

- > **Les mesures des ordonnances Macron** relatives à la pénibilité du travail et à l'inaptitude
- > **Ordonnances Macron** : le cadre juridique du télétravail dépoussiéré
- > **Prêt de main-d'œuvre, Code du travail numérique...** les autres mesures des ordonnances Macron
- > **Les accords conclus en 2016 en hausse dans les entreprises** et en légère baisse dans les branches

**le dossier pratique** p. 1-6

- > **Quels sont les droits** et obligations du salarié malade ?

ÉDITION SPÉCIALE : LES ORDONNANCES MACRON RÉFORMANT LE DROIT DU TRAVAIL

## SANTÉ AU TRAVAIL

# Les mesures des ordonnances Macron relatives à la pénibilité du travail et à l'inaptitude

**La santé au travail figure également au menu des ordonnances publiées au Journal officiel du 23 septembre 2017. En effet, l'une d'elles transforme le « compte personnel de prévention de la pénibilité » (C3P) en « compte professionnel de prévention » (C2P). Ce C2P sera recentré sur six facteurs de risque. Les quatre autres facteurs seront exclus du dispositif de prévention mais seront associés à un dispositif de réparation: un départ anticipé à la retraite facilité en cas d'incapacité permanente. De plus, l'obligation de négocier sur la prévention relative aux facteurs de risques professionnels sera étendue et le cadre des reclassements en cas d'inaptitude est clarifié.**

Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le C3P deviendra le C2P. Son financement incombera à la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, date à laquelle les deux cotisations sociales spécifiques au C3P seront supprimées. De plus, certains facteurs de risque (les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux) seront exclus du C2P. Pour les salariés exposés à ces facteurs, en cas de réalisation du

risque donnant lieu à une incapacité permanente, un départ anticipé à la retraite pourra néanmoins être envisagé. L'ordonnance relative au C2P du 22 septembre 2017 prévoit également d'étendre l'obligation de négocier sur la prévention relative aux facteurs de risques professionnels aux entreprises à sinistralité importante.

Quant à l'ordonnance du même jour « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail », elle clarifie le cadre des reclassements en cas d'inaptitude médicale du salarié.

**Suppression des deux cotisations sociales « pénibilité »**

Comme annoncé par le Premier ministre le 8 juillet 2017 (*v. l'actualité n° 17364 du 11 juillet 2017*), les sources de financement du C2P seront différentes de celles du C3P. Actuellement, toutes les entreprises sont assujetties à une cotisation de base de 0,01 % et les entreprises ayant exposé au moins un de leurs salariés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, au-delà des seuils légaux, sont assujetties à une cotisation additionnelle de 0,2 % ou 0,4 % (poly-exposition). Ces cotisations alimentent un fonds dédié au financement des droits liés au C3P. En vertu de l'ordonnance relative au C2P, ces **deux cotisations** et le **fonds** dédié au C3P seront **supprimés** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Les **droits** acquis au titre du nouveau C2P seront dès lors **financés** dans le cadre de la **branche AT-MP**. À cette date, le solde ainsi que l'ensemble des biens, droits et obligation du fonds dédié au C3P seront transférés à la branche AT-MP. Quant à la **gestion** du C2P, elle

sera transférée de la Cnav à la **Cnam**. Notons que pour le dernier trimestre de l'année 2017, la cotisation additionnelle ne sera due que par les employeurs exposant au moins un de leurs salariés aux six facteurs de risques professionnels qui demeureront dans le C2P. Par conséquent, seuls les rémunérations ou gains des salariés exposés à ces six facteurs seront pris en compte dans le calcul du montant de la cotisation.

**Exclusion de quatre facteurs de risques du champ du C2P**

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017, six facteurs de risques (travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes, en milieu hyperbare, au bruit ou à des températures extrêmes) demeureront dans le champ du nouveau C2P.

En revanche, les **quatre** autres **facteurs** de risques (les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux) seront **exclus** du dispositif de prévention. La mesure de l'exposition à ces risques ne sera donc plus exigée.

Les **points acquis** au titre du C3P **non utilisés** avant sa transformation en C2P sont **transférés** sur ce dernier. Ces points peuvent être utilisés selon les dispositions réglementaires actuelles jusqu'à la publication des décrets requis par l'ordonnance et, au plus tard, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les **expositions** aux facteurs de risques professionnels au titre des années **2015, 2016 et des trois premiers trimestres 2017** restent **prises en compte** selon les **modalités actuelles**, notamment s'agissant des possibilités de recours pour les salariés.

## **En cas d'incapacité permanente, un départ anticipé à la retraite facilité...**

Hors du cadre du C2P, la voie sera ouverte, dès le **1<sup>er</sup> octobre 2017**, à un départ à la retraite anticipé pour les salariés justifiant d'une **incapacité permanente** au moins égale à un **taux** qui sera déterminé par **décret**, lorsque cette incapacité sera reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à un ou plusieurs des **quatre facteurs de risque** professionnels exclus du C2P : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les agents chimiques dangereux. **Aucune condition** spécifique à la **durée d'exposition** ne sera exigée et il ne sera pas nécessaire d'établir que l'incapacité permanente dont est atteint le salarié est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. De plus, l'avis de la **commission pluridisciplinaire** ne sera pas requis. Plusieurs paramètres restent donc à déterminer par **décret** : le taux minimal d'incapacité permanente exigé et la liste des maladies professionnelles concernées. Selon le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance et publié le même jour, le taux minimal serait fixé à 10 %.

## **... et un abondement du CPF**

L'ordonnance prévoit que la victime atteinte d'une **incapacité permanente** supérieure ou égale à un **taux** déterminé par décret pourra bénéficier d'un **abondement** de son compte personnel de formation (CPF), selon des modalités qui seront précisées par **décret**. Ces heures pourront notamment être utilisées dans un but de réadaptation fonctionnelle,

de rééducation professionnelle, de reclassement ou de reconversion. Cet abondement spécifique du CPF entrera en vigueur à la date qui sera fixée par **décret** et, au plus tard, le **1<sup>er</sup> janvier 2019**.

## **Négociation obligatoire dans les entreprises à sinistralité importante**

Aujourd'hui, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou, à défaut, un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité lorsqu'elles emploient une proportion minimale de salariés déclarés exposés aux facteurs de pénibilité.

Selon l'ordonnance, à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019**, cette **obligation de négocier** « en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels » s'appliquera également aux **entreprises d'au moins 50 salariés** dont la **sinistralité** au titre des AT-MP est **supérieure** à un seuil qui sera fixé par décret.

## **Clarification du cadre des reclassements pour inaptitude**

De même que pour les licenciements économiques, le **champ géographique** de l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude sera restreint au **territoire national** lorsque l'entreprise appartient à un **groupe**. Le salarié inapte n'aura plus la possibilité, que lui reconnaît aujourd'hui la jurisprudence, de demander à connaître les postes de reclassement situés à l'étranger. En outre, au sein des entreprises du groupe (entendu désormais au sens capitalistique), l'employeur n'aura à rechercher des postes de reclassement que lorsque leur orga-

nisation, leurs activités ou leur lieu d'exploitation assurent la **permutation** de tout ou partie du personnel.

La **procédure de contestation** des éléments de nature médicale justifiant des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en lien avec l'aptitude du salarié à occuper son poste est également **aménagée**. Elle nécessitera toujours la saisine du conseil de prud'hommes en la forme des référés. En revanche, les juges ne désigneront plus un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Ils pourront confier toute mesure d'instruction au **médecin-inspecteur du travail** territorialement compétent pour l'éclaircir sur les questions de fait relevant de sa compétence et ce dernier pourra s'adjoindre le concours d'un tiers. L'employeur pourra mandater un médecin auquel les éléments médicaux retenus par le médecin du travail seront transmis par le médecin-inspecteur. La décision de la formation de référé se substituera directement aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. Sauf décision motivée contraire, c'est la partie perdante qui supportera les honoraires et frais d'instruction en fonction du tarif qui sera fixé par arrêté.

Ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application et, au plus tard, le **1<sup>er</sup> janvier 2018**. ■

Ord. n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre  
Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre



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

## CONTRAT DE TRAVAIL

# Ordonnances Macron : le cadre juridique du télétravail dépoussiéré

**Organiser le télétravail par un accord d'entreprise ou une charte de l'employeur, formaliser le recours occasionnel au télétravail de manière simple, garantir aux télétravailleurs une couverture AT-MP. Telles sont quelques-unes des mesures contenues dans l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et destinés à mettre à jour le cadre juridique du télétravail afin d'en favoriser le développement.**

En dénonçant l'obsolescence des dispositions relatives au télétravail, le gouvernement s'est fait l'écho du **rapport** conjoint élaboré par les **partenaires sociaux** en la matière peu avant l'été (*v. l'actualité n° 17342 du 9 juin 2017*). Plusieurs mesures contenues dans l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail s'inspirent des pistes proposées par ce rapport afin de favoriser les conditions d'accès et d'exercice du télétravail. Le nouveau cadre d'appli-

cation du télétravail **entre en vigueur** au **24 septembre 2017**.

## **Organiser le télétravail au niveau de l'entreprise**

Le télétravail n'a plus à être prévu dans le contrat de travail ou dans un avenant comme c'était le cas. En effet, la mise en œuvre du **télétravail nécessite** désormais un **accord collectif** ou, à défaut, une **charte** élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe. Cet accord ou cette charte **doit définir** :

- les conditions requises pour passer au télétravail ou pour y mettre un terme ;
- les modalités d'acceptation des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les **modalités de contrôle du temps de travail** ou de régulation de la charge de travail ;
- les **plages horaires** durant lesquelles l'employeur peut **habituellement contacter** le salarié en télétravail.

Sauf refus du salarié, les stipulations ou dispositions de l'accord ou de la charte conclus ou élaborés en application de l'ordonnance se **substitueront** aux **stipulations contraires** ou incompatibles des **contrats de travail conclus avant le 23 septembre**. S'il refuse, le salarié devra faire connaître sa décision à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

### **Obliger l'employeur à motiver son refus d'accorder le télétravail**

D'après l'ordonnance « l'employeur qui **refuse d'accorder le bénéfice du télétravail** à un salarié qui occupe un **poste éligible** à un mode d'organisation en télétravail **dans** les conditions prévues par **accord collectif ou**, à défaut, par la **charte, doit motiver sa réponse** ». Il ressort de ce texte que :

- un salarié qui occupe un poste éligible au télétravail peut librement faire une demande de passage en télétravail. Il appartiendra à l'accord ou à la charte de déterminer, en les désignant ou en définissant des critères précis, les postes éligibles au télétravail ;
- les employeurs qui refusent un passage en télétravail à un salarié occupant un poste éligible doivent désormais motiver leur refus. En revanche, pas de changement côté salarié : le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

### **Formaliser le télétravail occasionnel**

Jusqu'à maintenant, lorsqu'il n'était pas régulier, le télétravail était le plus souvent organisé de manière informelle. Pour mettre un terme à ce télétravail gris, l'ordonnance exige qu'en l'absence d'**accord ou de charte**, le **télétravail occasionnel** fasse l'objet d'un **accord** entre le **salarié** et l'**employeur**. Cet accord peut alors être formalisé par tout moyen. On peut imaginer qu'un simple échange de mails suffit à formaliser ce recours au télétravail. Contrairement au projet d'ordonnance, le texte ne prévoit plus que cet accord des deux parties doit être recueilli à chaque fois que le télétravail informel est mis en œuvre. Il semble donc possible de l'organiser de manière globale dans le contrat de travail ou un avenant.

Le recours au télétravail occasionnel n'est prévu, par l'ordonnance, qu'en absence d'accord ou de charte. On peut donc en déduire que si un accord ou une charte existe, elle doit avoir prévu l'encadrement du recours au télétravail occasionnel.

Notons également que l'ordonnance n'exige plus la publication d'un décret (celui-ci n'a d'ailleurs jamais été publié) pour la mise en œuvre du télétravail lors de circonstances exceptionnelles (par exemple, en cas d'épidémie). Dans ce cas, le salarié et l'employeur peuvent, selon nous, recourir ou non au télétravail, selon les mêmes modalités que dans le cadre du télétravail occasionnel. L'accord collectif ou la charte peuvent également prévoir le recours au télétravail dans de telles circonstances.

### **Protéger le télétravailleur contre les AT-MP à domicile**

Le statut du télétravailleur est désormais organisé par le Code du travail. L'article L. 1222-9 modifié prévoit désormais

expressément que le **télétravailleur** a les **mêmes droits** (notamment, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles, accès à la formation) **que le salarié qui exécute son travail** dans les locaux de l'entreprise.

Le texte clarifie également la prise en charge des **accidents** subis **sur le lieu où s'exerce le télétravail**. Ainsi, un tel accident survenu **pendant l'exercice de l'activité professionnelle** du télétravailleur est **présumé être un accident de travail**. Autrement dit, il est pris en charge dans les mêmes conditions que s'il avait été victime de l'accident dans les locaux de l'entreprise. À charge pour l'employeur de combattre la présomption d'accident du travail, s'il estime que l'accident a été causé par une cause étrangère au travail.


### **Supprimer l'obligation de prise en charge des coûts**

L'obligation de **prendre en charge tous les coûts** découlant directement de l'exercice du télétravail (coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, etc.) est **supprimée**. Une telle mesure écarte notamment l'évaluation des coûts au réel retenu jusqu'à maintenant par l'Urssaf.

L'accord collectif ou la charte est dès lors libre d'organiser ou non une prise en charge des coûts et, notamment, de prévoir des remboursements sur la base de forfaits, simplifiant ainsi la gestion du télétravail. ■

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre

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

 **Recevez l'actualité par e-mail en vous inscrivant sur le site [liaisons-sociales-quotidien.fr](http://liaisons-sociales-quotidien.fr)**

## DROIT DU TRAVAIL

# Prêt de main-d'œuvre, Code du travail numérique... les autres mesures des ordonnances Macron

**Au-delà de la fusion des IRP, du périmètre national d'appréciation des difficultés économiques, du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les ordonnances du 22 septembre 2017 contiennent quelques mesures moins médiatiques qui méritent néanmoins notre attention. C'est le cas notamment des dispositions destinées à permettre**

**aux grandes entreprises de prêter des salariés aux PME ou à créer un Code du travail numérique.**

Prêt de main-d'œuvre, contrat de génération, procédure prud'homale, etc. L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail comporte quelques mesures disparates que nous détaillons ci-après.

### **Favoriser le prêt de main-d'œuvre des grandes entreprises vers les petites**

Pendant une durée d'au plus deux ans, les groupes ou les **entreprises d'au moins 5 000 salariés** pourront **mettre à disposition leurs salariés** auprès de **jeunes entreprises** de moins de huit ans d'existence (au moment de la mise à disposition) et des **PME** d'au plus 250 salariés. Ce prêt permettra à l'entreprise utilisatrice d'améliorer la qualification de



sa main-d'œuvre, de favoriser les transitions professionnelles ou de constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun avec la grande entreprise.

Cette **opération** sera considérée comme **dépourvue de but lucratif**, y compris lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur aux salaires versés au salarié, aux charges sociales et aux frais professionnels réellement couverts.

Ce nouveau cadre du prêt de main-d'œuvre entrera en vigueur à compter de la date de publication du **décret** en Conseil d'État nécessaire à son application, et au plus tard au **1<sup>er</sup> janvier 2018**.

### **Créer un Code du travail numérique**

Afin de faciliter l'accès des personnes au droit du travail, un Code du travail numérique sera mis en place au plus tard au **1<sup>er</sup> janvier 2020**. D'après le gouvernement, ce nouveau service gratuit répondra « aux questions concrètes que se posent les chefs d'entreprise des TPE/PME et les salariés ». En cas de **litige**, l'**employeur** ou le **salarié** qui se **prévaudra** des **informations** obtenues avec ce Code du travail numérique sera **présupposé de bonne foi**. Les personnes

pourront aussi s'en prévaloir dans leur relation avec l'administration dans des conditions définies par décret.

### **Mettre fin au contrat de génération**

L'ensemble des dispositions contenues dans la section du Code du travail relatives au **contrat de génération** sont **supprimées**.

Cependant, les **aides** au contrat de génération dont la **demande** a été **formée** avant la parution de l'ordonnance, soit avant le **23 septembre 2017**, peuvent être versées. Rappelons sommairement que cette aide de 12 000 € sur trois ans était accordée aux entreprises de moins de 300 salariés qui recrutaient un jeune en CDI et maintenaient en emploi ou recrutaient un salarié expérimenté.

### **Consolider la procédure prud'homale**

L'ordonnance modifie certaines dispositions relatives à la juridiction prud'homale.

La procédure de **départage** devant le bureau de conciliation et d'orientation (**BCO**), qui intervient lorsque les deux conseillers qui le composent ne parviennent pas à s'accorder sur une décision, est modifiée. En effet, en cas de partage,

l'**affaire** ne sera plus **renvoyée** devant le même BCO présidé par un juge du tribunal de grande instance (TGI), mais **directement** devant le **bureau de jugement** présidé par un juge du TGI. Cette disposition ne semble pas nécessiter la parution d'un décret et doit donc s'appliquer aux instances introduites après la publication de l'ordonnance, soit après le 23 septembre 2017. En revanche, un décret doit être publié afin de préciser les modalités de représentation des parties devant le BCO, afin de favoriser leur présence effective à l'audience de conciliation.

Afin de permettre aux conseillers sortant de traiter les dossiers dont ils ont été saisis, ces derniers resteront compétents jusqu'au 31 mars 2018 pour rendre les décisions dans ces affaires. Et, pour favoriser les candidatures, l'incompatibilité entre les mandats de conseiller prud'homme et d'assesseur au Tass ou au tribunal du contentieux de l'incapacité est supprimée. ■

Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, JO 23 septembre

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

## CONVENTIONS ET ACCORDS

# Les accords conclus en 2016 en hausse dans les entreprises et en légère baisse dans les branches

**En 2016, l'activité conventionnelle a progressé dans les entreprises et s'est réduite aux niveaux interprofessionnel et des branches. Ainsi, 29 textes interprofessionnels ont été signés, soit 23 de moins qu'en 2015, et 979 accords de branche, au lieu de 1 142 l'année précédente. Quant aux accords conclus en entreprise, 42 231 ont été recensés, contre 36 600 en 2015. C'est ce qui ressort du bilan de la négociation collective en 2016 publié le 21 septembre 2017 par le ministère du Travail. Autre information marquante de ce bilan, la propension à signer des accords d'entreprises reste élevée chez tous les syndicats, allant de 84 % pour la CGT à 94 % pour la CFDT.**

L'année 2016 enregistre une hausse du nombre d'accords conclus dans les entreprises. En revanche, aux niveaux interprofessionnel et des branches, leur nombre est en baisse. Telles sont

les tendances constatées par la Direction générale du travail dans le bilan de la négociation collective en 2016 publié le 21 septembre. On retiendra que les données retenues pour l'année 2016 ne sont, pour le moment, que des données provisoires qui doivent être consolidées.

### **Une forte diminution du nombre d'accords interprofessionnels**

Au niveau interprofessionnel, **29 textes** ont été conclus en 2016. C'est 23 de moins qu'en 2015, année qui avait enregistré une hausse par rapport à l'année 2014 où 28 accords avaient été signés. Au niveau national et interprofessionnel, seulement **un ANI** a été conclu contre cinq en 2015 et deux en 2014. S'y ajoutent **trois accords infranationaux**. Par ailleurs, toujours au niveau interprofessionnel, la DGT relève la conclusion de **25 avenants** à des **accords interprofessionnels antérieurs**. Ces avenants portent notamment sur l'emploi des personnes en situation de handi-

cap, la formation professionnelle et le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

### **Une légère réduction du nombre d'accords de branche**

Au niveau des branches, **979 textes** ont été conclus, ce qui représente une légère diminution par rapport aux 1 142 accords conclus en 2015. On reste loin du nombre de textes signés entre 2009 et 2012 qui dépassait 1 300 chaque année.

Cette évolution s'explique surtout par la **forte réduction** du nombre d'**accords** signés portant sur la **formation** professionnelle (179 contre 232 en 2015) et sur la **protection sociale complémentaire** (155 contre 232). En matière de formation, les accords s'inscrivent dans le cadre de la réforme de 2014: 63 sont relatifs aux commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), 57 fixent les priorités, objectifs et moyens de la formation et 41 portent sur les certificats de qualifi-

cation professionnelle (CQP). Concernant la baisse de régime de la négociation sur la protection sociale complémentaire, elle s'explique par l'entrée en vigueur, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, de la généralisation de la couverture complémentaire collective obligatoire issue de la loi du 14 juin 2013. Ainsi prend fin la montée en puissance de ce thème durant les trois années précédentes.

Malgré leur régression, les thèmes de la formation et de la retraite complémentaire et prévoyance occupent toujours les troisième et quatrième places dans la hiérarchie des sujets abordés. Celui des **salaires** se maintient **en tête** en 2016 avec 401 accords et avenants conclus, un nombre en hausse (387 accords en 2015). Avec 229 accords, la thématique relative aux **conditions de négociation** et de conclusion des accords reste en **deuxième** position (264 en 2015). On notera encore que le thème du **contrat de travail chute** dans le classement et arrive en **huitième position** avec 112 accords conclus (207 en 2015), alors qu'il était en cinquième position en 2015. Celui de la maladie reste en neuvième place (71 accords contre 136 en 2015). Seuls 65 accords ont été conclus sur le temps de travail (63 en 2015), à égalité avec les accords portant sur les classifications.

### Une hausse nette du nombre d'accords d'entreprise

**42 231 accords** d'entreprise, d'établissement ou de groupe ont été signés et

## UN TAUX DE SIGNATURE SYNDICALE TRÈS VARIABLE SELON LE NIVEAU DE L'ACCORD

Si l'on se place au niveau interprofessionnel et des branches, le taux de signature des accords conclus varie nettement d'une organisation à une autre. Alors qu'il atteint 88,6 % pour la CFTD, 76,8 % pour la CFTC, 72,3 % pour la CFE-CGC et encore 69 % pour la CGT-FO, il n'est que de 32,5 % pour la CGT. Le schéma est différent si l'on regarde la propension des syndicats à signer un accord dans les entreprises où ils ont obtenu plus de 10 % des suffrages au premier tour. En effet, dans les entreprises où elles sont représentatives, la CFTD a signé 94 % des accords soumis à signature, la CFE-CGC 93 %, la CFTC 91 %, la CGT-FO 89 %, l'Unsa 88 %, la CGT 84 % et Solidaires 69 %.

enregistrés en 2016, soit environ 5 600 de plus qu'en 2015. Comme dans les branches, les **salaires** restent le thème **le plus abordé**. 35 % des accords d'entreprise portent sur ce thème et sont en grande partie issus de la négociation annuelle obligatoire. Le thème enregistre une hausse de 4 % sur un an.

La conclusion d'accords sur le **temps de travail s'intensifie** par ailleurs et le nombre d'accords abordant ce thème atteint 8 454 (+ 14 %, 24 % de textes abordant ce thème). Les accords y contribuant concernent notamment l'aménagement du temps de travail (6 300 textes contre 5 600 en 2014).

Le nombre d'accords sur l'**emploi** demeure **stable** en 2015 (3 355 accords). Un tiers de ces accords sont relatifs aux travailleurs handicapés, 31 % à la gestion de l'emploi et 31 % au maintien en emploi des salariés âgés, avec une diminution du nombre d'accords de 30 % pour ce dernier thème. La DGT souligne


que « les accords de maintien dans l'emploi restent anecdotiques ».

Les accords sur l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ont enregistré une **légère baisse** de 3 % (3 657 accords). En revanche, le nombre d'accords abordant le thème de la retraite complémentaire et de la prévoyance a connu une légère hausse de 4 % (2 664 accords).

Quant au thème de la formation, il ne représente que 1 % des textes (475). ■

Bilan de la négociation collective en 2016,  
21 septembre 2017

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

 Suivez l'actualité sociale  
en temps réel sur Twitter  
[@LSQredaction](https://twitter.com/LSQredaction)

## // acteurs, débats, événements

### Droit du travail

#### ► La ministre du Travail « justifie les axes de sa réforme » dans la *Semaine sociale Lamy*

Interviewée par Françoise Champeaux dans la *Semaine sociale Lamy* (n° 1783 du 25 septembre 2017), Muriel Pénicaud affirme que « l'ensemble des dispositions des ordonnances [...] "font système" et [...] par leurs effets combinés et les dynamiques qu'elles sont de nature à enclencher, nous permettront d'améliorer l'efficacité de notre dialogue social ». Justifiant sa réforme d'ampleur du droit du travail, elle considère que « le morcellement actuel des instances de représentation des salariés, loin de renforcer leur pouvoir, le diminuait au contraire ». Ainsi, face à la crainte engendrée par la disparition du CHSCT, elle répond que « les

principales causes du mal-être au travail [...] sont à rechercher dans des logiques d'organisation et de management qui relèvent d'enjeux bien plus larges de performance, voire de stratégie de l'entreprise ». Selon elle, le « cadre unifié » de l'instance fusionnée « permettra cette approche globale, notamment en cas de réorganisation de l'entreprise ».

#### ► Ordonnances Macron : trois recours déposés par des syndicats CGT devant le Conseil d'État

Une vingtaine de syndicats de la CGT ont annoncé, le 26 septembre, qu'ils avaient déposé la veille trois recours devant le Conseil d'État pour « excès de pouvoir » à l'encontre des ordonnances réformant le droit du travail. Le premier concerne la réduction au périmètre national de l'appréciation d'un motif économique

de licenciement pour les groupes (*article 15 de l'ordonnance 3*). En effet, le texte « ne prévoit aucune précaution » permettant d'empêcher « la création artificielle de difficultés économiques », comme prévu par le projet de loi d'habilitation. Le deuxième recours contre l'article 8 de l'ordonnance 1, soulève une distorsion entre les textes sur la disposition permettant aux entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical de faire ratifier un projet par les salariés. Selon l'avocat de la CGT, le gouvernement a « outrepassé » la loi d'habilitation en prévoyant que la consultation puisse porter « sur un texte élaboré exclusivement par l'employeur ». Enfin, dans leur troisième recours, contre l'article 3 de l'ordonnance 1 (relatif aux accords « spécifiques »), les syndicats soulèvent l'argu-

## CHIFFRES ET INDICES ÉCO

### Nombre de demandeurs d'emploi:

après la hausse de juillet, le nombre de chômeurs a poursuivi sa hausse en août 2017 (+ 22 300, + 0,6%) en France, s'établissant en fin de mois à 3,54 millions de personnes en métropole, a annoncé, le 26 septembre, le ministère du Travail. Le chômage augmente dans les mêmes proportions (+ 0,6%) en incluant l'outre-mer, pour un total de 3,80 millions de personnes inscrites en catégorie A (sans activité) sur les listes de Pôle emploi. Très fluctuant depuis le début de l'année, l'indicateur enchaîne deux mois de hausse pour la première fois en 2017, à contre-courant des autres indicateurs du marché du travail, quasiment tous repassés dans le vert.

### Moral des ménages français:

il a de nouveau baissé légèrement en septembre 2017, les ménages étant moins optimistes pour leur niveau de vie futur, a annoncé l'Insu le 27 septembre. Il s'agit de la troisième baisse consécutive de l'indice qui, à 101 points (- 2 points par rapport à août), revient à un niveau proche de celui qu'il avait en avril 2017, avant l'élection présidentielle (100). Les ménages sont notamment moins optimistes pour leur situation économique future (- 2 points), leur confiance repassant sous la moyenne de longue période. L'opinion des ménages pour leur situation financière passée se dégrade davantage (- 4 points). En revanche, la proportion de ménages estimant qu'il est opportun de faire des achats importants reste quasi stable.

**Climat des affaires:** il s'est maintenu en septembre à son plus haut niveau depuis plus de six ans, dans un contexte porteur sur le plan de l'emploi, a annoncé l'Insee le 26 septembre. L'indicateur, calculé à partir des réponses des chefs d'entreprises des principaux secteurs d'activité, s'est stabilisé à 109 points, soit un niveau bien supérieur à sa moyenne de long terme (100 points). Ce niveau, atteint après une hausse de 5 points depuis le début de 2017, est sans précédent « depuis avril 2011 », précise l'Institut statistique.

**Croissance:** l'économie française a bien enregistré une croissance de 0,5% au deuxième trimestre 2017, selon la troisième estimation publiée le 23 septembre par l'Insee, qui a, au passage, revu en légère hausse l'acquis de croissance pour 2017.

ment que la loi d'habilitation « n'a pas autorisé à ajouter » que le licenciement pour motif spécifique des salariés refusant de se voir appliquer certains accords, constituait en lui-même « une cause réelle et sérieuse de licenciement ». Les mêmes syndicats ont également soulevé deux questions prioritaires de constitutionnalité contre l'article 3 de l'ordonnance 1 et l'article 15 de l'ordonnance 3. *Source AFP*

## Budget et fiscalité

### Le Haut conseil des finances publiques valide les prévisions du PLF pour 2018

Sept milliards d'€ au lieu de dix : le projet de loi de finances (PLF) pour 2018, présenté le 27 septembre en Conseil des ministres, sera moins ambitieux en matière de baisses d'impôts que ce qui avait été annoncé par l'exécutif. Cette différence s'explique par le fait que la suppression des cotisations chômage et maladie pour les salariés du secteur privé, qui devait à l'origine intervenir début 2018, se fera en deux étapes, prévues le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> octobre. « Le scénario macroéconomique », qui repose sur une croissance de 1,7% et sur un déficit public de 2,6% du PIB l'an prochain, est « raisonnable », a souligné le Haut conseil des finances publiques dans un avis rendu le 26 septembre. *Source AFP*

## Maladie

### La hausse du forfait de séjour à l'hôpital va augmenter le prix des mutuelles

La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a annoncé sur *BFM-TV/RMC*, le 26 septembre, une augmentation du forfait hospitalier (frais de séjour) dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 qu'elle présentera le 28 septembre. Aujourd'hui fixé à 18 € par jour, le forfait, dont le montant est inchangé depuis 2010, « rattrapera l'inflation depuis 2010 », a indiqué la ministre, refusant de confirmer que cette hausse serait de 2 € comme l'a avancé le *Journal de dimanche* (24-9). « On ne peut pas dire que ce ne sont pas les Français qui paieront. Les mutuelles, ce sont les Français qui les paient », a réagi Thierry Beaudet, président de la Mutualité française. « Ces dépenses ont un impact sur les cotisations », a-t-il prévenu, estimant le coût de la mesure à « 180 millions d'€ pour l'ensemble des complémentaires ». *Source AFP*

### Déserts médicaux: la ministre de la Santé présentera son plan le 13 octobre

Le gouvernement présentera son plan de lutte contre les déserts médicaux, « le 13 octobre », a annoncé le 26 septembre devant le parlement la ministre de la Santé, évoquant des « dizaines de solutions en fonction des territoires ». « En pratique

nous allons doubler les maisons de santé pluri-professionnelles, mais cela n'est pas l'unique solution », a insisté Agnès Buzyn. « Nous allons permettre le déploiement de la télé médecine [...], des pratiques avancées entre professionnels (avec par exemple l'extension du champ de compétences des infirmières, ndlr), [...] et à des professionnels hospitaliers ou à des professionnels libéraux d'aller donner du temps médical dans des zones désertifiées », a-t-elle détaillé. Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 dévoilé le 28 septembre permettra, selon Agnès Buzyn, « de découvrir l'ensemble des mesures réglementaires et financières qui permettront d'accompagner l'ensemble » de ces solutions sur le territoire. *Source AFP*

### Les remboursements de soins du régime général en hausse de 3,2% sur les huit premiers mois de 2017

De janvier à août 2017, les dépenses de soins de ville progressent de 3,2% en données corrigées des jours ouvrés (CJO) et des variations saisonnières (CVS), révèle la Cnamts le 25 septembre. Les remboursements de soins médicaux et dentaires augmentent de 2,8% (de 3% sur un an) et ceux de soins de généralistes de 2,2% (de 2,4% en rythme annuel). L'évolution des remboursements de soins spécialisés est, quant à elle, de 3,1% (de 3,3% sur les 12 derniers mois). Enfin, les remboursements de transports augmentent de 5,1% (de 5,5% au cours des 12 derniers mois) et les versements d'indemnités journalières de 4,9% (de 4,7% en rythme annuel).

## Égalité et diversité

### L'amélioration du congé maternité pour les non-salariées commencera par les agricultrices

Emmanuel Macron avait promis pendant la campagne de créer « un congé de maternité unique garanti pour toutes les femmes quel que soit leur statut (salariée, entrepreneuse, intermittente, non-salariée, statut multiple), aligné sur le régime le plus avantageux », celui des salariées. Présentant sa feuille de route le 25 septembre à la presse, la secrétaire d'État à l'égalité femmes/hommes, Marlène Schiappa, a annoncé que l'harmonisation se ferait « métier par métier tout au long du quinquennat ». « Le premier métier concerné sera celui des agricultrices ». *Source AFP*

### Les pères aux horaires décalés assurent davantage la garde parentale

Parmi les parents « biactifs » de jeunes enfants, six sur dix travaillent tous les deux en journée, du lundi au vendredi, indique la Dares dans une étude publiée le 14 septembre (*Analyses*, n° 058 septembre 2017). En semaine, entre 8h00 et 19h00, la durée disponible des parents est la plus courte (4 heures 20 par jour) lorsqu'ils ont des journées ordinaires et que la mère travaille



à temps complet. Pourtant, les mères passent en moyenne plus de moments avec l'enfant, y consacrant les trois quarts de leur temps disponible contre moins de 60 % pour les pères. Toutefois, si les pères aux horaires ordinaires sont peu présents auprès de leur très jeune enfant en journée, ceux aux horaires décalés assurent plus souvent la garde parentale : lorsque le père travaille en matinée, en soirée ou de nuit, il est le parent qui passe le plus de temps avec l'enfant dans au moins la moitié des couples.

## Famille

### ► Hausse de 30 % de l'allocation versée pour la garde d'enfant aux familles les plus pauvres en 2018

La ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, a annoncé sur *BFM-TV/RMC* le 26 septembre « une augmentation de 30 % » du complément de libre choix du mode de garde (CMG) de l'allocation versée pour la garde d'enfant pour les familles monoparentales et modestes. « Ce sera plus 138 € par mois pour accéder à une garde d'enfant pour ces familles en grande difficulté », a déclaré la ministre. Sa revalorisation débutera au 1<sup>er</sup> octobre 2018, a précisé l'entourage de la ministre, et « toutes les familles monoparentales verront leur montant augmenté ». La ministre a ajouté que l'augmentation de l'allocation s'ajoutera à « des mesures autour du complément familial majoré et autour de l'allocation de soutien familial » qui vont être revalorisés « au-dessus de l'inflation ». Ces hausses seront effectives au 1<sup>er</sup> avril 2018. *Source AFP*

## Santé au travail

### ► Le changement au travail provoque un symptôme dépressif pour 14 % des salariés

En 2013, 24 % des salariés avouaient « craindre pour leur emploi dans l'année qui vient » et 21 % disaient « vivre des changements imprévisibles », selon l'étude qui s'appuie sur les données de l'enquête Conditions de travail Insee/Dares 2013, menée auprès de 34 000 personnes en emploi et publiée le 25 septembre. Parmi les salariés ayant connu au moins un changement important, 14 % signalent un symptôme dépressif, contre 9 % pour les autres. Plus les salariés ressentent de l'insécurité, plus ils présentent des symptômes dépressifs. Ainsi, parmi ceux qui craignent à la fois pour leur emploi et vivent des changements (7 % de l'ensemble des salariés), 28 % présentent un symptôme dépressif. La participation des salariés est-elle de nature à diminuer ce risque ? Oui, répond l'étude. En 2013, les changements ont concerné quatre salariés français sur dix. *Source AFP*

### ► Dégradation des conditions de travail : des salariés très exposés en France

Selon une étude comparative du Centre d'études de l'emploi et du travail transmise le 26 septembre, les travailleurs de trois pays européens (Grèce, Espagne et France) sont les plus exposés à une dégradation de leurs conditions de travail. Pour la France, « nos résultats montrent une dégradation lente mais persistante des conditions de travail, engendrant ainsi une vulnérabilité face aux risques liés au travail supérieure à la médiane européenne », avec un risque « plus prononcé pour les hommes que pour les femmes », expliquent les auteurs du document. De plus, la probabilité de connaître des conditions de travail dégradées varie « considérablement par tranche d'âges » et est, en moyenne, plus élevée pour les moins de 25 ans et les plus de 55 ans. Au contraire, les pays nordiques – à l'exception de la Finlande – se distinguent par de meilleures conditions de travail et par une moindre vulnérabilité de leurs travailleurs, souligne l'étude. *Source AFP*

## Emploi et chômage

### ► Conférence mondiale de l'emploi : riposte de la CGT contre la précarité

À Paris, du 27 au 29 septembre 2017 se tient la Conférence mondiale de l'emploi (World employment conference) organisée par World employment confederation et Prism'emploi. Dans un communiqué de presse du 26 septembre, la CGT dénonce cette rencontre car, augure-t-elle « le patronat va dérouler, trois jours durant, son programme de destruction du CDI, de précarité systématique et permanente ». Comme rempart à la généralisation de la précarité (2,3 millions de salariés temporaires en France, plus de 50 millions dans le monde selon la confédération), la CGT propose le « Nouveau statut du travail salarié (NSTS) et la sécurité sociale professionnelle ». Des « propositions modernes, à l'opposé de la loi Travail XXL et rétrogrades proposées par le gouvernement », estime-t-elle.

### À NOS ABONNÉS

## Bon à savoir : recevez chaque jour par mail le sommaire de la dernière édition

Il est possible de recevoir chaque jour à 17 h 30, dans votre boîte mail, le sommaire du numéro de *Liaisons sociales quotidien* daté du lendemain. Vous accédez ainsi à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et le dossier du jour en ligne. Pour bénéficier de ce service, il vous suffit de vous connecter à notre site [www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr) et d'accéder à la rubrique « Espace utilisateur » (en haut à droite de l'écran). Ensuite, dans « Mes publications » (à gauche de l'écran) choisissez de vous abonner à « Liaisons sociales quotidien ». Vous pouvez aussi choisir de recevoir le « résumé de la semaine ». ■

## Libertés individuelles

### ► La CGT s'inquiète du projet de loi renforçant la sécurité publique et la lutte contre le terrorisme

La CGT est opposée à l'état d'urgence et s'inquiète des conséquences du projet de loi renforçant la sécurité publique et la lutte contre le terrorisme, dans un communiqué du 25 septembre. « Les deux années d'état d'urgence nous ont montré combien les militant·es, salarié·es et privé·es d'emploi ont été la cible collatérale du gouvernement », estime le syndicat, qui cite notamment les interdictions de manifester « et la gestion du maintien de l'ordre pendant les mobilisations contre la loi Travail ». « En intégrant l'état d'urgence dans le droit commun », le risque est qu'il produise « les mêmes effets voire les accentuera ». La CGT dénonce notamment les « périmètres de protection », une « menace » du « droit de manifester et de se rassembler ». Autre risque, selon la confédération : « Les préfets ne se priveront pas d'utiliser cette nouvelle arme pour imposer des manifestations sous surveillance policière permanente ». La CGT appelle à un débat citoyen pour repenser « les politiques menées sur la sécurité publique et la lutte contre le terrorisme ».

## Dépendance

### ► La FHF demande un retrait de la réforme du financement des maisons de retraites

La Fédération hospitalière de France (FHF) a demandé, le 25 septembre, un retrait de la réforme du financement des maisons de retraite sous sa forme actuelle. En effet, elle occasionnerait des « pertes très importantes » pour le secteur public, a déclaré David Gruson, son délégué général, à l'issue de la première réunion du groupe de suivi de cette réforme – votée sous le précédent quinquennat et qui s'applique depuis janvier 2017. La FHF estime que le nouveau mode de calcul des budgets « dépendance » des établissements, financés majoritairement *via* l'APA versée par les départements, va entraîner

une baisse de 200 millions d'€ sur sept ans des dotations dans le public. Selon elle, cela va fragiliser l'accompagnement des 300 000 personnes âgées accueillies en maison de retraite publique, en obligeant de nombreuses structures à réduire leur personnel. Les représentants du gouvernement n'ont pas accédé à cette demande de « refonte radicale » de la réforme, mais auraient accepté que soit mené un travail commun pour évaluer l'impact de la réforme pour les secteurs public et privé. *Source AFP*

## Secteurs

### ■ Routiers : la CGT maintient « la pression » jusqu'au rendez-vous avec le ministère

La grève des routiers s'étiole : la CGT et FO ont mis fin à la quasi-totalité de leurs actions contre la réforme du droit du travail, le 26 septembre après-midi. C'est dans ce contexte que tous les syndicats du secteur (CFDT, CGT, FO, CFTC, CFE-CGC) ont été reçus, à la mi-journée, par des représentants du ministère des Transports à Paris, au deuxième jour de leur mobilisation. « On nous a promis des réponses, on va les attendre en maintenant la pression » d'ici la table ronde prévue le 28 septembre entre Elisabeth Borne et les organisations syndicales et patronales, a déclaré à sa sortie Jérôme Vérité, secrétaire général de la CGT-Transports. *Source AFP*

### ■ Le congé de fin d'activité (CFA) reste un acquis pour les conducteurs

« Le CFA pas mort ! », titre la FGTE-CFDT-Union Fédérale Route dans un communiqué de presse du 25 septembre. Pour preuve : un courrier signé par Elisabeth Borne qui rappelle que par protocole d'accord du 19 avril 2017, « les partenaires sociaux et l'État se sont engagés à moderniser le dispositif de gestion des carrières dans la branche du transport routier au plus tard le 31 décembre 2019, tout en sécurisant le dispositif existant pendant la durée de négociation ». La ministre des Transports ajoute : « les engagements de l'État seront tenus ».

### ■ L'industrie textile compte sur l'innovation pour retrouver la croissance

L'activité de l'industrie textile française est restée stable au premier semestre mais elle table sur une progression dans « les mois et les années à venir », tirée par les produits techniques et l'innovation, a indiqué le 25 septembre l'Union des industries textiles (UIT). Pour 2017, Yves Dubief, président de l'UIT, anticipe une

progression de l'activité comprise entre 0 et 1 %. Sur le plan social, confronté à un vieillissement de ses effectifs et au besoin de nouvelles compétences, ce secteur recrute environ 3 000 personnes par an, pour un total de 60 000 salariés. Mais il a besoin de renforcer son attractivité pour attirer les jeunes : les contrats de professionnalisation sont en hausse de 50 % sur les huit premiers mois de 2017 (atteignant 437 contrats). *Source AFP*

### ■ L'insertion et le parcours professionnel des journalistes sont de plus en plus difficiles

Un travail intersectoriel entre les observatoires des métiers de l'audiovisuel et de la presse a conduit à la réalisation d'une étude sur la situation des journalistes entrés dans la profession depuis 1998, et présentée par l'Afdas le 26 septembre. Le constat majeur est que la précarité s'installe dès les 36 premiers mois de carrière dans le journalisme ; 35,7 % des diplômés en journalisme sont en CDD lors de leur première demande de carte de presse. De plus, davantage de journalistes sortent la profession : 40 % des nouveaux titulaires de la carte en 2008 étaient hors des fichiers de la CCJJP (commission de la carte d'identité des journalistes professionnels) au bout de sept ans contre 28 % pour ceux qui l'avaient obtenue en 1998. Enfin, le nombre de cartes de presse est en baisse, particulièrement parmi les premières demandes : de 2 280 nouvelles cartes en 2000, elles ne sont plus que 1 672 en 2015.

## Entreprises

### ■ Fusion Alstom-Siemens : le PDG du groupe français et le gouvernement se veulent rassurants...

Le français Alstom et l'allemand Siemens ont annoncé, le 26 septembre, la fusion « entre égaux » de leurs activités ferroviaires. Le PDG d'Alstom, Henri Poupart-Lafarge, qui prendra la tête du nouveau groupe a fait état de la nécessité d'unifier, homogénéiser, les plateformes des deux groupes. Il s'est également dit « confiant » sur les autorisations nécessaires des autorités de régulation de la concurrence. Dans un communiqué publié le même jour, l'État français a annoncé qu'il ne serait pas actionnaire du nouveau groupe. En revanche, devant l'Assemblée, Benjamin Griveaux, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie se voulait rassurant, faisant état « d'un certain nombre de garanties, notamment en termes d'emploi et de gouvernance, [qui] seront inscrites dans

les termes de l'accord ». Selon *Les Échos* (26-9), « le niveau des emplois en France serait maintenu pour une durée de quatre ans ». *Source AFP*

### ■ ... alors que la CFE-CGC craint « la casse sociale à moyen terme »

Ce rapprochement entre Alstom et Siemens est « une nécessité » pour lutter contre la concurrence chinoise, mais il inquiète la CFE-CGC. Dans un communiqué du 26 septembre, le syndicat anticipe « de la casse sociale à moyen terme ». Par la voix de Claude Mandart, la CFE-CGC juge aussi que « tôt ou tard celui qui absorbe reprend la stratégie » et souligne que « les Allemands savent mieux protéger leur industrie que les Français ». *Source AFP*

### ■ Courrèges : l'usine de Pau va fermer, 18 salariés licenciés

L'usine historique de Courrèges à Pau va cesser son activité « dans les mois à venir », entraînant le licenciement de 18 des 23 salariés dans le cadre d'une « réorganisation » destinée à « assurer la pérennité de la marque », a indiqué la direction le 26 septembre. Cinq salariés recevront des propositions de reclassement à Paris, où toute l'activité de prototypage sera regroupée, « dans un souci d'efficacité améliorée ». Quant à la production, elle est assurée par des sous-traitants. La maison, dépourvue de direction artistique depuis le départ cet été des créateurs Sébastien Meyer et Arnaud Vaillant, envisage « de nommer dans les mois à venir » un nouveau directeur artistique, ainsi qu'un directeur général délégué chargé de la mode. La direction a indiqué vouloir se « recentrer sur le cœur de métier, le prêt-à-porter ». *Source AFP*

### ■ Effectifs de Pôle emploi : un CCE extraordinaire prévu en d'octobre

Les syndicats de Pôle emploi, inquiets de possibles baisses d'effectifs à venir, ont obtenu le 22 septembre la tenue d'un comité central d'entreprise (CCE) extraordinaire. Il se tiendra « dans la première quinzaine d'octobre » sur « le PLF pour 2018, les perspectives budgétaires de Pôle emploi, ses effectifs et ses moyens », a indiqué l'intersyndicale dans un communiqué publié le même jour. Les syndicats ont demandé une « clarification » après l'article publié dans *Le Parisien* (19-9) évoquant la suppression de « milliers de postes » sur le quinquennat (*v. l'actualité n° 17410 du 22 septembre 2017*). L'intersyndicale avait également réclamé, le 20 septembre, une entrevue avec le ministre du Travail, sans toutefois avoir reçu de réponse. *Source AFP*