ou les heures, suivantes, le montant de sa rémunération chuterait à 60 % de son salaire antérieur. Un plancher serait néanmoins prévu : la rémunération d'un bénéficiaire dont le salaire antérieur excède deux Smic ne pourrait pas être inférieure à deux Smic.

### **Constitution et fonctionnement des CPIR**

Modalités de délivrance des **agrément**s, de financement, ou encore de fonctionnement des CPIR, le projet de décret apporte des éclaircissements sur ces nouveaux organismes paritaires. S'agissant du fonctionnement des commissions, l'**acte de constitution** fixerait notamment l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration paritaire, les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme, mais aussi les règles de répartition des ressources entre ces interventions.

Le projet détaille la composition et les missions des CPIR. Parmi ces missions figurerait le **financement** :

- du projet de transition professionnelle (*v. précédemment*);
- des dépenses liées au **suivi** de la mise en œuvre du **CEP** sur le territoire régional (une CPIR ne pourrait pas être désignée opérateur de conseil en évolution professionnelle par France compétences);
- de leurs **frais de gestion**, dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle. Il est précisé qu'une convention d'objectifs et de moyens triennale serait conclue entre la CPIR et le préfet de région afin de définir un plafond de frais de gestion à respecter. Ce plafond devrait être compris entre un minimum et un maximum fixés par arrêté du ministre chargé de la Formation professionnelle. La CPIR et le préfet devraient, en outre, procéder à une évaluation de suivi de la convention pour apprécier le niveau de réalisation des objectifs fixés.

### **Modalités applicables au cours de la période transitoire**

Jusqu'à la constitution des CPIR et au plus tard jusqu'au 30 décembre 2019,


les organismes paritaires interprofessionnels à compétence régionale, à savoir les **Fongecif** assureraient les missions dévolues aux CPIR suivantes :

- la prise en charge des CIF accordés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019;
- la délivrance du CEP;
- l'examen et la prise en charge des PTP ainsi que l'examen et la vérification du caractère réel et sérieux des projets professionnels des salariés démissionnaires. ■

**Projet de décret relatif aux modalités d'organisation et de fonctionnement des CPIR et aux conditions d'ouverture et de rémunération des PTP examiné par le Cnefop le 20 novembre 2018**

**Projet de décret relatif aux modalités de prise en charge financière dans le cadre du CPF des PTP et aux modalités d'organisation de la période transitoire examiné par le Cnefop le 20 novembre 2018**

 **CONSULTER LES DOCUMENTS SUR :**  
[liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

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

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# Le projet de mandat paritaire donné à l'Unédic pour négocier la convention tripartite 2019-2022

**Lors de la négociation sur l'assurance chômage du 16 novembre 2018, les partenaires sociaux ont abouti, le 16 novembre 2018, à un projet d'accord ouvert à signature. Ce texte détaille le mandat donné à l'Unédic pour négocier la prochaine convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi, qui fixera les orientations et priorités de Pôle emploi pour la période 2019-2022. Il entend notamment raccourcir les délais d'accès à l'accompagnement et à la formation pour les demandeurs d'emploi, renforcer la lisibilité des services offerts aux TPE-PME et améliorer l'identification des besoins en compétences.**

De manière inédite, la deuxième séance de négociation sur l'assurance chômage du 16 novembre a été **intégralement consacrée au mandat paritaire** qui doit être **donné à l'Unédic** en vue de la négociation de la prochaine convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi. Traditionnellement, ce mandat se construisait

en marge du bureau de l'Unédic hors de la négociation, mais les partenaires sociaux ont voulu mettre en avant l'importance de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises. Les négociateurs ont abouti à un **projet d'accord ouvert à signature** jusqu'au 27 novembre prochain. Ils **souhaitent présenter eux-mêmes** ce mandat paritaire au ministère du Travail avant de demander l'ouverture des négociations de la convention tripartite 2019-2022. La **prochaine séance**, programmée le 28 novembre, sera consacrée à la lettre de cadrage de la renégociation des annexes VIII et X par les partenaires sociaux des secteurs occupant des **intermittents du spectacle**.

### **Accélérer l'accès à l'accompagnement**

Les partenaires sociaux souhaitent que l'**accompagnement** des demandeurs d'emploi soit **renforcé et intensifié** par rapport à la convention tripartite 2015-2018 (*v. l'actualité n° 16737 du 19 décembre 2014*). Le **délai moyen** pour réaliser le **diagnostic personnalisé**, qui permet

d'orienter le demandeur d'emploi vers la modalité d'accompagnement la plus adaptée, et pour établir son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) doit être fixé à **deux semaines** au lieu de 21 jours aujourd'hui. De plus, cette phase **devrait être enrichie** en proposant le recours à des **outils numériques** et l'**accès** à des **données** sur la situation de l'**emploi** et les **formations disponibles**. Ensuite, le **premier contact avec le conseiller référent** devrait intervenir **dans le premier mois de chômage** et non plus au cours des deux premiers mois comme actuellement. Ces délais devraient être pris en compte dans la mesure de la satisfaction des demandeurs d'emploi.

### **Renforcer l'accompagnement**

Que la personne bénéficie d'un accompagnement suivi, guidé, renforcé ou global, un **accompagnement plus intensif** devrait lui être proposé systématiquement **après quatre mois de chômage**. Pour Marylise Léon (CFDT), la possibilité de bénéficier d'un **accompagnement**

global (à la fois professionnel et social) indépendamment du statut (bénéficiaire du RSA ou non) doit être **réaffirmée** dans le cadre du **plan pauvreté**.

Pour éviter l'enfermement dans les situations d'**alternance entre emploi et chômage** et faire face à la hausse des demandeurs d'emploi en activité réduite, les partenaires sociaux invitent à poursuivre l'analyse des besoins des personnes concernées (mobilité, garde d'enfants, formation, etc.) et à **enrichir l'offre de service** (ateliers, outils dématérialisés, etc.).

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) étant un droit pour tous les actifs, **Pôle emploi** doit veiller à ne **pas exclure les demandeurs d'emploi** les plus **autonomes** (en accompagnement suivi). De plus, une évaluation indépendante des actions entreprises par Pôle emploi en tant qu'opérateur du **CEP** devrait être menée.

Denis Gravouil (**CGT**) s'inscrit dans la volonté de renforcer l'accompagnement, mais considère que « si on demande plus à Pôle emploi il **faut** lui **donner plus de moyens** et donc s'opposer à la suppression de 800 postes » prévue par le gouvernement. L'absence de mention en ce sens dans l'accord justifie en grande partie l'**avis négatif** qu'il portera devant ses instances quant à la **signature de l'accord**.

### **Augmenter les contrôles et limiter les indus**

L'accord vise la poursuite de la **montée en charge** et de la **professionnalisation** des équipes dédiées au **contrôle de la recherche d'emploi**, ainsi que leur évaluation. Pour Denis Gravouil, il est inadmissible de parler de professionnalisation des équipes de contrôle alors même qu'on leur refuse les formations qualifiantes correspondantes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent **améliorer l'efficacité de l'indemnisation**, en **limitant** le nombre et le **montant des indus** (2,3 millions d'indus ont été constatés en 2017 pour un montant total d'un milliard d'euros). Plusieurs pistes sont proposées pour y parvenir. La **période d'actualisation** du dossier devrait notamment être **ouverte à compter du premier jour du mois suivant un cumul emploi/chômage**. La personne devrait alerter Pôle emploi de la présence d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au moment de son actualisation et les allocations devraient être versées de manière provisoire. Il faudrait aussi s'assurer que la déclaration sociale nominative (DSN) contienne toutes les informations utiles afin qu'elle se substitue à l'attestation des employeurs à Pôle emploi fin 2019.

### **Améliorer les services aux entreprises et la prospection**

Hubert Mongon (Medef) souligne que le mandat paritaire affiche « la volonté d'améliorer la lisibilité globale de l'offre de service de Pôle emploi à destination des entreprises avec un focus particulier sur les services destinés aux TPE-PME, dont la grande majorité a des problématiques de recrutement ». Il est donc proposé d'**améliorer la communication** relative aux **aides au recrutement** et de mettre en place une offre de services spécifique au profit de ces entreprises. Le projet d'accord souhaite aussi **intensifier le développement des services d'aide au recrutement par simulation** et étoffer les activités de prospection auprès des employeurs. Il vise aussi à améliorer la coordination entre les services en charge de l'accompagnement et ceux en charge de la relation entreprise.

D'autres propositions ont pour objectifs de mobiliser les acteurs et les outils permettant d'**identifier en amont les besoins en compétences des entreprises** afin de pallier les difficultés de recrutement et de permettre le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi. Pour y parvenir, une politique de **partenariat avec les branches** et les observatoires de branches **devrait être développée**. Ce travail permettrait de fixer des objectifs de promotion de profils de demandeurs d'emploi et de reclassement par secteur et par territoire. En ce sens, les conseillers devraient être formés aux spécificités des métiers des secteurs.

### **Former les demandeurs d'emploi**

Autre objectif affiché : permettre l'accès rapide à des formations utiles, qui contribuent à un retour à l'emploi durable et s'inscrivent dans un parcours de formation. Ainsi, le projet d'accord propose de fixer à **quatre mois le délai moyen entre l'identification du besoin et l'entrée en formation**. En outre, la formation serait mobilisée dans le cadre d'un parcours d'accès à l'emploi permettant de vérifier la cohérence de l'action avec les besoins des entreprises. À cette fin, il est proposé de **promouvoir des dispositifs** comme la **préparation opérationnelle à l'emploi** (POE individuelle et collective) et les **actions de formation préalable au recrutement** (AFPR) qui sont directement liés à des offres d'emploi.

Le projet d'accord réclame aussi une **révision de la politique d'achat de formations de Pôle emploi**, afin de trouver un meilleur équilibre entre les achats collectifs et des droits de plus en plus individualisés. Des modalités d'achat plus souples permettant d'adapter les formations aux besoins seraient ainsi privilégiées. Cette approche serait ren-

forcée par une évaluation préalable des compétences à l'entrée en formation et l'introduction de la notion de bloc de compétences. Plusieurs blocs acquis autoriseraient la validation d'une certification ou d'une qualification. L'intégration des actions de formation en situation de travail (Afest) à la convention tripartite est également envisagée.

### **Faciliter l'accès aux services numériques**

« Tout ne passe pas par le numérique, place au contact humain », affirme Marylise Léon. En ce sens le projet d'accord précise que le **numérique** doit rester un **outil qui contribue au diagnostic** et à l'**accompagnement**, et **ne doit pas s'y substituer**. L'utilisation de l'emploi store (portail numérique de Pôle emploi) devrait être évaluée plus en détail. Il est aussi proposé de **favoriser le « numérique inclusif »**. Les services numériques doivent être accessibles à tous les demandeurs d'emploi ce qui suppose un accompagnement spécifique, car 15 à 20 % des demandeurs d'emploi ont des difficultés d'accès ou d'utilisation de ces outils. Des solutions, comme des ateliers, devraient donc être recherchées pour faciliter l'accès de ces personnes à l'offre numérique.

### **Financer et organiser Pôle emploi**

Les partenaires sociaux réitèrent la demande formulée dans le protocole d'accord sur l'indemnisation du chômage du 28 mars 2017 de **porter la contribution de l'État au financement de Pôle emploi à 50 %** au lieu de 30 % de son budget (*v. l'actualité n° 17297 du 30 mars 2017*). Pour atteindre cette parité avec l'Unédic, le projet d'accord envisage la possibilité de mobiliser les ressources du plan d'investissement dans les compétences (PIC). « Ce qui est important, c'est que nous allons cette fois porter la demande d'évolution du financement de Pôle emploi directement devant l'État » considère Jean-François Foucard (CFE-CGC).

Le projet d'accord propose aussi de poursuivre l'**adaptation de l'organisation territoriale de Pôle emploi** afin de prendre en charge les demandeurs d'emploi au plus près des besoins, sans pour autant décentraliser l'opérateur. Pour aller chercher certains publics que n'atteint pas Pôle emploi, les partenariats au sein du service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales doivent rester souples, ce qui sous-entend aussi que ces entités doivent être préservées et conserver leur indépendance. ■

---

Projet d'accord valant mandat paritaire en vue de la négociation de la convention tripartite 2019-2022 du 16 novembre 2018

---

## Retraite

### ■ Jean-Paul Delevoye annonce une troisième phase de concertation sur les retraites

Alors que la deuxième phase de concertation vient juste de s'ouvrir, le Haut-commissaire à la réforme des retraites a annoncé, le 15 novembre, que les recommandations attendues pour fin janvier-début février vont être reportées, afin de pouvoir ouvrir un troisième cycle de concertation en février 2019, annoncent *Les Échos* (16-11). Ce troisième temps « devrait être consacré à l'architecture financière du système – compensations démographiques, réserves des régimes, détournement de ce qui relève de la solidarité... » En outre, une réunion multilatérale devrait se tenir fin janvier. Jean-Paul Delevoye espère aussi profiter de ce délai supplémentaire pour organiser des « rencontres citoyennes » au premier trimestre. Pour le quotidien économique, « le calendrier de la présentation du projet de loi réformant les retraites reste donc indéfini : au plus tôt à la fin du premier semestre ».

## Politique sociale

### ■ Gilets jaunes : Édouard Philippe écarte la proposition de réunion avec les corps intermédiaires

« Je ne crois pas que ce que demandent les "gilets jaunes" soit une grande conférence avec les responsables politiques et des responsables syndicaux », a déclaré le Premier ministre sur *France 2*, le 18 novembre, réagissant à une proposition de Laurent Berger, numéro un de la CFDT. La veille, celui-ci avait évoqué sur Twitter l'idée d'une réunion avec les corps intermédiaires pour construire un « pacte social de la conversion écologique ». « Toutes les bonnes idées sont à prendre, toutes les bonnes idées sont utiles », a toutefois relevé Édouard Philippe. Il s'est en outre défendu d'occulter les corps intermédiaires : « Je les écoute, je les respecte. Ce que veulent les Français, ce sont les résultats. Et donc ce à quoi moi je suis tenu, c'est de faire en sorte que la politique qui a été fixée par le président de la République rencontre des résultats ». Laurent Berger a pris acte, le 19 novembre, de cette « fin de non-recevoir » tout en avertissant que le « mécontentement va subsister ». Il s'est dit « inquiet » de la colère manifestée durant le week-end, dénonçant les « violences » et « une forme de totalitarisme » associée selon lui à certains comportements. De son côté, Philippe Martinez, secrétaire géné-

ral de la CGT, avait qualifié le mouvement des gilets jaunes « légitime », mais dénoncé « une minorité » qui essaie de récupérer le mouvement « avec de mauvaises intentions », également en référence à l'extrême droite. Il a aussi réclamé une hausse des salaires. « En cette fin d'année, le gouvernement va revoir la question du Smic. Pourquoi en termes de mesures pour aider le pouvoir d'achat on n'annoncerait pas une augmentation de ce salaire minimum ? », a-t-il suggéré sur *Europe 1*. Source AFP

## Handicapés

### ■ La semaine pour l'emploi des personnes handicapées s'ouvre dans un contexte de hausse du chômage...

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées s'ouvrait le 19 novembre, dans un contexte de forte hausse du chômage. En effet, en 2018, la barre des 500 000 demandeurs d'emploi handicapés inscrits à Pôle emploi a été dépassée pour s'établir à 514 000 personnes, soit une hausse de 3,5 % sur un an. Le taux de chômage, autour de 19 %, est deux fois supérieur à la moyenne nationale. « C'est un désastre. À un moment où le chômage se stabilise, on constate que pour les personnes handicapées la courbe est en constante progression », déplore Alain Rochon, président d'APF France handicap, rappelant les risques majeurs de précarisation et d'isolement des personnes handicapées. Plus âgées que la moyenne des demandeurs d'emploi et moins qualifiées, elles connaissent aussi des périodes de chômage plus longues. Malgré la loi imposant 6 % de postes leur étant réservés, elles occupaient en 2016 moins de 4 % des emplois du privé (*v. ci-dessous*) et un peu plus de 5 % des postes dans le public. « Handicapés », forums pour l'emploi, colloques thématiques, initiations : quelque 400 événements sont organisés cette semaine à Paris et en région jusqu'au 25 novembre. Source AFP

### ■... avec un taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'OETH stabilisé à 3,8 %

Près de 460 000 travailleurs handicapés étaient employés en 2016 dans 102 100 entreprises privées de plus de 20 salariés, assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), selon une enquête de la Dares publiée le 15 novembre, et basée sur les chiffres de l'Agefiph. Cela représente 343 400 équivalents temps plein sur l'année, soit un taux d'emploi direct de 3,5 %, en

hausse de 0,1 point par rapport à 2015. En « unité bénéficiaire », méthode de calcul retenue par la loi qui prend en compte le temps de travail et la durée de présence dans l'entreprise, ce taux atteint 3,8 %, stable par rapport à 2015. Par ailleurs, plus de huit entreprises sur dix ont eu recours en 2016 à l'emploi direct de salariés, une part quasi stable ces cinq dernières années, et environ 8 % d'entre elles n'ont eu aucune démarche et ont uniquement versé leur contribution financière à l'Agefiph. La même année, parmi les 45 900 travailleurs handicapés recrutés pour la première fois, trois sur dix ont été embauchés en CDI, quatre sur dix en CDD et trois sur dix en intérim. Source AFP

### ■ APF France handicap et Pôle emploi signent un partenariat

« APF France handicap et Pôle emploi s'engagent pour faciliter l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap », déclarent les deux organismes un communiqué commun du 14 novembre. Un accord de partenariat a en effet été conclu pour la période 2018-2021. Plusieurs axes de travail commun ont été identifiés comme prioritaires : « les partenaires définiront des complémentarités d'intervention pertinentes au sein de chaque territoire », « les conseillers entreprises de Pôle emploi seront sensibilisés à l'offre de formation d'APF France handicap » et « pourront ainsi présenter aux employeurs les solutions les plus adaptées pour réussir l'intégration de collaborateurs en situation de handicap », et « l'APF France handicap continuera de délivrer à ces agents, à leurs managers, aux acteurs des ressources humaines et aux correspondants handicap de l'établissement des formations spécifiques ». Par ailleurs, APF France handicap « complètera les connaissances des conseillers Pôle emploi sur les entreprises adaptées et les Établissements et services d'aide par le travail (Esat) ».

## Statuts particuliers

### ■ L'ex-cadre d'UBS Stéphanie Gibaud reconnue comme « collaborateur occasionnel au service public »

Le Tribunal administratif (TA) de Paris condamne l'État à verser à l'ex-cadre d'UBS Stéphanie Gibaud, qui se revendique comme lanceuse d'alerte, 3 000 € « en réparation du préjudice moral qu'elle a subi à raison de sa collaboration occasionnelle au service public entre les mois de juin 2011 et juin 2012 ». « C'est une décision qui va

permettre aux lanceurs d'alerte d'avoir la protection de l'État, qui doit protéger ses collaborateurs quand ils sont poursuivis ou menacés », a réagi M<sup>e</sup> Antoine Reillac, l'avocat de Stéphanie Gibaud. L'ancienne directrice marketing d'UBS France contestait le refus de la Direction des Douanes et droits indirects de l'indemniser de sa collaboration avec le Service national des douanes judiciaires (SNDJ) en 2011 et 2012. Quand bien même sa contribution « n'aurait pas été à l'origine de la révélation des infractions de fraude fiscale et de démarchage illicite pour lesquelles la société UBS a été renvoyée devant le juge pénal, la requérante [...] a apporté son concours au SNDJ en prenant part personnellement à la mission de service public assurée par ce service » et « doit être regardée comme ayant eu la qualité de collaborateur occasionnel du service public », a jugé le TA. *Source AFP*

## Santé au travail

### La FGA-CFDT demande la révision du tableau des maladies professionnelles liées aux pesticides

Dans un communiqué du 14 novembre, la FGA-CFDT déclare qu'elle « espère de Didier Guillaume, ministre de l'Agriculture, une nouvelle impulsion sur la révision du tableau des maladies professionnelles liées aux pesticides ». Expliquant participer depuis le 25 juin à un groupe de travail « pesticides » avec l'ensemble des partenaires sociaux, dans le cadre du comité supérieur des maladies professionnelles, le syndicat rappelle que l'Inserm et l'Anses ont été missionnés « pour fournir un appui scientifique » à « l'étude actualisée des liens entre pathologies et exposition professionnelle aux pesticides ». « Trois directions » sont « en cours d'exploration » : les liens entre pesticides et parkinson, entre hémopathie maligne et pesticides, et enfin entre cancer de la prostate et chlorthalidone. « Si la volonté du nouveau gouvernement est de continuer dans cette voie, l'étude pourrait être remise fin 2019. La FGA-CFDT redoute que les remaniements ministériels ne se traduisent par un retard sur un dossier très important pour les travailleurs de l'agriculture ».

## Syndicats

### Rémunérations, notes de frais, déficit : FO adresse un droit de réponse à la presse

Dans un droit de réponse du 16 novembre, adressé aux directeurs de rédaction

du *Parisien* et de *Marianne*, la direction de Force ouvrière a indiqué qu'elle allait mettre à plat les règles de rémunération et de défraiement au sein de la confédération, et assuré que toutes les notes de frais étaient justifiées. FO a par ailleurs souhaité rectifier les « informations partielles, erronées et les amalgames conduisant à des interprétations fausses » de certains articles. *Le Parisien* du 12 novembre avait notamment évoqué une rémunération annuelle brute, pour Jean-Claude Mailly, de 100 334 € en 2017. Selon le droit de réponse, son salaire était alors de 5 967,45 € net par mois, primes comprises (dont 13<sup>e</sup> mois). De son côté, *Marianne* épinglait le fonctionnement du centre de formation des militants syndicaux (CFMS) et l'augmentation de son budget d'un million d'euros entre 2016 et 2017, alors que les prestations de formation auraient baissé. Sur ce point, FO répond que le CFMS « n'a rien d'une boîte noire ». Le syndicat assure aussi que malgré un déficit de 632 000 € en 2017 (après un excédent d'un million un an plus tôt), la situation de la confédération « n'est pas déficitaire » car le « cumul des résultats des années antérieures au 31 décembre 2017 est de 11 393 890 € ». La confédération « dispose de fonds propres importants et ne se trouve donc pas en situation de carence de trésorerie ». L'élection du successeur de Pascal Pava-gau est prévue les 21 et 22 novembre. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### Fin des chaudières au fioul : la FCE-CFDT interpelle le Premier ministre sur l'effet sur l'emploi

« M. le Premier ministre, derrière les chaudières fioul, il y a 25 000 salariés qui travaillent !!! », a interpellé le 16 novembre la CFDT Chimie énergie. La fédération faisait référence à l'objectif affiché du gouvernement de supprimer les chaudières individuelles au fioul d'ici dix ans. L'annonce sur la disparition de ces chaudières « expose » les salariés de ce secteur, s'inquiète la fédération pour qui « la transition énergétique est un sujet qui mérite d'être traité en incluant aussi les aspects sociaux ». Ces changements « majeurs » ne « peuvent pas se réaliser par [un] simple effet d'annonce ». Et de déplorer « au-delà des conséquences économiques » pour les entreprises concernées qu'il n'y ait « pas un mot, pas de stratégie » pour les salariés du secteur. La FCE-CFDT, qui plaide

pour une « stratégie de transition sérieuse, réaliste et juste socialement », demande « une rencontre rapide » avec le Premier ministre. *Source AFP*

## Entreprises

### Vente de Ouibus à BlaBlaCar : la CFE-CGC saisit l'inspection du travail

« Alors que la CFE-CGC est représentative dans la société Ouibus, nos élus au CE ont été informés des faits dans les délais limites autorisés par le Code du travail en même temps que le plan de communication médiatique préparé par la Direction de Ouibus », explique un communiqué du syndicat envoyé le 16 novembre. Et de préciser que « le délégué syndical et les différents élus CFE-CGC Ferroviaire de Ouibus ont immédiatement saisi l'inspection du travail pour dénoncer le procédé ». « Sans présager des suites juridiques, nous demandons dès maintenant au groupe SNCF de prendre ses responsabilités en respectant l'ensemble des salarié(e)s qui ne sont que les victimes d'erreurs de choix stratégiques ».

### Fermeture du groupe japonais Ibiden : plus de 300 emplois menacés à Courtenay

Le groupe japonais Ibiden va fermer son usine de filtres à particules à Courtenay (Loiret) en raison de la baisse des ventes de voitures diesel, a confirmé la direction le 16 novembre. L'équipementier, qui emploie environ 300 personnes en CDI et une centaine d'intérimaires dans cette usine ouverte en 2001, a fait part de sa volonté de se « désengager du site » aux représentants du personnel lors d'une réunion extraordinaire du comité d'entreprise, le 15 novembre à Montargis. L'entreprise produit actuellement des filtres à basse porosité qui ne correspondent plus aux nouvelles normes antipollution et dont la demande devrait chuter « de 45 % dans les trois prochaines années », précise la direction dans un communiqué. Dans le même temps, elle juge non rentable d'investir dans la modernisation de ses lignes pour produire des filtres à haute porosité du fait de l'effondrement annoncé des ventes de véhicules diesel « sans aucun rebond attendu dans les décennies à venir ». Le groupe, qui n'a pas donné de date pour la fermeture du site, assure qu'il va chercher un repreneur et engager en parallèle les discussions sur le plan social à venir. *Source AFP*