

- > **Un syndicat ne peut fixer son siège dans l'entreprise** qu'avec l'accord de l'employeur
- > **Les allocations chômage sont revalorisées de 0,70 %** au 1<sup>er</sup> juillet 2018
- > **Nombre d'entreprises ont une connaissance encore « floue »** des ordonnances Macron
- > **Les salaires des secteurs des papiers cartons** sont revalorisés

- > **Les arrêts décisifs de la semaine**, en complément de l'actualité

## SYNDICATS

# Un syndicat ne peut fixer son siège dans l'entreprise qu'avec l'accord de l'employeur

**Considérant qu'aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire dans l'entreprise sans l'accord de l'employeur, la Cour de cassation décide, dans un arrêt du 6 juin, que l'employeur peut dénoncer l'usage les y autorisant, sous réserve toutefois de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical.**

La liberté syndicale qui comprend celle de s'organiser et d'établir librement ses statuts nécessite parfois d'être conciliée avec d'autres droits et libertés, notamment le droit de propriété de l'employeur. La Cour de cassation en fournit l'illustration dans un arrêt du 6 juin 2018, affirmant qu'un syndicat ne peut fixer son siège statutaire dans l'entreprise qu'avec l'accord de l'employeur. Par symétrie, l'employeur qui a accepté une telle domiciliation peut décider de dénoncer cet usage, à condition notamment de laisser un délai raisonnable à l'ensemble des syndicats concernés pour s'organiser.

## Dénonciation de l'usage autorisant la domiciliation dans l'entreprise

Une entreprise du secteur de l'audiovisuel avait autorisé deux syndicats à implanter leur siège statutaire dans ses locaux. Elle leur a ultérieurement

demandé par écrit de le modifier pour le fixer à l'extérieur de l'entreprise, ce dans un délai de deux mois. L'employeur indiquait en effet avoir dénoncé, après consultation du comité d'entreprise, l'usage qui leur permettait de s'y domicilier.

Les syndicats n'ayant pas réagi à cette mise en demeure, l'employeur a saisi le TGI afin de les contraindre sous astreinte à modifier leurs statuts.

## Mise en cause de la liberté syndicale

L'entreprise ayant obtenu gain de cause devant le TGI puis la Cour d'appel de Paris, le litige a été porté par les syndicats devant la Cour de cassation, sur le fondement d'une atteinte au droit syndical et à la liberté syndicale. Dans sa dimension collective, celle-ci comprend en effet la faculté, pour les organisations syndicales, de s'organiser librement.

En obligeant le syndicat à modifier ses statuts, l'employeur méconnaîtrait ainsi potentiellement une liberté garantie dans son principe non seulement par la Constitution, mais aussi par le Code du travail (*C. trav.*, art. L. 2141-4), la convention n° 87 de l'OIT (art. 3 et 11), la Charte sociale européenne (art. 5), la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (art. 11) et la Charte des droits fondamentaux de l'UE (art. 12).

Tout récemment, la Cour de cassation a réaffirmé la liberté du syndicat « d'élaborer et donc de modifier ses statuts », pour considérer qu'une organisation intercatégorielle décidant de devenir catégorielle ne perd pas l'ancienneté déjà acquise (*Cass. soc.*, 14 mars 2018, n° 17-21.434 PB; v. le dossier jurisprudence théma

-*Syndicats*- n° 106/2018 du 12 juin 2018). Pour autant, dans l'affaire tranchée le 6 juin dernier, cette liberté devait être mise en balance avec la protection du droit de propriété, qui l'a en l'occurrence emporté devant les Hauts magistrats.

## Droit de l'employeur de s'opposer à la domiciliation ou à son maintien

L'arrêt du 6 juin affirme ainsi « qu'aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les organisations syndicales à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans l'accord de l'employeur; il en résulte que celui-ci peut dénoncer l'usage les y autorisant sous réserve de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à l'exercice du droit syndical ».

Un syndicat ne peut donc implanter son siège dans l'entreprise ou l'y maintenir sans l'accord de l'employeur.

## Sous une réserve

Avec la réserve finale de l'absence d'atteinte démontrée à l'exercice du droit syndical, la Cour de cassation pose un garde-fou en cas d'usage abusif de son droit de propriété par l'employeur, soit dans ses conditions de mise en œuvre, soit dans l'objectif poursuivi. Abuserait vraisemblablement de son droit l'employeur qui exigerait par exemple qu'un syndicat transfère son siège en dehors de ses locaux à titre de mesure de représailles ou encore l'employeur qui maintiendrait la faculté de domiciliation dans l'entreprise au profit de certains syndicats seulement.

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

En l'espèce, aucun abus n'a pu être démontré, l'arrêt du 6 juin 2018 relevant au contraire :

- qu'un **délai raisonnable** (en l'occurrence, deux mois) avait été **laissé au syndicat** pour transférer son siège hors de l'entreprise ;
- que la **décision concernait la totalité des organisations syndicales** qui avaient fixé leur siège dans l'entreprise ;

- que l'employeur n'avait **pas** commis un quelconque **abus** de son droit de propriété.

Cette décision permet de limiter le droit des organisations syndicales de disposer du local syndical mis à disposition par l'employeur. On rappellera que l'**employeur** peut être **tenu de fournir un local aux sections syndicales** (partagé ou individuel, selon l'effectif de l'entre-

prise). Le syndicat d'entreprise, *via* la section, **ne peut y fixer son siège** statutaire **sans l'accord** de l'employeur, accord qui n'est par ailleurs pas définitivement acquis. ■

Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-25.527 FS-PB



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

## EMPLOI ET CHÔMAGE

# Les allocations chômage sont revalorisées de 0,70 % au 1<sup>er</sup> juillet 2018

**Le conseil d'administration de l'Unédic a voté, le 29 juin, une revalorisation des allocations d'assurance chômage de 0,70 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.**

Actée le 29 juin par le conseil d'administration de l'Unédic, la **revalorisation des allocations d'assurance chômage de 0,70 % au 1<sup>er</sup> juillet 2018** concernera 94 % des demandeurs d'emploi indemnisés, soit environ 2,5 millions de personnes. Elle est en deçà des demandes des organisations syndicales, qui « se sont abstenues pour ne pas risquer » 0 % de revalorisation, a souligné la CGT. Comme celle de 2017 (*v. l'actualité*

*n° 17350 du 21 juin 2017*), la revalorisation qui vient d'être votée à l'unanimité des suffrages exprimés est modérée. Elle reste inférieure à l'augmentation des prix sur un an, qui atteint 2 % en mai (*v. l'actualité n° 17593 du 19 juin 2018*).

### **L'ARE minimale est portée à 29,06 €**

La revalorisation des salaires journaliers de référence (SJR) concerne les allocataires indemnisés sur la base de salaires anciens de plus de six mois, soit environ 780 000 personnes (près de 30 % des allocataires). Plusieurs autres montants servant à déterminer le montant de l'ARE bénéficient aussi de cette augmentation de 0,70 % :

- le **montant journalier** de la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est porté de 11,84 € à **11,92 €**. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % du SJR ;
- le **montant minimal** de l'ARE passe de 28,86 € à **29,06 €** par jour ;
- le seuil minimum de l'**ARE-formation**, versée aux demandeurs d'emploi en formation, passe de 20,67 € à **20,81 € par jour**. À Mayotte, l'allocation minimale est portée de 14,42 € à 14,52 € par jour et l'ARE plancher (ARE-M formation) de 10,34 € à 10,41 € par jour. ■



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

## DROIT DU TRAVAIL

# Nombre d'entreprises ont une connaissance encore « floue » des ordonnances Macron

**Des ordonnances pas encore entièrement maîtrisées, une faible dynamique de négociation, une mise en place très progressive du CSE... Tels sont les enseignements tirés par le comité d'évaluation des ordonnances Macron dans une note publiée le 26 juin 2018, d'un sondage réalisé par le CSA auprès de dirigeants d'entreprises et de représentants du personnel, d'une enquête de l'ANDRH menée auprès de ses adhérents, ainsi que d'auditions de six branches professionnelles et d'experts.**

Sandrine Cazes, Marcel Grignard et Jean-François Pilliar, coprésidents du

**comité d'évaluation des ordonnances Macron**, ont dévoilé, le 26 juin 2018, les premiers résultats des travaux destinés à suivre la **mise en œuvre** de la réforme dans les branches et les entreprises, ainsi que son appropriation par les acteurs concernés : dirigeants d'entreprises, représentants de salariés, responsables patronaux et syndicats de branches (*v. l'actualité n° 17477 du 28 décembre 2017*). Ces résultats, présentés en séance le 22 juin, sont le fruit des **auditions** par les coprésidents des responsables de six **branches professionnelles** et d'experts, ainsi que d'un **sondage** réalisé par le CSA entre mai et juin pour France Stratégie et réalisé auprès de 605 diri-

geants d'entreprises de 11 à 300 salariés et de 703 représentants du personnel. Ce sondage est complété par une **enquête** de l'ANDRH menée entre avril et juin auprès de 332 de ses adhérents. Il ressort de ces différents travaux, selon le comité d'évaluation, que les entreprises s'avèrent relativement mitigées quant au réel impact des ordonnances Macron sur leurs pratiques, et alertent sur quelques « points de vigilance ».

### **Une connaissance encore limitée des ordonnances**

D'après le comité d'évaluation, « le **contenu** des ordonnances est dans l'ensemble **connu** mais reste encore



flou», notamment dans les petites entreprises. Le sondage réalisé par le CSA montre en effet que seulement 37 % des **dirigeants d'entreprises** (de 11 à 300 salariés) voient « bien de quoi il s'agit », et que 44 % les connaissent mais sans voir « précisément de quoi il s'agit ». Côté **représentants du personnel**, les résultats sont respectivement de 18 % et 45 % dans les entreprises de moins de 20 salariés; cette proportion est inversée dans celles de plus de 300 salariés, avec 54 % et 38 %.

Certaines **mesures** sont mieux connues que d'autres. Ainsi, l'attention des dirigeants d'entreprises et représentants du personnel s'est principalement portée sur les mesures relatives :

- à la **rupture des contrats de travail** (plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, rupture conventionnelle collective, formalités simplifiées dans le cadre du licenciement) ;
- aux possibilités de **négoçier** avec un **salarié mandaté ou élu** en l'absence d'un délégué syndical ;
- au remplacement des instances des représentants du personnel par le **comité social et économique (CSE)**.

De leur côté, les DRH estiment avoir également une bonne connaissance des dispositions relatives au télétravail.

En revanche, les dispositions des ordonnances sur le champ nouveau de la négociation collective d'entreprise et sur les sujets réservés aux branches sont moins connues par les dirigeants d'entreprises et les représentants du personnel. La connaissance des DRH est très faible s'agissant des accords congé de mobilité et de performance collective.

### Quel impact sur l'emploi et le climat social dans les entreprises ?

Le sondage réalisé par le CSA révèle que les **dirigeants d'entreprises** anticipent un impact non négligeable des ordonnances sur l'emploi. Ainsi, pour 48 % d'entre eux, les textes permettent de **simplifier les procédures de licenciement**, et 30 % de **recruter plus facilement en CDI**. Côté DRH, selon l'enquête ANDRH, même constat : ils sont largement majoritaires à considérer que les ordonnances simplifient les procédures de licenciement, mais peu nombreux pour dire qu'elles permettent de recruter plus facilement.

Plus généralement, du fait d'un climat social jugé plutôt bon, 64 % des dirigeants d'entreprises (de moins de

300 salariés) n'imaginent **pas un changement** de leurs pratiques du fait des ordonnances. Parallèlement, près des trois quarts estiment que les textes n'auront pas d'impact sur le climat social de l'entreprise, et dans deux cas sur trois pour les DRH.

### Une faible dynamique de négociation

D'après le sondage réalisé par le CSA, plus de la **majorité des dirigeants d'entreprises** (61 %) n'ont **pas l'intention de recourir plus souvent**, en priorité, à la **négociation d'accords**, « parce qu'ils n'ont pas identifié de besoin ou ont d'autres priorités ». L'opinion est plus partagée pour les DRH : l'enquête ANDRH montre qu'ils sont une minorité seulement à penser que les ordonnances ne changeront pas leurs pratiques de dialogue social.

Du côté des **partenaires sociaux de branche**, l'avis est unanime : leurs auditions ont révélé que « tous considèrent que les ordonnances vont **modifier profondément** la manière d'aborder le **dialogue social** tant pour l'entreprise et le management que pour les représentants du personnel, tant au niveau des branches que des entreprises ».

S'il y a négociation, les thèmes de préférence des dirigeants d'entreprises se concentrent sur le **temps de travail**, les éléments de **rémunération**, et les **accords de performance collective**. Côté branches professionnelles, le souhait de négociation se porte sur les modalités de recours aux **CDD**, les délais de carence, et le recours aux contrats de chantier.

### Une lente mise en place du CSE

Tant au niveau des entreprises que des branches, la mise en place du CSE est au centre des préoccupations. Elle est déjà **effective ou prévue** d'ici fin 2019 pour 23 % des dirigeants d'entreprises de **moins de 50 salariés** et pour 77 % dans les **plus grandes entreprises**. Quant aux directeurs des ressources humaines, ils sont un sur cinq à déclarer que la mise en place du comité est déjà réalisée ou en cours dans leur entreprise, et la moitié qu'elle est prévue pour 2019. Cependant, il ressort de l'enquête ANDRH que lorsqu'elle est facultative (dans les entreprises de moins de 300 salariés), la création d'une **commission santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** est **rarement envisagée** (23 %), tout comme

celle de représentants de proximité (5 %). Cette proportion est plus élevée dans les plus grandes entreprises.

Le sondage réalisé par le CSA montre que les **représentants du personnel** sont 45 % à avoir engagé des discussions sur la création d'une **commission SSCT** dans les entreprises de 50 à 300 salariés. 47 % déclarent souhaiter la mise en place de **représentants de proximité** dans les entreprises de plus de 300 salariés.

D'après le **comité d'évaluation**, la mise en place des CSE génère « quelques **points sensibles** » : risque d'une perte de proximité du comité avec le terrain, dégradation de la sécurité et des conditions de travail avec la disparition du CHSCT, question de la formation et du parcours des élus et représentants, ainsi que des moyens mis à leur disposition.

### Des points de vigilance à prendre en compte

Les trois coprésidents interpellent sur certains « points de vigilance » tirés des auditions des branches et experts :

- l'**articulation branches/entreprises**, aux conséquences variables selon la nature de la branche ;
  - le cas spécifique des **branches** dont les entreprises exercent leurs activités au sein d'**entreprises clientes** (propreté, sécurité, intérim, conseil, etc.), et sur lesquelles l'application des ordonnances risque d'avoir des conséquences en termes de **concurrence sociale** et de **complexité** de gestion des statuts des salariés ;
  - le nouveau rôle de la branche sur les règles de **recours aux CDD** ;
  - des **TPE peu outillées** pour appréhender les enjeux de la réforme et mettre en œuvre leurs nouvelles prérogatives, se reposant pour beaucoup sur les experts-comptables et conseils juridiques.
- Une note d'étape, qui sera publiée à la fin de l'année 2018, devra faire la synthèse de ces travaux. ■

Note de synthèse du comité d'évaluation des ordonnances Macron, 22 juin 2018

Sondage CSA pour France Stratégie sur l'évaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement, juin 2018

Enquête de l'ANDRH sur l'évaluation de l'impact des ordonnances Macron, juin 2018

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

# Les salaires des secteurs des papiers cartons sont revalorisés

**Les partenaires sociaux de l'intersecteur de la production et transformation des papiers, cartons et celluloses ont conclu, le 4 avril 2018, trois avenants relatifs aux salaires, à l'indemnisation des périodes d'astreintes et aux compensations du travail de nuit. Les salaires minimaux sont uniformément revalorisés de 1,2%. Pour les personnels non cadres, le barème des salaires mensuels est modifié au 1<sup>er</sup> juin 2018, tandis que les garanties annuelles de rémunération sont fixées pour l'année 2018.**

La négociation sur la politique salariale des branches de la production et de la transformation des papiers et cartons et celluloses a abouti à la signature de trois avenants le 4 avril 2018. Ces accords, signés par l'Unidis (Union intersecteurs papiers cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale) côté patronal, sont majoritaires.

## Revalorisation uniforme de 1,2%

Les signataires ont acté une revalorisation des grilles de salaires, qui avaient été établies par avenants du 31 mai 2017 (étendus le 27 décembre 2017), dans le champ d'application des quatre CCN composant l'intersecteur :

– ouvriers et Etam de la production des papiers, cartons et celluloses (du 20 janvier 1988) ;

– ouvriers et Etam (OEtam) de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;

– ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;

– ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

L'augmentation est uniforme entre les catégories professionnelles et atteint 1,2%. La grille qui en résulte est entièrement supérieure au Smic.

## Nouveaux montants des minima salariaux

Les avenants fixent des salaires mensuels des non-cadres au 1<sup>er</sup> juin 2018 et la grille des rémunérations annuelles des cadres pour 2018.

• Pour les salariés OEtam, la grille de salaires débute aux trois échelons du premier niveau à 1 503 €, à 1 510 € et à 1 516 €. Au-delà, cette grille est comprise entre 1 533 € (niveau II, échelon 1) et 2 846 € (niveau V, échelon 3). La garantie annuelle de rémunération OEtam (visée à l'article 3 de l'accord du 22 novembre 2006) est revalorisée pour 2018 et portée de 18 355 € à 18 577 €.

• Pour les ingénieurs et cadres, la grille des rémunérations annuelles minimales débute à 27 542 € et 30 786 €, pour ses deux premiers montants. Au-delà, les trois autres montants annuels sont fixés à 38 356 €, 44 225 € et 57 914 €.

## Indemnisation des astreintes, prime de travail de nuit

Deux avenants spécifiques revalorisent respectivement l'indemnisation des astreintes et la prime de panier de nuit.

• Pour l'indemnisation des astreintes, les compensations financières forfaitaires (prévues par l'accord d'aménagement du temps de travail du 18 juin 2010), sont portées, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 à 16,22 € par période de 24 heures et à 113,45 € par semaine ou par période de sept jours consécutifs.

• La prime de panier de nuit est portée à 5,40 € au 1<sup>er</sup> juin 2018. La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit (visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « ouvriers », à l'article 11 de l'annexe « employés » et à l'article 16 de l'annexe « TAM ») est pour sa part portée à 651 €, au 1<sup>er</sup> juin 2018 également. ■

Avenants du 4 avril 2018 sur les salaires dans la production et la transformation des papiers cartons

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

## à retenir aussi

### ► Projets

**Le Cese serait rebaptisé « forum de la République ».** Les députés se sont prononcés, le 29 juin 2018, en commission pour rebaptiser le Conseil économique, social et environnemental (Cese) en « forum de la République », dans le cadre de la réforme de cette institution destinée, selon la majorité, à en faire « un espace de dialogue ». Lors de l'examen en commission des lois du projet de révision constitutionnelle, un amendement des rapporteurs a ainsi été adopté pour revoir notamment l'appellation initialement prévue de « Chambre de la société civile ».

### ► Législation et réglementation

**Les conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement par l'amiante sont revues.** Un arrêté du 30 mai 2018, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018, modifie l'arrêté du 14 août 2012 (NOR: ETST1230963A) définissant les conditions de mesurage des niveaux d'empoussièrement par les fibres d'amiante, de contrôle du respect de la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP), d'accréditation des organismes procédant à ces mesures, ainsi que de communication des résultats. Le texte concerne les organismes de contrôle en charge du mesurage et du contrôle de l'empoussièrement lors d'opérations au cours desquelles les travailleurs sont exposés ou susceptibles d'être exposés à des fibres d'amiante. Il rend d'application obligatoire la norme NF X 43-269 (2017) relative au « prélèvement sur filtre à membrane pour la détermination de la concentration en nombre de fibres par les techniques de microscopie : MOCP, MEBA et META – Comptage par MOCP ». De plus, il introduit l'obligation pour les organismes d'effectuer la formation à l'utilisation de la base de données du système de collecte des informations des organismes accrédités (Scola) délivrée par l'INRS. Enfin, il définit le format et le délai de transmission du rapport final du mesurage (Arr. du 30 mai 2018, JO 29 juin, NOR: MTRT1806491A).

## Politique sociale

### La CGT et la CFDT s'inquiètent de l'application des ordonnances travail

La CGT et la CFDT se sont inquiétées, le 26 juin, de l'application des ordonnances réformant le droit du travail et en particulier des atteintes au dialogue social, après la publication d'une note rédigée par le comité d'évaluation de ces ordonnances (v. page 2). Ce comité d'évaluation, confié à trois personnalités et coordonné par France Stratégie et le service statistiques du ministère, a été mis en place pour assurer le suivi des ordonnances travail entrées en vigueur à l'automne 2017. Sa note de synthèse, publiée le 26 juin, s'appuie notamment sur un sondage CSA auprès des acteurs du dialogue social et sur une enquête réalisée auprès de l'Association nationale des DRH (ANDRH). Ses résultats inquiètent les syndicats. « Ces observations confirment les premiers constats réalisés par la CFDT : une majorité d'entreprises aborde la mise en place du CSE sous un angle exclusivement comptable, dans une recherche d'affaiblissement de la représentation des salariés », regrette la CFDT dans un communiqué. D'après la note, les DRH « sont également peu nombreux à considérer que les ordonnances permettent de recruter plus facilement, mais largement majoritaires pour dire qu'elles simplifient les procédures de licenciement ». Ce qui fait dire à la CGT que, « comme elle l'affirme depuis le départ, le principal objet des ordonnances consiste bien à faciliter les licenciements ». Source AFP

## Formation

### Muriel Pénicaud annonce la création de neuf nouvelles écoles de la deuxième chance d'ici 2022

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé, le 27 juin, la création d'ici 2022 de neuf nouvelles écoles de la deuxième chance, destinées aux jeunes sortis sans formation du système scolaire classique, et l'accompagnement de 6 000 stagiaires en plus des 15 000 aujourd'hui accueillis. « Ces écoles ont des taux très bons de résultats : 60 % des jeunes ont un emploi ou une qualification qui leur permettra d'avoir un emploi meilleur plus tard », a déclaré sur France Bleu Provence la ministre du Travail, en visite à Marseille le 28 juin à l'occasion du 20<sup>e</sup> anniversaire de l'établissement marseillais, le premier à ouvrir ses portes en Europe en avril 1998. « Elles sont un formidable espoir et une réponse très

pragmatique et très efficace », a salué Muriel Pénicaud. Source AFP

## Emploi et chômage

### Revalorisation des allocations chômage : « insuffisante » pour la CFDT et la CGT

La CFDT et la CGT ont considéré, dans deux communiqués du 29 juin, que la revalorisation de 0,7 % au 1<sup>er</sup> juillet, décidée à l'issue d'un conseil d'administration de l'Unédic, est « insuffisante ». La CFDT dénonce « une proposition de revalorisation adoptée par le seul vote du patronat », alors que le syndicat avait fait « une proposition d'augmentation de 1,5 % ». Le syndicat se réjouit cependant du fait que « ces augmentations même insuffisantes, vont bénéficier à plus de 2,35 millions de demandeurs d'emploi ». La CGT regrette que, « malgré l'unité des organisations syndicales, le patronat bloque une vraie augmentation ». Elle indique que les syndicats se sont « abstenus pour ne pas risquer de rester à 0 % de revalorisation ». Le syndicat dénonce « l'attitude du patronat qui continue de baisser en euros constants les allocations, comme il empêche l'augmentation nécessaire des salaires ».

### Hausse de 2,2 % de l'emploi intérimaire au mois de mai

Après une hausse de 5 % au mois d'avril 2018, l'intérim a progressé de 2,2 % en mai, selon le Baromètre Prism'emploi publié le 26 juin. Tous les secteurs sont en hausse à l'exception du BTP qui connaît une baisse de 6,4 %. Le secteur transport-logistique voit ses effectifs intérimaires augmenter de 14,1 %. Les services enregistrent une hausse de l'emploi intérimaire de 4,5 %. Dans le commerce, la tendance se redresse et atteint 2 % en mai, après une baisse de 1,2 % en avril. Les créations d'emplois ont été moins soutenues dans l'industrie avec une hausse de 0,8 % en mai après 4,9 % en avril. Toutes les catégories professionnelles sont en progression, un phénomène particulièrement marqué pour les employés, qui connaissent une hausse de 8,1 %, et les cadres et professions intermédiaires, qui augmentent de 4,4 %. La croissance des ouvriers qualifiés et non qualifiés est plus modeste avec respectivement 0,6 % et 1,5 %. Les régions Bourgogne Franche-Comté (+ 7,2 %) et Grand-Est (+ 5,3 %) enregistrent des tendances supérieures à la moyenne. À l'inverse, l'emploi intérimaire connaît une contraction des effectifs en Occitanie

(- 4,1 %), en Bretagne (- 1,9 %) et en Nouvelle-Aquitaine (- 0,7 %).

## Syndicats

### Une réunion programmée lundi 2 juillet entre FO et la CGT pour « se connaître et échanger »

Le bureau confédéral de Force ouvrière devait recevoir, le lundi 2 juillet après-midi à son siège, le bureau confédéral de la CGT, pour « se connaître et échanger » sans « aucun but d'ordre politique ou stratégique », a déclaré le 30 juin Pascal Pavageau, secrétaire général de FO. Des rencontres similaires doivent avoir lieu « en septembre ou octobre » avec les bureaux confédéraux de la CFDT, de l'Unsa, de la CFTC et de la CFE-CGC, ainsi qu'avec l'équipe du syndicat étudiant Unef, a assuré le secrétaire général, élu fin avril à la tête de FO, en même temps que six nouveaux entrants au bureau confédéral du syndicat. Il a précisé avoir lancé l'invitation « car le bureau confédéral de FO a été renouvelé pour moitié » et il y a eu aussi « des changements de portefeuilles, de mandats » dans l'autre moitié. Pour lui, il est « important de connaître les homologues » des autres syndicats « sur l'ensemble des dossiers ». Source AFP

## Retraite

### Les pensions de réversion actuelles « en aucun cas » remises en cause, selon Édouard Philippe

Le Premier ministre a répété, le 2 juillet, qu'en « aucun cas » le gouvernement ne remettrait en cause les pensions de réversion versées actuellement, même si une « réflexion » est engagée pour remettre à plat de manière générale tout le système des retraites. Il a souligné qu'une « grande réforme » des retraites était en cours d'élaboration et devait aboutir « l'année prochaine ». Le gouvernement s'escrie depuis plusieurs jours à éteindre les inquiétudes soulevées par les organisations syndicales, la gauche et la droite, qui ont évoqué la possibilité d'un coup de rabot, voire d'une suppression de ces pensions (v. l'actualité n° 17601 du 29 juin 2018). Source AFP

### La CFDT publie les résultats de son enquête sur la réforme des retraites

La CFDT a diffusé, le 2 juillet, les résultats de son enquête « Parlons retraite », trois semaines après son lancement (v. l'actualité n° 17590 du 14 juin 2018). Selon cette enquête, 66 % des actifs estiment que le système de retraites actuel n'est pas juste. Par ailleurs, 61 % pensent que leur retraite sera plus faible que

celle de leurs parents. 30 % seulement des répondants disent bien comprendre le système des retraites. Sur la réforme, 43 % estiment qu'il est normal qu'une génération avec une plus grande espérance de vie travaille plus longtemps. Enfin, 23 % des répondants souhaitent que le système de retraites compense en priorité les périodes de chômage, 14 % les études, 13 % le temps partiel et 10 % les congés parentaux.

## Secteurs

### Signature d'une lettre paritaire pour la mise en place des CSE dans la métallurgie

Dans un communiqué du 29 juin, les syndicats de la métallurgie (CGT, FO, CFDT, CFE-CGC) et l'UIMM ont annoncé la signature d'une lettre paritaire sur la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), à destination des entreprises du secteur. Elles estiment que « la configuration de cette nouvelle instance, le contenu de ses missions et les moyens qui lui sont dédiés doivent être adaptés à chaque entreprise » afin de « garantir le maintien, voire l'amélioration de la qualité du dialogue social en entreprise ». Pour permettre cette adaptation, les signataires « incitent les entreprises à ouvrir des négociations sur l'organisation du dialogue social, préalablement à la négociation du protocole d'accord préélectoral ».

### Baisse des effectifs dans le transport urbain de province

Selon le bilan social de l'Union des transports publics et ferroviaires, le nombre de salariés travaillant dans le secteur du transport urbain de province a légèrement diminué (-0,9 %) en 2017, malgré des recrutements qui se poursuivent (+ 2 140 personnes recrutées). La principale explication de cette diminution est, selon l'organisation, la « réduction de l'offre kilométrique dans certains réseaux qui a conduit à ne pas remplacer certains départs en retraite ». Les départs en retraite représentent, par ailleurs, 44,2 % des sortants, part qui a augmenté de près de 18 % entre 2016 et 2017. Au cours de la dernière décennie, la part de femmes dans les effectifs a en outre augmenté de 16 %. En 2017, elles représentent 19,6 % des salariés du transport public urbain de province. En 2017, 97,9 % des salariés travaillent sous contrat à durée indéterminée : une proportion beaucoup plus élevée comparée à la moyenne nationale (91,9 %) et à la moyenne du secteur des transports (94,1 %). Les postes à temps plein représentent 94,4 % des emplois, une part bien supérieure à la moyenne nationale (84,5 %) et à celle du secteur des transports (89,5 %).

## Entreprises

### SFR: direction et syndicats prorogent l'accord sur les départs volontaires

La direction et les syndicats majoritaires de l'opérateur télécoms SFR ont prorogé l'accord de 2016 qui avait encadré, *via* des départs volontaires, la suppression programmée d'un tiers des effectifs, soit 5 000 postes, ont annoncé le 29 juin les syndicats. Cet avenant à l'accord « New Deal » d'août 2016 vise à « protéger » les salariés, dans un contexte de nouvelles rumeurs autour d'une consolidation dans le secteur des télécoms, a indiqué l'Unsa. Il a été signé, comme le précédent, par les syndicats Unsa et CFDT, ainsi que par la CFTC, selon les sources syndicales. Il prévoit notamment de reconduire jusqu'au 31 décembre 2020 les dispositions de l'accord « New Deal » dans lequel le groupe télécoms s'engageait à recourir au volontariat pour les suppressions de postes programmées et à garder au moins 10 000 salariés jusqu'au 30 juin 2019. Il prévoyait pour les candidats au départ les mêmes conditions financières que lors du précédent plan de départs volontaires (PDV) de 2013. L'avenant signé cette semaine affirme la priorité au volontariat en cas de suppressions d'emplois et stipule que les effectifs du pôle télécoms seront maintenus jusqu'au 31 décembre 2020 à leur niveau de fin juin 2018, c'est-à-dire environ 9 400 salariés en CDI, le seuil plancher ayant déjà été dépassé, a indiqué à l'AFP la CFDT. *Source AFP*

### Usine Ford: manifestation unitaire à Bordeaux contre les suppressions d'emplois

Plusieurs centaines d'employés de Ford, des anciens de GM&S et des cheminots ont manifesté, le 30 juin dans le centre de Bordeaux, pour protester contre la fermeture de l'usine Ford à Blanquefort (Gironde) et, plus largement, contre la précarité. « Nous sommes quelques centaines aujourd'hui, ce n'est pas beaucoup, mais c'est le début de la mobilisation contre les suppressions d'emplois », a déclaré sur les marches de l'opéra Philippe Poutou, délégué CGT de l'usine, qui a donné rendez-vous à la rentrée pour continuer à « construire » une mobilisation sociale. « Il y a énormément d'emplois en jeu, il y a les nôtres (près de 1 000) et les emplois induits dans la région, autour de 3 000. Ça signifie que derrière, socialement, c'est grave une fermeture d'usine », a-t-il indiqué à la presse. « C'est le début de quelque chose, d'une vraie bataille, pour imposer à l'État et au pouvoir public qui sont quand même lamentablement à côté de la plaque. Ils ont un travail à faire, c'est-à-dire trouver un

moyen d'imposer à Ford de financer au moins une activité qui continue derrière », a réclamé l'ancien candidat du NPA à la présidentielle. *Source AFP*

### Fret SNCF: plus de 700 suppressions de postes envisagées d'ici 2021

La SNCF prévoit la réduction d'ici 2021 d'environ 14 % des effectifs de sa branche fret ferroviaire, qui doit devenir une filiale à part entière, soit plus de 700 postes, selon une information de Franceinfo du 29 juin. Ces prévisions doivent faire l'objet d'un point d'information le 10 juillet devant les instances représentatives du personnel de la branche fret, qui compte moins de 6 000 salariés, a précisé la même source. Ces réductions d'effectifs se feront *via* des non-remplacements de départs à la retraite ou des reclassements au sein de l'entreprise ferroviaire. *Source AFP*

### Sealynx: recours contre des syndicalistes opposés à une délocalisation

La direction du sous-traitant automobile Sealynx, basé à Charleval dans l'Eure et propriété du groupe GMD, a assigné en justice huit délégués syndicaux qui s'opposent au déménagement de machines vers un site de l'entreprise en Roumanie, ont annoncé la direction et les syndicats le 28 juin. « Ces syndicalistes nous ont empêchés de procéder à l'enlèvement. Nous demandons à la justice de pouvoir retrouver un libre accès à nos presses », a justifié Pierre L'Alloret, directeur de cette entreprise de fabrication de joints d'étanchéité à destination du secteur automobile. L'audience en référé est fixée au 4 juillet devant le Tribunal d'Évreux. Selon la CGT, « au total, vingt machines sont concernées, à terme, par ce transfert d'activité avec la suppression de 70 postes à la clé ». « Aujourd'hui, on ne sait pas rendre ces activités plus productives. Cela étant, il n'y a pas de plan social et pas de licenciement prévus », a insisté le directeur du site évoquant pour sa part la disparition « de 60 postes », dans leur « très grande majorité » dévolus à des intérimaires. *Source AFP*

## Europe

### L'Autriche se mobilise contre la journée de 12 heures

De 80 000 à 100 000 personnes, selon la police et les syndicats, ont manifesté le 30 juin à Vienne pour protester contre la volonté du gouvernement formé par la droite et l'extrême droite d'étendre à 12 heures par jour et à 60 par semaine la durée maximale autorisée de travail. Répondant selon le gouvernement à la nécessité de rendre les entreprises plus compétitives, la mesure, qui doit être adoptée le 5 juin par le Parlement. *Source AFP*