

FORMATION

Les nouvelles modalités de mise en œuvre des actions de formation

Deux décrets du 28 décembre 2018 ont précisé l'organisation des actions de formation, et en particulier de celles qui se déroulent à distance ou en situation de travail. Ils fixent en outre les conditions de conventionnement applicables à l'ensemble des actions de développement des compétences. Enfin, ils ajustent les règles d'organisation du bilan de compétences.

La nouvelle notion d'action de développement des compétences comme celle – réformée – de l'action de formation, ainsi que le nouveau cadre du bilan de compétences, nécessitaient des précisions pour être mis en œuvre (*v. le dossier juridique-Form., FP-n° 186/2018 du 12 octobre 2018*). Celles-ci ont été apportées par deux décrets du 28 décembre et un arrêté du 21 décembre qui s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2019.

L'organisation des actions de formation

D'après la loi, l'action de formation est un **parcours pédagogique** permettant d'atteindre un objectif professionnel. Ce parcours, précise le décret n° 2018-1330, peut être organisé en faisant appel à **différentes modalités** de formation permettant d'acquérir des compétences (stages présentiels, formations en situation de travail, ou encore de formations à distance, etc.). Les **conditions de prise en charge** par les financeurs peuvent être **différenciées** en fonction des

modalités choisies, mais aussi selon les moyens humains et techniques mobilisés et les ressources pédagogiques mises à disposition.

L'organisme de formation doit rendre les **informations** relatives à l'organisation du parcours accessible aux bénéficiaires et aux financeurs. En outre, tout élément probant permet de justifier de la réalisation de l'action de formation.

La mise en place des formations à distance et des Afest

Les conditions de mise en œuvre des actions réalisées en tout ou partie à distance et des actions de formation en situation de travail (Afest) sont définies (par le décret n° 2018-1341).

• La mise en œuvre d'une formation à distance doit comprendre :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

• Le cadre d'organisation des Afest est également assez souple. Elles sont simplement tenues d'inclure :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'ob-

server et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;

- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les conventionnements et le contrôle des actions

L'ensemble des actions de développement des compétences (action de formation, bilan de compétences, VAE, apprentissage) financées par des fonds publics ou des fonds mutualisés doivent légalement faire l'objet de conventions. D'après le décret (*n° 2018-1341*) ces **conventions** sont tenues de **mentionner** l'intitulé, l'**objectif** et le **contenu de l'action**. Elles doivent aussi définir les **moyens** prévus, la **durée** et la **période** de réalisation de la formation. Les modalités de **déroulement**, de suivi et de sanction de l'action doivent également figurer dans les conventions. Celles-ci doivent encore fixer le **prix** de l'action et les modalités de son règlement. S'agissant des actions de développement des compétences réalisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), les **conditions** générales d'utilisation du **service dématérialisé** du compte tiennent lieu de **convention**. De manière spécifique aux actions de formation, les **bons de commandes** ou les **devis** approuvés ainsi que leurs annexes peuvent **tenir lieu de convention** s'ils contiennent les mentions imposées. Un arrêté du 21 décembre détermine

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

les pièces nécessaires au « **contrôle de service fait** » opéré par les Opco et relatif à la réalisation des actions de développement des compétences (*v. l'actualité n° 17723 du 31 décembre 2018*). Il en ressort que ce contrôle s'effectue, à partir des **pièces** transmises lors de la demande de prise en charge, de l'accord de financement de l'Opco et d'une liste limitative d'éléments (facture de l'organisme de formation, relevés des dépenses supportées par l'employeur telles que les frais pédagogiques, certificat de réalisation établi par le dispensateur de l'action).

Un bilan de compétences toujours en trois temps

Comme le préconisait le Copanef dans un rapport (*v. l'actualité n° 17420 du 6 octobre 2017*), les trois phases du bilan de compétences (préliminaire, investigation et conclusions) sont préservées, mais leurs objectifs sont redéfinis (*D. n° 2018-1330*):

– la **phase préliminaire** permet toujours d'analyser les besoins du bénéficiaire, mais, au-delà d'une information sur les conditions de déroulement du bilan, elle permet de l'organiser avec le bénéficiaire. Elle a ainsi pour but de déter-

miner le format le plus adapté à sa situation et de définir conjointement les modalités de son déroulement;

– la **phase d'investigation** est **moins encadrée** qu'avant la réforme et son objet est étendu. Elle peut permettre au bénéficiaire de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, mais elle peut aussi l'amener à élaborer une ou plusieurs alternatives;

– la **phase de conclusion** est **précisée**. Toujours organisée sous forme d'entretiens personnalisés, elle a pour objet de permettre l'appropriation des résultats de la phase d'investigation et de recenser les moyens favorisant la réalisation des projets professionnels. C'est encore à cette phase que les principales modalités et étapes des projets professionnels peuvent être définies. Il est désormais prévu la possibilité de programmer un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Les conditions de réalisation du bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut en aucun cas être réalisé par l'employeur lui-même, précise expressément le décret (*D. n° 2018-1330*). Le texte fixe aussi les modalités de mise en œuvre de

la **convention** qui doit être conclue entre l'employeur, le salarié et le prestataire pour la réalisation du bilan dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement. Outre les mentions imposées à toute convention visant une action de développement des compétences (*v. ci-dessus*), la convention doit définir les modalités de remise des **résultats** détaillés et du **document de synthèse** de la prestation. Autre spécificité, le salarié dispose d'un délai de **dix jours** pour **signer** la convention. À défaut de réponse dans ce délai, sa réponse sera réputée négative.

Le décret précise que s'il exerce plusieurs activités, le prestataire qui délivre le bilan de compétences doit identifier le service qui lui est dédié au sein de sa structure. Le texte impose par ailleurs au prestataire de détruire la plupart des documents élaborés pour la réalisation du bilan dès le terme de l'action. ■

D. n° 2018-1330 et n° 2018-1341 du 28 décembre 2018, JO 30 décembre et Arr. du 21 décembre 2018, JO 29 décembre, NOR: MTRD1835482A

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

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

PSE et procédure collective: les conséquences de l'annulation de la décision du Direccte clarifiées

En cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du PSE élaboré dans une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaires, les salariés licenciés peuvent légalement prétendre à une indemnité minimale de six mois de salaires. Cette indemnité n'est pas réservée à l'hypothèse d'une annulation fondée sur une insuffisance du PSE. Comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 19 décembre 2018, elle est due quel que soit le motif d'annulation de la décision du Direccte. Il convient toutefois de réserver le cas d'une annulation fondée sur une simple insuffisance de motivation de la décision administrative.

Dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires ayant recours à un PSE, des **sanctions spécifiques** s'appliquent en cas d'annulation, postérieurement au prononcé des licen-

ciements économiques, de la décision d'homologation ou de validation prise par le Direccte. En effet, contrairement à ce qu'a prévu la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 pour les entreprises *in bonis*, la sanction de la **nullité du licenciement** n'est **pas applicable** et **aucune réintégration** ne peut être sollicitée. **Seule une indemnisation au moins égale à six mois de salaire doit être accordée** par le juge judiciaire, ainsi que le prévoit l'article L. 1233-58 II du Code du travail.

Dans un arrêt du 19 décembre 2018, la Cour de cassation lève une ambiguïté rédactionnelle contenue dans le texte précité, ceci afin de confirmer l'interprétation communément admise selon laquelle l'**indemnité** minimale de six mois de salaire est **due quel que soit le motif d'annulation** de la décision du Direccte (hors insuffisance de motivation). Cette indemnité est par ailleurs cumulable avec l'indemnité de licenciement.

Indemnisation prévue par l'article L. 1233-58 II du Code du travail

L'article L. 1233-58 du Code du travail, qui traite spécifiquement des entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires, prévoit qu'en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation prise par le Direccte, « le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois » (*C. trav., art. L. 1233-58 II, al. 7*). Contrairement aux sanctions prévues dans les entreprises *in bonis* (*v. C. trav., art. L. 1235-11 et L. 1235-16*), cette disposition n'opère à première vue aucune distinction en fonction du motif d'annulation de la décision administrative, c'est-à-dire selon qu'il s'agit d'une annulation fondée sur une absence ou une insuffisance du PSE ou d'une annulation fondée sur un autre motif telle une irrégularité de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel. Il est ainsi généra-

lement admis que l'indemnité minimale de six mois de salaires est due quel que soit le motif d'annulation (*v. en ce sens : Instr. DGEFP/DGT n° 2013-13 du 19 juillet 2013, fiche 4-IV*).

Toutefois, ce même article L. 1233-58 II, alinéa 7 poursuit en précisant que « L'article L. 1235-16 ne s'applique pas ». Or, cette disposition (propre aux entreprises *in bonis*) prévoit précisément que l'annulation de la décision du Direccte pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE, ouvre droit, à défaut d'accord des parties pour une réintégration, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et qui est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement. Comment dès lors articuler ces deux textes et quelle conséquence tirer de l'exclusion d'application de l'article L. 1235-16 ? Faut-il en déduire que l'indemnité de six mois de salaires prévue par l'article L. 1233-58 n'est finalement pas due lorsque l'annulation de la décision du Direccte repose sur un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE ? C'est ce qui a été plaidé devant la Cour de cassation, laquelle a toutefois refusé de valider cette lecture des textes.

Annulation pour violation des règles de détermination des critères d'ordre

Dans cette affaire, la décision d'homologation du Direccte avait été annulée par la juridiction administrative non pas pour insuffisance du PSE, mais parce que le document unilatéral n'avait pas respecté les dispositions de la convention

collective applicable sur la détermination des critères d'ordre des licenciements. L'AGS et l'Unédic avaient déduit de la mention légale selon laquelle l'article L. 1235-16 du Code du travail n'est pas applicable dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires, que l'indemnité d'au moins six mois de salaire de l'article L. 1233-58 II n'était pas due et qu'elle ne pouvait être cumulée avec l'indemnité légale de licenciement.

Droit à l'indemnité minimale cumulable avec l'indemnité de licenciement

La Haute juridiction décide au contraire « qu'il se déduisait de [l'article L. 1233-58 II du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013] que cette indemnité au moins égale aux salaires des six derniers mois était due, quel que soit le motif d'annulation de la décision ayant procédé à la validation ou à l'homologation ». L'arrêt approuve ainsi la position de la Cour d'appel de Reims ayant considéré « qu'en indiquant à la fin du septième alinéa de l'article L. 1233-58 II du Code du travail que les dispositions de l'article L. 1235-16 de ce même code ne s'appliquent pas, le législateur a seulement entendu rappeler que, s'agissant des entreprises faisant l'objet d'une mesure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, il n'y avait pas lieu de distinguer suivant les motifs d'annulation du plan ».

Autrement dit, en cas d'annulation de la décision du Direccte pour insuffisance du PSE ou pour un autre motif

(telle la violation des dispositions conventionnelles sur la détermination des critères d'ordre), l'indemnité minimale de l'article L. 1233-58 est due dans tous les cas au salarié. On rappellera toutefois qu'une exception a été introduite par la loi Macron n° 2015-1990 du 8 août 2015 (non applicable aux faits de l'espèce et donc non visée par l'arrêt) dans l'hypothèse d'une annulation fondée sur une simple insuffisance de motivation de la décision du Direccte. Dans ce cas, le Direccte doit prendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans les 15 jours et dès lors que celle-ci est édictée, aucune indemnité n'est due par l'employeur (*C. trav., art. L. 1233-58 II, deux dern. al.*). Sous réserve de la prise en compte de cette exception, la solution fournie par le présent arrêt est pleinement applicable dans le contexte juridique actuel. L'arrêt précise enfin que l'indemnité de l'article L. 1233-58 se cumule avec l'indemnité de licenciement, « en l'absence de disposition expresse contraire ». L'inapplicabilité de l'article L. 1235-16 prévoyant un tel cumul dans les entreprises *in bonis*, pouvait suggérer l'inverse. La Cour de cassation lève donc également l'incertitude sur ce point, de sorte que l'indemnité de licenciement n'aura pas à être déduite du montant des dommages-intérêts accordés au titre de l'article L. 1233-58 II. ■

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.132 FS-PB



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

FORMATION

Ocapiat devrait être l'Opco de l'agriculture, de la pêche, des industries alimentaires et des territoires

Créer un « même Opco pour l'agriculture, la production maritime, la transformation alimentaire et les territoires », c'est l'enjeu de l'accord signé le 18 décembre 2018 créant l'Opco Ocapiat, « dans un esprit d'efficacité, de convergence et de transversalité ». Le nouvel Opco est en attente d'agrément par les pouvoirs publics.

L'accord constitutif de l'opérateur de compétences pour l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires a été signé le 18 décembre 2018. Ratifié, côté syndical, par

la FGA-CFDT et la Fnaf-CGT, il donne naissance à « Ocapiat », qui représentera 183 000 entreprises ou dirigeants non salariés et 1 339 878 salariés. Il prévoit la possibilité pour les structures qui ne sont pas rattachées à une branche de bénéficier des services de l'Opco lorsque leurs activités respectent la cohérence et la pertinence du périmètre du nouvel Opco.

Le nouveau champ d'action

L'accord rapproche des branches qui avaient pour Opca, soit Opcalim, soit le Fafsea. Il recouvre 41 branches, de la Mutualité sociale agricole à l'industrie

laitière, du Crédit Agricole aux produits alimentaires élaborés de l'Adepale, des activités de production agricole représentées par la FNSEA aux entreprises du paysage, des maisons familiales rurales à la boulangerie-pâtisserie industrielle. Il permet à des structures isolées qui ne relèvent pas d'une branche de bénéficier des services de l'Opco. Il en est ainsi à la signature de l'accord, de l'Office national des forêts (ONF), du Pari mutuel urbain (PMU) et des Chambres consulaires agricoles. Selon le communiqué d'Opcalim et du Fafsea du 17 janvier 2019, l'Opco, désormais en attente d'agrément par les

pouvoirs publics, est créé pour une **filière cohérente** qui, notamment, va « de la fourche à la fourchette ». Il respectera une logique à vocation professionnelle de branches et d'offre territoriale de services de proximité. Il disposera ainsi dès avril 2019 d'une **représentation sur tout le territoire** (au moins 30 « points de proximité »). Un suivi paritaire sera en outre assuré en région. L'accord crée à cet effet des **comités paritaires régionaux**, « organes non exécutifs », dont la mission « première » sera de porter les orientations de l'Opco auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation.

Les enjeux pour Ocapiat

L'accord, qui concerne aussi l'outre-mer, rappelle les missions des Opco prévues par le Code du travail, notamment celle d'assurer le **financement des contrats d'apprentissage** et de profes-

sionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et de proposer un service de proximité aux entreprises. Il gère les **contributions légales** des employeurs qui lui sont versées par France compétences. Il collecte et gère également les **contributions supplémentaires** versées par les entreprises, soit en application d'un accord de branche, soit sur une base volontaire. Le communiqué de presse souligne qu'un enjeu commun tient à de **forts besoins en recrutement** liés aux tensions structurelles de main-d'œuvre. Des « difficultés de fidélisation » influent sur les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et compétences et de développement des compétences.

La gouvernance paritaire

La gouvernance de l'Opco sera assurée par un **conseil d'administration de 48 administrateurs**, désignés pour trois ans (24 représentants patronaux

et 24 représentants syndicaux, dont cinq CFDT, cinq CGT, quatre CFE-CGC, quatre CFTC, quatre FO, deux Unsa).

L'accord prévoit aussi la mise en place de **commissions sectorielles paritaires** (CSP), réunissant des secteurs d'activité, chargées d'assurer une continuité des travaux et politiques de formation en cours et de formuler des propositions prenant en compte les spécificités des activités de leurs secteurs respectifs. Enfin, un **comité consultatif plénier** (CCP) national doit être le lieu d'échanges entre les représentants des branches signataires et adhérentes à l'Opco et toutes les structures entrant dans le champ de l'accord. ■

Accord du 18 décembre 2018 créant l'Opco pour l'agriculture, la pêche, l'industrie agroalimentaire et les territoires

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : liaisons-sociales.fr

// à retenir aussi

➤ Conventions et accords

Primes et indemnités dans les « IEG ».

La procédure d'extension d'un accord du 7-12-2018 prenant acte, pour certaines primes et indemnités, de la valeur du salaire national de base, suite à une recommandation patronale l'augmentant de 0,3 % (*v. l'actualité n° 17717 du 19 décembre 2018*), a été lancée par un avis paru au JO du 17 janvier. L'accord, non signé par la CGT, fixe le nouveau montant d'autres primes et indemnités au 1^{er} janvier 2019 en fonction de la variation d'indices Insee constatée en septembre 2018.

CDD dans la branche « FSJT ». La procédure d'extension de l'avenant n° 49 signé par le CNEA, la CFDT et FO le 10-7-2018 est lancée par un avis paru au JO du 12 janvier. Complétant la CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, ce texte porte sur la prise en compte de l'ancienneté dans le cadre de CDD successifs.

➤ Jurisprudence

Conventionnalité du barème Macron : les prud'hommes divisés. Le 18 décembre 2018, c'était au tour des prud'hommes de Caen de se prononcer sur la conventionnalité du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse (*C. trav., art. L. 1235-3*). Après avoir rappelé que le Conseil constitutionnel a considéré que « l'indemnisation prévue par le barème répondait à l'exigence de réparation « adéquate » en cas de licenciement injustifié, laquelle est prévue tant par la Charte sociale européenne (dont l'application directe en droit interne est sujette à d'importantes réserves), que par l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT », le bureau de départage a ainsi jugé le barème Macron conventionnel. Si tel n'est pas l'avis exprimé par les prud'hommes de Troyes, d'Amiens, de Lyon (*v. l'actualité n° 17734 du 16 janvier 2019*), ou encore, plus récemment, de Grenoble (*Cons. prud'h. Grenoble, sect. industrie, 18 janvier 2019, n° 18/00989*), le jugement caennais conclut pour sa part qu'« en l'absence de démonstration de l'existence d'un préjudice dont la réparation adéquate serait manifestement rendue impossible par l'application du plafond susmentionné, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail » (*Cons. prud'h. Caen, sect. commerce, 18 décembre 2018, n° 17/00193*). Les prud'hommes de Caen rejoignent ainsi ceux du Mans qui avaient été les premiers à se prononcer en faveur de la conventionnalité du barème (*v. l'actualité n° 17673 du 16 octobre 2018*). Les premiers juges sont donc loin d'être unanimes sur la question. Et puisque la Cour de cassation a estimé que la conformité d'une disposition du Code du travail à la convention n° 158 de l'OIT ne relevait pas de la procédure d'avis (*v. Cass. avis, 12 juillet 2017, n° 17-70.009*), il semble que le problème ne sera pas résolu de sitôt et qu'il faudra ainsi patienter jusqu'à ce que l'une de ces affaires aboutisse devant la Haute juridiction par le circuit classique.

Retraite

► Réforme des retraites: Jean-Paul Delevoye propose une surcote pour ceux qui partiront après 62 ans

Les futurs retraités qui liquideront leurs droits après 62 ans pourraient bénéficier d'un « coefficient majorant » sur leur pension, selon un document de travail du Haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, transmis aux partenaires sociaux et consulté le 21 janvier. Pour « celui qui a travaillé jusqu'à un âge plus tardif », réduisant d'autant la durée de sa retraite, « un coefficient majorant doit s'appliquer à la liquidation. » Cette nouvelle surcote gonflerait le nombre total de points « de 3 % à 5 % par année supplémentaire en activité », avance-t-il. Le montant en euros des pensions serait calculé selon une valeur du point identique « pour tous les assurés l'année de leur départ », mais qui pourrait évoluer selon l'espérance de vie. Car si les Français passent plus de temps à la retraite, il faudra soit « financer cela par des recettes supplémentaires, donc par la hausse des cotisations », soit contenir la progression de la valeur du point à un rythme « inférieur » à la croissance économique, prévient encore Jean-Paul Delevoye. *Source AFP*

Politique sociale

► Dématérialisation des services publics: le Défenseur des droits dénonce des « dérives »...

Le Défenseur des droits, Jacques Toubon, a mis en garde, le 17 janvier, contre une dématérialisation à « marche forcée » des services publics et certaines « dérives » dans le passage progressif au tout numérique, dans son rapport « Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics ». Si ce « processus inéluctable et fondamentalement positif » constitue un « progrès », il s'est traduit « pour beaucoup d'usagers par un véritable recul de l'accès » aux droits. Il s'appuie sur des milliers de réclamations pour étayer les insuffisances parfois « inacceptables » des administrations en ligne et le retard dans la mise en œuvre du plan gouvernemental qui prévoit le passage de l'intégralité des services publics sur internet à l'horizon 2022. Cet « objectif ne sera pas atteint si l'ambition [...] se résume à pallier la disparition des services publics sur certains territoires et à privilégier une approche budgétaire », tacle-t-il. Face aux dysfonctionnements, l'autorité indépendante émet plusieurs recommandations, dont la principale va à l'encontre du principe même du tout numérique: conser-

ver une alternative papier, pour qu'aucune démarche administrative ne soit accessible « uniquement par voie dématérialisée ». *Source AFP*

► ... inquiétude partagée par la CFDT, qui réclame « un bouclier territorial de services publics »

Dans un communiqué diffusé le 17 janvier, la CFDT a déclaré partager « les inquiétudes du défenseur des droits » à propos de l'impact de la dématérialisation des services publics sur l'accès aux services publics. « Tout usager qui le souhaite doit pouvoir bénéficier systématiquement d'un contact et surtout de l'accompagnement humain indispensable lorsqu'il rencontre des difficultés. Les agents dans les services publics ou les caisses de sécurité sociale dénoncent depuis longtemps les risques d'une digitalisation insuffisamment pensée pour l'ensemble des publics et des situations de vie ». Le syndicat regrette aussi que « trop souvent », le passage au numérique soit « conçu principalement dans un objectif de gain de productivité et de réduction des coûts », et revendique « le développement de solutions numériques équitables et porteuses de simplification intégrant l'accompagnement des usagers ». « L'accès aux services publics par le numérique doit s'intégrer avec les autres solutions de proximité qu'attendent les usagers. C'est indispensable pour lutter contre les fractures sociales et territoriales ou le sentiment d'abandon qu'expriment tant de concitoyens ». La CFDT réclame donc « la création d'un bouclier territorial de services publics ». *Source AFP*

► Grand débat: des associations aident les plus pauvres à se faire entendre

Des associations de lutte contre la pauvreté sont en train d'élaborer « un kit méthodologique », en parallèle à celui proposé sur le site internet officiel du grand débat, contenant des questions adaptées aux personnes en centre d'hébergement ou en structure d'insertion. « Le débat ne doit pas passer à côté de ceux qui sont moins présents sur les ronds-points et dans les manifestations, c'est-à-dire les plus pauvres, ceux qui sont occupés à survivre », défend Christophe Robert, délégué général de la Fondation Abbé Pierre (FAP). « Pour l'instant, [il] élude les questions touchant aux plus précaires, mais il faut que la partie la plus pauvre de la population puisse prendre part au débat et s'exprimer », martèle Florent Gueguen, directeur de la Fédération des acteurs de la solidarité (FAS) qui regroupe 800 asso-

ciations gérant 80 % des centres d'hébergement. Ces associations réfléchissent aussi à la possibilité d'organiser elles-mêmes des débats et de proposer des aides pour remplir les cahiers de doléances. *Source AFP*

► Autoroutes: une ristourne pour les trajets réguliers domicile-travail

Faute de pouvoir empêcher une hausse des péages le 1^{er} février, de 1,8 % à 1,9 % en moyenne cette année, le gouvernement a obtenu des sociétés autoroutières qu'elles fassent un geste pour les conducteurs réguliers: ils auront 30 % de réduction à partir de dix allers-retours par mois. En pleine crise des « gilets jaunes », la ministre des Transports avait en effet demandé un geste, et notam-

// Conférence Lamy

► Barème des indemnités prud'homales – L'impact sur le contentieux

Le barème dit Macron est issu d'une des ordonnances du 22 septembre 2017 et est entré en vigueur pour les licenciements notifiés postérieurement à la publication de l'ordonnance. Si l'on manque encore de recul pour évaluer les impacts concrets de ce barème, force est de constater que les avocats s'interrogent sur l'évolution du contentieux prud'homal.

Son application va-t-elle transformer le contentieux prud'homal désormais voué à ne traiter que des questions de discrimination, harcèlement et libertés fondamentales? Va-t-il assécher le contentieux? Qu'en est-il de la validité même du barème, jugé par ses opposants contraires à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT et contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne?

Pour répondre à ces interrogations, nous vous proposons une Matinée-Débats, le **mardi 12 mars 2019** réunissant les meilleurs experts sur le sujet.

À la tribune: Béatrice Bursztein, avocat associé (LBBa); Anne Dufour, vice-présidente du Conseil de prud'hommes de Paris; Yasmine Tarasewicz, avocat associé (Proskauer).

Pour plus d'informations:
📞 www.wk-formation.fr/conferences
☎ 09 69 32 35 99

ment à Vinci Autoroutes, la Sanef (groupe Abertis) et les Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (Eiffage). « C'est un effort inédit, parce qu'il est supporté entièrement par les sociétés concessionnaires sans aucune contrepartie, sans aucune compensation d'autres usagers ni aujourd'hui ni demain, et sans aucune compensation de l'État », a insisté Élisabeth Borne. Les nouveaux abonnements seront accessibles dès le 1^{er} février à tous les usagers réguliers effectuant un itinéraire entre deux points déterminés, pour les trajets domicile-travail notamment, et ce sans limitation de distance, selon le ministère. *Source AFP*

■ « Gilets jaunes » : les commerçants des grandes villes écrivent à Bercy et Beauvau

Les commerçants de plusieurs grandes villes de France ont écrit aux ministres de l'Économie et de l'Intérieur pour les alerter sur l'impact continu du mouvement des « gilets jaunes », a indiqué le 21 janvier l'association bordelaise « La Ronde des Quartiers », qui regroupe plus de 1 200 commerçants et artisans. Elle postera symboliquement le courrier aux ministres Bruno Le Maire et Christophe Castaner, le 22 janvier, a indiqué son président Christian Baulme. Les commerçants de plusieurs autres villes dont Toulouse, Rennes, Lyon, Nantes, Grenoble notamment, devraient en faire de même. « On veut être en prise directe avec le ministre [des Finances] et associés aux discussions, pour s'assurer que de futures éventuelles décisions prises sont très opérationnelles pour les commerçants ». Christian Baulme a par ailleurs salué les mesures d'accompagnement pour les entreprises, annoncées début janvier, comme l'étalement des charges, ou de paiement des impôts. « Mais quand on ne fait plus de chiffre d'affaires, comment on les paie tout court ? » *Source AFP*

Patronat

■ Les PME demandent à Emmanuel Macron d'aller « à leur rencontre »

Le président de la CPME, François Asselin, a demandé à Emmanuel Macron, dans un courrier envoyé le 21 janvier, « d'aller demain à la rencontre de ces artisans, commerçants, professionnels libéraux, indépendants, dirigeants de TPE et de PME qui font le dynamisme de notre tissu économique ». « S'il est important, comme vous l'indiquez dans votre lettre aux Français, de « transformer les colères en solutions », il est également indispensable d'entendre la détresse de ces commerçants qui sont victimes des mouvements sociaux sporadiques actuels », poursuit-il. Une rencontre qui pourrait se faire « sur le même modèle que celles de Bourghtheroulde ou Souillac, à une date et dans un lieu à convenir ».

Pour François Asselin, « les petites entreprises ne peuvent être les parents pauvres du grand débat ». *Source AFP*

Syndicats

■ Soucieuse de son indépendance, FO refuse d'être associée au grand débat

Yves Veyrier, le secrétaire général de Force ouvrière, a mis en garde le 21 janvier, dans un éditorial publié sur le site du syndicat, contre toute tentative « d'instrumentalisation » ou d'« association » au grand débat, qui mettrait en cause l'indépendance de FO. Il souligne que le grand débat est « une décision du gouvernement », qui s'adresse « aux citoyens et manifestement aux élus ». FO n'aurait ainsi pas « pour rôle d'arbitrer ou d'être associé à l'arbitrage au nom de l'intérêt général entre des intérêts contradictoires, *a fortiori* quand ils dépassent le cadre des relations entre d'une part les salariés et d'autre part les employeurs et pouvoirs publics ». Cela dit, le grand débat ne doit selon lui pas « mettre sous le boisseau la nécessité que les attentes des salariés, en matière de salaires et de pensions [...] obtiennent des réponses ». Et d'assurer qu'il n'acceptera pas que l'exercice « soit utilisé pour mettre sous tutelle la négociation collective, à commencer par celle de l'assurance chômage ». Il défend enfin un « grand débat syndical », pouvant se tenir dans le cadre de réunions syndicales, assemblées générales ou congrès. *Source AFP*

Égalité et diversité

■ Forum économique de Davos : les inégalités sont « hors de contrôle », avertit Oxfam

« Les inégalités extrêmes sont hors de contrôle » dans le monde, a averti la directrice de l'ONG Oxfam, Winnie Byanyima, le 21 janvier depuis le Forum économique mondial de Davos. Selon les chiffres de l'ONG, dont la méthodologie est contestée par certains économistes, 26 personnes disposent désormais d'autant d'argent que les 3,8 milliards les plus pauvres de la planète. En 2017, ils étaient au nombre de 43. Trois d'entre eux figurent sur la liste des quelque 3 000 participants à Davos cette année : l'Américain Bill Gates, l'industriel indien Mukesh Ambani et le fondateur du géant chinois Alibaba, Jack Ma. D'une manière générale, la richesse des milliardaires dans le monde a augmenté de 900 milliards l'an dernier, alors que celle de la moitié la plus pauvre de la population de la planète a chuté de 11 %. Par ailleurs, le nombre de milliardaires a doublé depuis 2008. « Je suis ici à Davos, où les responsables politiques et économiques se réunissent, pour les avertir que les inégalités sapent la démocratie », a encore ajouté

Winnie Byanyima. « Les citoyens sont en colère [...] parce que l'économie ne peut pas être solide si vous n'avez pas des gens en bonne santé et bien formés, sans état de droit, sans de bonnes infrastructures, de bonnes communications. Tout cela est financé par des impôts, qui ne sont pas là parce que les riches ne payent pas leur juste part. » *Source AFP*

Formation

■ Le Conseil d'administration de France compétences est officiellement installé

Le premier conseil d'administration de France compétences s'est réuni le 17 janvier, annonce un communiqué diffusé le jour même. « Il marque l'installation officielle de la nouvelle institution nationale publique », créée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Et de préciser que le CA « a émis un avis favorable à la proposition de la ministre du Travail de nommer monsieur Stéphane Lardy en qualité de directeur général ». Le communiqué ajoute que le CA a approuvé « un budget transitoire de fonctionnement courant » afin de « permettre à l'établissement de fonctionner dans l'attente du vote au conseil d'administration de mars du budget prévisionnel pour l'année 2019 », ainsi que la « signature d'une convention entre France compétences et l'Agence de services et de paiement (ASP) relative aux modalités de financement de l'aide au permis de conduire pour les apprentis ». Parmi les priorités de la feuille de route pour le premier semestre : « l'émission des premières recommandations en direction des branches, relatives aux niveaux et règles de prise en charge des contrats d'apprentissage » et « le lancement du nouveau cadre juridique et opérationnel du Conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés ».

■ Création du nouvel Opcv des services financiers et de conseil

« La CGT est signataire de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences Atlas », annonce un communiqué de presse joint des fédérations CGT des banques et assurances et des sociétés d'études, du 18 janvier. « Après d'âpres négociations et des périodes d'incertitudes quant à la position de certains secteurs, cet Opcv sera finalement constitué des branches des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, des cabinets d'expertises comptables et de commissaires aux comptes, de la banque et de l'assurance, de l'assistance, des sociétés financières et des activités des marchés financiers ». La CGT regrette cependant que « ces négociations aient dû se dérouler dans un délai aussi contraint après la remise du rapport Marx-Bagorski. » Cela dit, cet Opcv permettra « de réfléchir et

de promouvoir des actions de formation pour les salarié-e-s concernés, notamment au regard de co-construction des diplômes et des certifications». «La CGT se saisira concrètement de l'ensemble des dispositifs de gestion prévisionnelle de l'emploi en refusant notamment toute dégradation de notre modèle social (ubérisation, économie faussement collaborative, etc.), sous couvert d'innovation numérique», met-elle aussi en garde.

■ Les compétences des gardiens d'immeubles reconnues par le ministère du Travail

«La ministre du Travail, par arrêté du 27 décembre 2018 publié au JO du 4 janvier 2019, a enregistré au RNCP, le nouveau diplôme de la Fédération des ESH créé sous l'impulsion de sa commission paritaire nationale emploi et formation», annonce un communiqué de la Fédération des ESH diffusé le 15 janvier. Ce certificat de qualification professionnelle (CQP) Gardien d'immeubles vise «à reconnaître les compétences mises en œuvre au quotidien par les personnels d'immeubles au service des habitants». «En 2019, plus de 150 gardiens seront diplômés par huit organismes de formation habilités», précise Valérie Fournier, présidente de la Fédération des ESH. Le communiqué ajoute que ce certificat «est articulé autour de trois blocs de compétences qui peuvent être préparés et obtenus indépendamment l'un de l'autre : entretien et sécurité du patrimoine, relations quotidiennes et sociales avec les clients et gestion locative et commerciale». Il «peut être obtenu en entreprise ou être préparé auprès des centres de formation partenaires de la branche».

Emploi et chômage

■ Financement de l'insertion par l'activité économique : les Sages plaisent pour des améliorations...

Dans un rapport intitulé «L'insertion des chômeurs par l'activité économique, une

politique à conforter», publié le 15 janvier, la Cour des comptes plaide pour que l'insertion par l'activité économique bénéficie de «financements plus adaptés», préconisant une «amélioration» de «l'allocation des moyens». Elle estime aussi qu'il faut «faire évoluer le mode actuel d'allocation des aides au poste [80 % du Smic pour un temps plein, NDLR], dont le calcul prend insuffisamment en compte la réalité des modèles économiques des différents types de structure». Sur la question de la formation, elle souhaite «une meilleure visibilité des ressources mobilisables» à l'avenir pour «conforter la place de la formation» dans les parcours d'insertion, en raison d'«incertitudes liées» à la toute récente réforme. «Les entreprises d'insertion, qui emploient et accompagnent chaque année 60 000 personnes en difficulté, saluent ce rapport qui reconnaît leur engagement et leur efficacité économique et sociale», a réagi la Fédération des entreprises d'insertion dans un communiqué. Elles «partagent notamment les propositions formulées par la Cour concernant l'accès facilité à la formation pour leurs salariés, la simplification de la gestion des aides publiques et le besoin de visibilité sur les financements publics à venir». *Source AFP*

■ ... et Coorace se félicite des conclusions sur l'insertion par l'activité économique

La fédération nationale de l'économie sociale et solidaire Coorace, qui rassemble 550 entreprises, principalement des secteurs de l'insertion par l'activité économique (IAE), a indiqué dans un communiqué du 17 janvier, se féliciter «des conclusions du rapport» de la Cour des comptes sur l'IAE, auquel elle a «activement contribué». À «la suite de la mission Borello, et de la stratégie pauvreté», ce rapport «montre les forces et le potentiel du triptyque formation, accompagnement et mise en emploi des entre-

prises solidaires pour amener le public vers l'emploi durable». Sont également pointés dans le rapport, selon Coorace, «des leviers qui permettraient aux dispositifs de gagner en efficacité, notamment sur le financement public, qui doit être plus adapté aux modèles économiques des entreprises solidaires». «Nous rejoignons ces conclusions sur les nécessaires réadaptations des financements, notamment pour mieux prendre en compte l'accompagnement socio-professionnel et technique des salarié-e-s, mais également la mission d'accueil des publics précarisés menée par les associations intermédiaires», poursuit le communiqué.

Budget et fiscalité

■ Baisser de trois points les dépenses publiques suppose des efforts dans la sphère sociale

Pour réduire le montant des dépenses publiques de trois points de PIB d'ici 2022 comme le veut le gouvernement, il faudra consentir «des efforts mesurés dans la sphère sociale», selon une étude publiée le 17 janvier par France stratégie. Dans le cadre du grand débat, l'organisme rattaché à Matignon apporte sa pierre à l'édifice en proposant plusieurs scénarios. La réduction de trois points est une cible «atteignable» pour France stratégie, qui juge toutefois «peu réaliste» d'y parvenir «sans toucher aux dépenses sociales», d'autant plus que l'exécutif a exclu de rogner les moyens dévolus à l'éducation et au domaine régaliens (défense, police, justice). Trois options sont envisagées : réduire drastiquement le «soutien à l'économie» (crédits d'impôts, subventions) et les investissements des collectivités locales, ou bien effectuer des coupes claires dans les dépenses de santé hors hôpitaux (médecins libéraux, cliniques, médicaments), avec «une part de déremboursements ou de baisse de la prise en charge de soins» par la Sécu, et enfin, troisième option «plus équilibrée», «élargir les économies aux prestations sociales en espèces» (retraites, chômage, famille, pauvreté, logement), ainsi qu'à «l'accueil et l'aide aux personnes» (petite enfance, handicap, dépendance). Dans ce dernier scénario, «les aides diverses à l'économie marchande baisseraient», ce qui «pourrait constituer la contrepartie d'une baisse des impôts sur la production». *Source AFP*

Rémunération

■ Un rapport d'Attac accable les groupes du CAC 40

À la veille de l'ouverture du forum économique mondial de Davos, l'organisation altermondialiste Attac a étrillé les groupes du CAC 40, dans un rapport

À NOS ABONNÉS

Bon à savoir : le suivi des grandes réformes sociales en cours consultable à tout moment sur notre site

Suivi de la mise en œuvre de la loi Avenir professionnel, de l'adoption du projet de loi Pacte (qui modifie les règles en matière de seuils sociaux, d'épargne salariale, d'épargne retraite et d'objet social de l'entreprise), du projet de loi d'orientation des mobilités (transformation du versement transport, institution d'un «forfait mobilités durables», sécurisation des plateformes contre le risque de requalification en relation salariée), etc. : notre rubrique «Réformes» vous tient en permanence informés de leur état d'avancement. Pour la consulter, RDV sur www.liaisons-sociales.fr ! Après vous être connectés, cliquez sur la rubrique «Réformes» dans la barre horizontale du menu.

Vous avez alors accès à une liste de fiches consacrées chacune à un grand chantier du social. Vous accédez ainsi à un résumé de la réforme, à une liste de liens cliquables vers les articles de l'actualité et les dossiers qui lui sont consacrés et à un tableau de ses différentes étapes (adoption en Conseil des ministres, navette parlementaire, publication au *Journal officiel*, etc.). ■

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

BUDGET

Le déficit budgétaire français

a atteint 76,1 milliards d'euros en 2018, a indiqué Bercy le 15 janvier sur des bases provisoires. Moins que le niveau prévu par le gouvernement mais supérieur de 8,3 milliards à celui de 2017.

CRÉATIONS D'ENTREPRISES

Les créations d'entreprises

en France ont légèrement augmenté en décembre 2018, de 0,3% en données corrigées des variations saisonnières, après une baisse de 5,6% en novembre, a indiqué l'Insee le 15 janvier. Au cours des trois derniers mois, le nombre cumulé d'entreprises créées est en hausse nette de 13,5% sur un an, avec une forte contribution du secteur transports et entreposage (+ 6 points).

POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat par habitant

devrait croître de plus de 1,5% en 2019, et d'environ 6% sur la période 2015-2020, a estimé le gouverneur de la Banque de France le 16 janvier, lors d'une audition au Sénat.

PME

La confiance des PME

a atteint un palier en 2018 après avoir fortement progressé l'année précédente, tandis qu'elles sont moins optimistes pour 2019, selon une enquête de Bpifrance publiée le 17 janvier. Tous secteurs confondus, ce solde perd sept points pour les TPE, et en gagne un pour les entreprises entre 10 et 249 salariés.

NOMINATIONS

FEP

Philippe Jouanny a été nommé à la présidence de la Fédération des Entreprises de Propreté et Services associés (FEP). Il occupait depuis juin 2014, les fonctions de président délégué de la FEP et de président de la commission nationale des relations publiques. Depuis dix ans, il est président de la FEP Île-de-France.

IBANFIRST

Jennifer Bos est nommée DRH d'iBanFirst, plateforme de services financiers pour les entreprises. Depuis 2015, elle dirigeait les RH d'Influans.

publié le 20 janvier. Selon l'organisation, les effectifs cumulés en France de ces multinationales ont baissé de 20 % entre 2010 et 2017, alors que leurs bénéfices cumulés ont augmenté de 9,3 % sur la même période. « C'est donc le tissu industriel français tout entier qui est la première victime de la logique de financiarisation du CAC 40 ». Si les salaires moyens dans ces groupes en France ont augmenté de 22 % entre 2010 et 2017, les rémunérations de leurs dirigeants ont progressé davantage (+ 32 %), tout comme les dividendes (+ 44 %). Attac accuse aussi ces entreprises de recourir à de nombreuses « techniques d'évitement fiscal », et d'avoir déclaré des émissions de gaz à effet de serre en hausse en 2017. « Je pense que ces chiffres montrent que le capitalisme financier tel qu'il existe arrive au bout, et qu'il faut qu'on arrive à inventer une autre forme de capitalisme ou d'économie de marché », a réagi le 20 janvier au soir sur LCI la secrétaire d'État à la Transition écologique, Emmanuelle Wargon. « Les entreprises devront participer à un nouveau pacte pour la Nation », a-t-elle ajouté. *Source AFP*

Entreprises

SNCF : une « garantie logement » pour les nouveaux embauchés en Île-de-France

Depuis le 1^{er} janvier, les nouveaux embauchés de la région parisienne peuvent prétendre à une offre de logement « à prix attractif » pour les non-cadres et à un « accompagnement » à la recherche de logement pour les cadres, a annoncé la SNCF le 17 janvier dans un communiqué. L'entreprise s'engage à proposer ce logement situé à « 20 kilomètres maximum » du lieu de travail au plus tard « dans les quatre mois » suivant l'arrivée de la nouvelle recrue. Coût de la mesure, évalué par la SNCF : 20 millions d'euros par an. « Des centaines de personnes ont fait des demandes de logements et sont actuellement sur liste d'attente », a cependant réagi Fabien Villedieu, secrétaire général SUD-Rail Paris Gare de Lyon, 3^e syndicat du groupe, également membre de la commission logement. Il indique par ailleurs ne pas avoir été informé de la mise en place de ce système. La liste d'attente a tendance « à augmenter d'année en année » et il faut environ « un an » actuellement pour obtenir un logement, a confirmé Bérenger Cernon, secrétaire général CGT Paris Gare de Lyon, premier syndicat. Par ailleurs, alors que la SNCF voit dans cette nouvelle « garantie logement » un « atout considérable » pour attirer de nouveaux salariés, Fabien Villedieu tempère : « le statut et les régimes spéciaux étaient de vrais facteurs d'attractivité ». Pour lui, la SNCF n'arrive « plus à recruter ni à fidéliser ». *Source AFP*

Verrière : Arc abandonne un projet d'allongement du temps de travail sans contrepartie

Plus d'un millier de personnes se sont rassemblées le 18 janvier devant le siège administratif du groupe verrier Arc, à Arques. Ils protestaient contre un plan de réorganisation, visant à répondre à « un besoin accru de trésorerie », dont l'un des volets consistait en un allongement du temps de travail pour une partie des salariés, sans hausse de salaire. SUD et FO ont appelé à la grève et « plusieurs débrayages ont eu lieu cette semaine », a précisé Eugène Chemin, secrétaire national Unsa-verre. Une intersyndicale réunissant SUD, FO, la CGT, la CFDT, l'Unsa et la CFE-CGC a aussi appelé « à la mobilisation ». Face à cela, la direction a finalement décidé d'abandonner le projet. Mais « il va maintenant falloir revenir autour de la table », a réagi Frédéric Specque (CGT). Dans un communiqué du 21 janvier, la direction a en effet « réaffirmé le besoin, à très court terme, de trouver 32 millions d'euros d'amélioration de profitabilité » d'ici le 30 janvier. « Dans le cas contraire, nous serons dans l'impossibilité de payer les salaires de mars le 11 avril. Nous avons donc convenu avec les organisations syndicales qu'elles s'engageaient à proposer la semaine prochaine des solutions permettant de réduire de 9 millions d'euros la masse salariale sans toucher au temps de travail ». Des négociations devaient débiter le 21 janvier. *Source AFP*

Statuts particuliers

Des VTC menacent de bloquer le périphérique parisien le 25 janvier

L'Association des VTC de France, qui lance « un appel au secours » pour cette profession, a menacé le 18 janvier de bloquer le périphérique parisien le 25 janvier et réclamer d'être reçue à Matignon et au ministère de l'Intérieur, dans une lettre adressée au Premier ministre. Elle y évoque « la colère des chauffeurs VTC » et dénonce le « mépris général du gouvernement », notamment celui de la ministre des Transports qui a « refusé » de recevoir « en personne » des délégations de VTC ces derniers jours lors des réunions au ministère des Transports (*v. l'actualité n° 17737 du 21 janvier 2019*) organisées avec les représentants des syndicats FO-Capa VTC et CFDT-VTC. À l'issue de la dernière réunion, le 16 janvier, les deux syndicats ont dit vouloir déposer un préavis de grève « prochainement ». De son côté, le syndicat FO a aussi écrit au Premier ministre pour lui signaler « l'impasse » dans laquelle se trouve la profession des chauffeurs de VTC, et lui demandant d'« organiser très rapidement une réunion interministérielle sur les divers sujets ».