LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

l'actualité du 22 mars 2019 p. 1-6
> ***L'Opco des branches à forte intensité de main-d'œuvre*** est créé
> ***Régime de prévoyance institué par décision unilatérale :*** de l'importance d'informer les salariés
> ***Retraites : le schéma cible*** de la nouvelle architecture et du pilotage du système universel
le dossier juridique p. 1-4
> ***Sort des contrats de travail conclus avec le CE*** à l'occasion de la mise en place du CSE

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

FORMATION

L'Opco des branches à forte intensité de main-d'œuvre est créé

Un accord du 14 mars 2019 crée l'opérateur de compétences (Opco) des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre. « Né dans la douleur », selon la CGT-FO, l'Opco doit garantir l'accès à la formation d'environ 4,5 millions de salariés, dont beaucoup à temps partiel et qui sont souvent multi-employeurs. Suivant les recommandations de regroupement du ministère du Travail, les discussions ont finalement réussi à aboutir entre les partenaires sociaux des branches qui sont destinées à rejoindre « l'Opco 11 ».

Signé, le 14 mars 2019, par le Medef et des fédérations patronales de branche avec les organisations syndicales de salariés, y compris SUD et l'Unsa pour certains secteurs, un accord porte création de l'**Opco** des **services à forte intensité de main-d'œuvre**. Ratifié à l'unanimité par certaines branches comptant des effectifs salariés très importants, ouvert à des branches qui avaient été au préalable « orientées par le ministère du Travail », il valorisera les compétences métiers de secteurs créant « une part importante du PIB français ». Au-delà des services, l'Opco est aussi choisi par le **portage salarial** et par **certaines branches du commerce**, notamment, le commerce de gros. Il devrait également être l'Opco de l'**enseignement privé non lucratif** et de l'enseignement **agricole**.

La pertinence économique et sociale de l'Opco

Selon la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, les Opco ont pour objet de rassembler des branches professionnelles qui présentent une cohérence de champ économique et social. Les signataires estiment à **200 000** les **entreprises concernées** par le **futur Opco** et constatent que le champ d'intervention de celui-ci est caractérisé par des métiers, des emplois et des compétences proches ainsi que par des complémentarités d'activités. Les secteurs **salarient** en outre « la **même typologie de publics**, notamment de premier niveau de formation initiale ». Leur niveau général de qualification est « de nature à favoriser les évolutions, les mobilités professionnelles, les transitions professionnelles et l'élaboration de certifications professionnelles communes ». La **mutualisation** « sera un **atout** » **pour développer** la **sécurisation** des **parcours**, notamment par la portabilité et la transférabilité des droits, et la mobilité professionnelle « choisie et accompagnée », estiment-ils encore.
L'accord note également qu'il s'adresse à des **branches**, qui bien qu'« en croissance constante », « peinent à recruter du fait d'un **manque d'attractivité** ». De surcroît, les entreprises et les **salariés** de celles-ci ont la particularité « d'**effectuer** leurs **prestations** sur les **sites mêmes** de leurs **clients** ou d'**accueillir ceux-ci directement** dans leurs établissements, faisant de la relation client le cœur même de leur métier ».
Les signataires mettent par ailleurs en valeur l'implantation territoriale et l'**expertise** qui s'est constituée, dans le passé, autour du **FAF-TT** et d'autres Opca, tels qu'**Opcalia**, le **Fafih** et l'Opca **Intergros** : « la mise en commun de leurs **implantations de proximité** constituera un atout stratégique ». FO regrette cependant que l'accord ne soit pas plus précis pour formuler des engagements sur l'emploi des salariés des Opca.

LES INTERROGATIONS DE LA FEC-FO

La Fédération des employés et cadres FO se félicite de l'accord, même si « de nombreuses organisations déclaraient négocier sur ordre des services de l'État ». Pour FO, l'accord réunit des branches, « dont les salariés connaissent en majorité des parcours professionnels heurtés, sont confrontés à des conditions de travail difficiles et possèdent un niveau de qualification à compléter [...] Les branches ont pour objectif de construire des politiques de formation fortes et ambitieuses [...] C'est résolument le projet nourri par Force ouvrière ». Cependant FO s'inquiète de la réussite de ce projet. Selon elle, « si le projet pousse comme il a été planté, il est mort avant trois ans ». Le syndicat redoute que des fédérations patronales ne gardent une vision financière, orientée vers leurs seuls intérêts, les amenant à chercher à garantir en priorité des financements dans leurs périmètres respectifs.

Le champ d'intervention

L'Opco veut être de **compétence interbranche**, sachant qu'il accueille également des **entreprises non rattachées** à un **code IDCC**, « sous réserve du respect des critères de cohérence et de pertinence économique ». Son activité couvre le territoire français, y compris les départements et territoires ultramarins. Le champ d'action du nouvel Opco, précisé en annexe de l'accord, **réunit** actuellement **21 branches**. Certaines d'entre elles, qui ont ratifié l'accord à l'unanimité ont des effectifs très importants. C'est le cas du **travail temporaire**, de la branche des **entreprises de propreté**, de celle des entreprises de **prévention et sécurité**, ou encore des trois branches des **hôtels, cafés, restaurants**, de la restauration rapide et de la restauration de collectivités.

Le mode d'administration paritaire

Le conseil d'administration comprend **70 membres**, dont 35 pour représenter les employeurs et 35 les salariés. Le Medef se voit attribuer cinq des sièges du collège employeurs. Les sièges du **collège salariés** sont attribués à **sept organisations syndicales**, dont sept sièges à la CFDT, sept à la CGT et sept également à FO, cinq sièges à la CFTC, cinq à la CFE-CGC, trois à l'Unsa et un à Solidaires. Cette répartition sera renouvelée en fonction de la nouvelle représentativité, issue du prochain arrêté de représentativité en fin de cycle.

L'accord indique que la mise en œuvre des projets de branche « reste l'ambition majeure de l'Opco ». Il permet la création de **SPP** (sections paritaires professionnelles) et de **conseils de filière**. Les conseils de filière, qui permettent à des SPP de travailler sur des sujets communs, sont composés de membres désignés par ces SPP. Une entreprise non rattachée à un code IDCC peut relever à sa demande d'un conseil de filière.

Territorialement, l'accord prévoit qu'une fois par an, dans **chaque région** administrative, une **commission paritaire interbranche** se réunit, afin de suivre, notamment, les **travaux régionaux interbranche** des **OPMQ** (observatoires prospectifs des métiers et des qualifications) des branches concernées, les **cartographies** de **formation**, les **projets** et actions régionaux et les partenariats territoriaux contractualisés par l'Opco. L'accord invite le conseil d'administration de l'Opco à favoriser la diversité des branches représentées dans chaque commission paritaire régionale interbranche. ■

Accord du 14 mars 2019 créant l'Opco des services à forte intensité de main-d'œuvre

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

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

MALADIE

Régime de prévoyance institué par décision unilatérale: de l'importance d'informer les salariés

Comme le confirme un arrêt rendu par la Cour de cassation le 14 mars 2019, lorsqu'un régime de prévoyance complémentaire a été institué par décision unilatérale du chef d'entreprise, la contribution patronale entre dans l'assiette des cotisations s'il n'a pas été procédé à la remise, à chacun des salariés, d'un écrit constatant cette décision unilatérale. Cette obligation d'information écrite et individuelle doit être renouvelée, ajoute la Haute juridiction, en cas de modification ultérieure de la répartition du financement du régime entre l'employeur et les salariés.

En application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, à défaut d'accord collectif ou de projet d'accord ratifié à la majorité des intéressés, les **garanties** de **prévoyance** complémentaire peuvent être déterminées « par une **décision unilatérale** du chef d'entreprise constatée dans un **écrit remis** par celui-ci à **chaque intéressé** ». Un formalisme qui doit **également** être respecté en cas de **modification ultérieure** de la répartition du financement du régime entre l'employeur et le salarié. **À défaut**, la **contribution patronale** ne bénéficiera **pas** du **régime social de faveur**, estime la Cour de cassation dans cet arrêt rendu le 14 mars dernier. Et la Haute juridiction est stricte : l'information des salariés par voie d'affichage ne suffit pas. Un écrit constatant la modification doit être remis à chacun d'eux.

Nouveau contrat de prévoyance modifiant la répartition du financement

En l'espèce, la société avait souscrit, en 2006, un premier contrat de prévoyance santé par décision unilatérale, dont chaque salarié avait été informé par remise d'un écrit contre signature. En 2010, l'employeur a décidé de souscrire un **nouveau contrat** auprès du **même organisme** mutualiste. Ce qui a, cette fois, été porté à la connaissance des salariés par **voie d'affichage**. Or, si les conditions de remboursement des frais de santé n'avaient pas été modifiées, tel n'était pas le cas de la **répartition** du **financement** du régime entre l'employeur et les bénéficiaires. En effet, le montant des cotisations ayant été diminué, la contribution patronale est passée de 48 à 45 €. La part salariale de la cotisation avait également été abaissée, à l'exception du cas des bénéficiaires multiples dont la cotisation avait augmenté de 1,55 €.

Suite à un **contrôle** portant sur les années 2010 à 2012, l'**Urssaf** a décidé de **réintégrer** la **contribution patronale** dans l'**assiette** des cotisations sociales, au motif que l'employeur n'avait pas procédé à une nouvelle information individuelle des salariés. Un redressement validé par la cour d'appel et confirmé par la Cour de cassation.

Bénéfice de l'exonération subordonné à la remise individuelle d'un écrit…

La deuxième chambre civile rappelle les termes très précis de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, selon lequel les garanties collectives peuvent être déterminées « par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chacun des intéressés ». Il en résulte, poursuivent les Hauts magistrats, que « la **contribution** de l'**employeur** au financement des garanties collectives **entre** dans l'**assiette** des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dans les conditions prévues par l'article L. 242-1, alinéa 6, du Code de la sécurité sociale, dans sa rédaction applicable à la date d'exigibilité des cotisations litigieuses, **s'il n'a pas été procédé** à la **remise**, **à chacun** des **inté-**

ressés, d'un **écrit** constatant la décision unilatérale de l'employeur ».
Dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, l'article L. 242-1 prévoit en effet que les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance sont exclues de l'assiette des cotisations « lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 ». Ce qui signifie, pour la Cour de cassation, qu'il **ne suffit pas** que le **régime** soit **obligatoire et collectif** pour que l'employeur bénéficie de l'exonération de cotisations. Encore faut-il **également** que la **procédure** prévue à l'article L. 911-1 ait bien été **respectée**. Une procédure qui prévoit, lorsque le régime résulte d'une décision unilatérale, la remise à chacun des salariés, individuellement, d'un écrit constatant cette décision unilatérale.

… conformément aux instructions données aux inspecteurs Urssaf…

Si la rédaction de l'article L. 242-1 a évolué au gré des différentes réformes, la solution devrait rester inchangée. La Cour de cassation ne fait en effet qu'intégrer les recommandations adressées aux agents de contrôle. En atteste la **circulaire DSS/5B/2009/32** du **30 janvier 2009**, dont la fiche n° 2, non modifiée par la circulaire DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, prévoit que **pour bénéficier** de l'**exclusion** de l'**assiette** des cotisations de sécurité sociale, l'employeur ayant mis en place les garanties complémentaires par décision unilatérale « devra :
– produire une **copie** de l'**écrit remis** aux **salariés** et **actant** la **décision unilatérale,** conformément à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale ;
– **justifier** auprès de l'agent chargé du contrôle la modalité de remise de cet écrit aux salariés (document joint au bulletin de paie, remise en mains propres, envoi par courrier, etc.) ». Notons d'ailleurs que c'est également ce que l'on peut lire sur le portail internet de l'Urssaf.

… y compris lorsque la répartition du financement vient à être modifiée

La société arguait toutefois qu'en l'occurrence, ce formalisme n'était pas requis puisque le nouveau contrat d'assurance n'opérait que des « modifications purement administratives ». Mais la Cour de cassation n'en a pas moins validé le redressement : « la **modification** de la **répartition** du **financement** entre l'employeur et le salarié du régime complémentaire des frais de santé n'ayant **pas été portée** à la **connaissance** de **chacun** des salariés selon les modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, la société **ne pouvait pas prétendre** à la **déduction** de sa contribution au financement de ce régime de l'assiette des cotisations ».
Dès lors que la répartition du financement entre les bénéficiaires et l'employeur avait été révisée, le nouveau contrat frais de santé ne pouvait pas être considéré comme un simple prolongement de l'ancien contrat. Conséquence : l'employeur aurait dû mener à bien la procédure d'information prévue par l'article L. 911-1.
Attention donc, certaines modifications du régime de prévoyance santé revêtent une importance particulière. Tel est notamment le cas lorsque les conditions de financement du régime évoluent. Dans ces situations, tout se passe comme s'il s'agissait d'une première souscription. L'employeur doit reprendre la procédure depuis l'origine et donc informer les salariés individuellement de son nouvel engagement. S'il manque à cette obligation, sa contribution sera réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. Certes, la validité de l'engagement de l'employeur n'est pas remise en cause, mais les conséquences sont considérables du point de vue de l'assujettissement aux charges sociales. ■

Cass. 2e civ., 14 mars 2019, n° 18-12.380 F-PB

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

RETRAITE

Retraites : le schéma cible de la nouvelle architecture et du pilotage du système universel

Une gouvernance unifiée autour d'une « structure de tête » chapotant des « organismes gestionnaires » qui interviendraient par délégation de gestion. Et en conséquence, le maintien de tous les organismes actuels dans un premier temps. Tel est le schéma cible envisagé par le Haut-commissaire à la réforme des retraites pour la gouvernance et l'architecture institutionnelle du système universel de retraites en projet, sur lequel il consulte les partenaires sociaux la semaine du 18 mars 2019.

Jean-Paul Delevoye, le Haut-commissaire à la réforme des retraites, poursuit son travail de concertation des partenaires sociaux. En vue des rencontres organisées la semaine du 18 mars, il a élaboré un document traçant les grandes lignes de la future architecture du système universel de retraite et de son pilotage. Il souligne à cet égard que : « **système universel ne signifie pas régime unique** » et que les **évolutions** pourraient être **progressives**.

Le cadre de la nouvelle architecture

Selon le Haut-commissariat, ces évolutions organisationnelles pourraient s'inscrire dans le cadre :
– d'une consolidation financière, avec une **intégration financière**, la fin des compensations démographiques et l'identification et l'unification des dépenses de solidarité ;
– de la **logique** en vigueur **d'affiliation professionnelle** à la sécurité sociale,
– de la possibilité de **conserver** un **réseau d'organismes gestionnaires**.

Une structure de tête

Le nouveau système de retraite serait gouverné par **une seule structure** « disposant des fonctions d'une caisse nationale de sécurité sociale » et qui prendrait la forme d'un **établissement public**.
Cette structure serait chargée de :
– **piloter directement** une **partie** des **activités** des **caisses** (systèmes d'information, définition et maîtrise des services et processus) et, pour les autres activités de gestion, d'en définir les **orientations** et d'en assurer la **coordination** avec les caisses gestionnaires, vis-à-vis desquelles elle disposerait d'un pouvoir de suivi et de contrôle ;
– assurer la **gestion financière consolidée** du système ;
– **coordonner** les différentes **actions sociales** ;

– contribuer au **pilotage** du système universel. En la matière, il est envisagé un **partage** de **compétences** avec l'**État** et le **Parlement**. Trois modèles sont possibles : un **schéma de type Cnav** (les paramètres relèvent des pouvoirs publics dans le cadre de la LFSS et du pouvoir réglementaire, le rôle du conseil d'administration (CA) est limité à la gestion), un autre de type **Agirc-Arrco** (entière maîtrise des paramètres par le conseil d'administration, agrément formel et contrôle limités de l'État), et un schéma **mixte**. Dans ce dernier cas, dans le respect du cadre posé par les lois financières, il importera de **préciser** les **responsabilités** respectives en matière d'évolution de l'assiette et des taux de cotisation, de la valeur d'achat et de service des points, de l'indexation des droits et des pensions, des conditions d'ouverture des droits et des âges, etc. Devront aussi être définies les temporalités d'intervention et le cadre juridique du pilotage au-delà des lois financières (document d'orientation ou de cadrage, dispositif conventionnel, etc.).

La structure de tête devrait être organisée selon le principe d'une **représentation large** des **professions** et des **régimes actuels**, estime le Haut-commissariat. Un conseil d'administration (CA) aurait vocation à administrer l'établissement public du système universel, autour de deux types de compétences :

– une compétence gestion : le directeur général de la structure serait en charge de la mise en œuvre des enjeux de gestion, sous la validation du CA ;

– une compétence pilotage : le CA sera à même de piloter certains des paramètres du système de retraite.

Des organismes gestionnaires

Le Haut-commissariat considère que pour ne pas complexifier la réforme, il est préférable que tous les **organismes actuels** soient **maintenus** et que leur **réorganisation** ne soit **examinée** que **postérieurement** à l'entrée en vigueur du système universel.

Les organismes gestionnaires ainsi interviendraient par **délégation de pouvoir** pour le compte de ce système universel. Ils seraient en charge du **versement** des **pensions** des **retraités actuels** et pourraient intervenir pour **convertir ou gérer** les **droits constitués** avant l'entrée en vigueur de la réforme. Ils devraient en outre collaborer entre eux et mobiliser leurs ressources pour construire le système d'information et déterminer les ressources humaines et financières du futur système.

Pour le Haut-commissariat, il ne serait pas exclu de procéder à des **collaborations** et à des **mutualisations** entre certaines caisses pour sécuriser l'ensemble des travaux à mener, voire à des **fusions**.

Les questions soulevées

Le schéma cible proposé amène à se poser un certain nombre de questions listées par le document.

Concernant les **salariés** du **privé**, le Haut-commissariat se demande si, lors de la transition, il faudrait ou non **conserver deux intervenants** pour un **même public** au **niveau national** ? Une coexistence de l'Agirc-Arrco et de la Cnav serait-elle durablement possible, même sous l'autorité de l'établissement public ? Celui-ci aurait-il vocation à absorber les deux têtes de réseau ? Pourrait-on également conserver deux types d'intervenants pour un même public au niveau **local** ? Faudrait-il aller jusqu'à envisager une **fusion** des **réseaux** de l'**Agirc-Arrco** et de la **Cnav** ?

S'agissant des fonctionnaires, dont les régimes sont gérés par le SRE (Service des retraites de l'État), la CNRACL et l'Erafp, des évolutions seraient-elles nécessaires, s'interroge encore le Haut-commissariat ?

Faudrait-il **unifier** le **recouvrement** ? Pour tous les régimes et selon quelle temporalité ? L'Acoss devrait-elle assurer la trésorerie de l'ensemble des caisses ?

La transition

Le document aborde également le sujet de la transition entre les deux systèmes. Entre l'adoption de la loi et l'entrée en vigueur de la réforme, « il apparaît *a priori* nécessaire de créer une **structure de transition** ». Celle-ci devrait construire la transition **vers** la **gouvernance institutionnelle cible** pour **2025**, piloter la réalisation du « schéma de transformation » et anticiper les futures missions de pilotage de l'établissement public en concourant éventuellement à l'évolution des paramètres structurants des régimes actuels (rendements, réserves, taux, droits), dont les évolutions devraient être cohérentes avec la trajectoire financière du système et l'objectif de convergence des régimes, conclut le Haut-commissariat. ■

Haut-commissariat à la réforme des retraites, Vers un système universel de retraites – gouvernance et architecture institutionnelle, mars 2019

// acteurs, débats, événements

Dépendance

▶ Édouard Philippe ouvert à l'idée de « travailler plus longtemps » pour financer la dépendance

Interrogé le 20 mars lors des questions au gouvernement à l'Assemblée, le Premier ministre s'est dit ouvert à l'idée de « travailler plus longtemps » pour financer la prise en charge de la dépendance par la sécurité sociale, soulignant les besoins de financement « considérables » qui s'annoncent. « Ça fait très longtemps qu'on en parle, […] et il se trouve que, malheureusement, en dépit des efforts parfois consentis par les collectivités territoriales, souvent consentis par l'État, nous n'y sommes pas encore ». « La question de savoir s'il faut travailler plus longtemps pour que le fruit de ce travail plus long finance ces besoins considérables d'investissement et de prise en charge, de la diminution du reste à charge, est une question parfaitement valide ». Et de pointer qu'en 2050, il y aura plus de 5 millions de Français de plus de 85 ans, contre 1,5 million actuellement. Il a en revanche exclu que la réforme des retraites en préparation touche à l'âge de la retraite. *Source AFP*

Retraite

▶ Réforme des retraites : selon Jean-Paul Delevoye, « l'âge légal reste fixé à 62 ans »

L'âge légal de départ à la retraite « reste fixé à 62 ans » dans le cadre du système « universel » voulu par Emmanuel Macron, a déclaré le Haut-commissaire chargé de cette réforme, Jean-Paul Delevoye, le 21 mars sur *France Inter*. Ce qui a été « confirmé, tant par le Premier ministre que par la ministre de la Santé » et « le contrat que nous avons engagé avec les partenaires sociaux ne change pas d'un iota ». Il a toutefois reconnu qu'il y avait « une confusion autour de l'âge », après que le gouvernement a ouvert la porte à un allongement de la durée de travail pour financer la future réforme de la dépendance *(v. ci-dessus)*. La borne légale des 62 ans, « c'est l'âge d'ouverture des droits » mais les Français « partent quand ils décident que leur pension est au niveau qu'ils souhaitent »

et « en réalité les personnes sont en train de partir à 63, 64, 65 ans très naturellement dans le système actuel ». Certains « calculent pour partir à l'âge du taux plein », a-t-il ajouté, soulignant que « 20 % des femmes vont jusqu'à 67 ans parce qu'il y a un système de décote ». Il a cependant distingué « l'enjeu de sécurité sociale » des retraites de « l'enjeu de santé », de la dépendance, assurant qu'« il y a une étanchéité » entre les deux sujets. Mais pour financer la prise en charge de la dépendance, « le débat doit être posé dans sa totale dimension, sans aucune censure ». « Pourquoi s'interdire toute hypothèse ? ». *Source AFP*

74 % des Français en faveur d'une retraite entre 60 et 65 ans

Selon un sondage réalisé par Opinon-Way pour la MGEN et dont les résultats ont été publiés le 20 mars, 74 % des Français estiment qu'il faut s'arrêter de travailler entre 60 et 65 ans. La mutuelle a souhaité sonder les Français sur la façon dont ils perçoivent la longévité. S'ils ont pour la plupart une image positive du vieillissement, 59 % jugent que le monde du travail n'est pas adapté aux plus de 65 ans. Ils sont cependant 34 % à estimer qu'il « est en train de s'adapter » à eux, et 7 % qui trouvent les activités professionnelles « très adaptées » à cette tranche d'âge. Par ailleurs, 83 % jugent que les plus de 65 ans vieillissent bien ou même très bien. Les Français considèrent comme « âgé » d'avoir 67,6 ans dans la vie personnelle, mais cet âge moyen tombe à 54,7 ans pour la vie professionnelle. Enfin, un quart seulement des Français jugent que les plus de 65 ans sont bien intégrés dans la vie professionnelle. *Source AFP*

Sécurité sociale

UE : accord sur la révision du règlement de coordination des systèmes de sécurité sociale

Le Parlement européen et le Conseil sont finalement parvenus à un accord provisoire sur la révision du règlement européen sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, le 19 mars *(v. l'actualité n° 17222 du 15 décembre 2016)*. Le texte vise « à garantir l'accès des travailleurs mobiles de l'UE à la sécurité sociale tout en répartissant de façon équitable les obligations entre États membres ». Il porte sur les prestations chômage, familiales et pour soins de longue durée, ainsi que sur la lutte contre la fraude. Par exemple, les demandeurs d'emploi pourraient exporter leurs prestations chômage pendant au moins six mois, contre trois actuellement. Le texte doit désormais être officiellement adopté par le Conseil et le Parlement, le vote de ce dernier étant prévu le 16 avril prochain.

Handicapés

Dispositif « emploi accompagné » : le nombre de bénéficiaires a progressé de 42 % au 4e trimestre

« Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, a présidé ce mercredi 13 mars […] la quatrième réunion du comité de pilotage national de l'emploi accompagné », annonce un communiqué ministériel publié en ligne le 13 mars. L'objectif de cette réunion : faire un point sur l'avancement du déploiement du dispositif et « fixer les grandes orientations pour l'année ». « Le bilan à fin 2018 confirme [sa] nette montée en puissance […], puisque le nombre de personnes accompagnées a progressé de 42 % au cours du 4e trimestre (1 019 contre 592 à fin septembre) et que le nombre d'employeurs accompagnés s'élève désormais à 441 contre 284 fin septembre », détaille le communiqué. « Les personnes accompagnées sont, pour plus de 45 %, âgées de moins de 30 ans, et la grande majorité (60 %) faiblement diplômées […] Elles relèvent pour 80 % de troubles du psychisme, de déficience intellectuelle ou de troubles du spectre autistique ». Enfin, « 43 % des personnes accompagnées fin 2018 avaient accédé à un emploi, les deux tiers en moins de six mois ».

Justice

Open data des décisions de justice : bientôt une autorité de régulation ?

La publicité des décisions de justice a été entérinée par la réforme de la justice, adoptée les 18 et 20 février derniers, *(v. l'actualité n° 17762 du 25 février 2019)*. Une mesure dont les effets doivent être anticipés, selon le premier président de la Cour de cassation et la présidente du Conseil national des barreaux. Dans une déclaration commune publiée sur le site de la Cour de cassation le 19 mars, ils rappellent ainsi l'« urgente nécessité d'organiser l'open data des décisions de justice, en France, dans des conditions garantissant l'égal accès de tous à la donnée publique ». Dans la lignée des conclusions du rapport sur l'open data des décisions de justice de novembre 2017, ils estiment donc indispensable de confier à la Haute juridiction le pilotage des dispositifs de collecte automatisée et de réguler le recours à la justice prédictive. L'occasion également d'annoncer que « la Cour de cassation va maintenant œuvrer pour la mise en place d'une autorité de régulation des algorithmes utilisés pour l'exploitation des bases de données de jurisprudence en association étroite avec les juridictions du fond, le Conseil national des barreaux et les autres partenaires concernés ».

Contrôle

Des agents du ministère du Travail en grève ont occupé la DGT

Dans un communiqué commun diffusé le 19 mars, la CGT, FO, la FSU et SUD ont annoncé que les agents du ministère du Travail en grève ont occupé la DGT, afin de remettre au directeur général du travail, « une pétition signée par plusieurs centaines d'agent-e-s ». « Nous refusons le retour de la politique du chiffre, qui imposerait à nos services exsangues de mentir sur la réalité de leur activité pour satisfaire les objectifs de communication gouvernementaux. Nous refusons les nouvelles suppressions massives de postes et de sections d'inspection que prépare la DGT ». Ils réagissent également à un courrier du DGT envoyé le 4 mars, se plaignant notamment de certains agents qui refusent par exemple de rendre compte de leurs activités, de « s'inscrire dans le cadre des actions prioritaires » ou encore « de participer aux réunions de service », ce qui a « pour effet de limiter l'efficacité des interventions », et nuit « à l'image de l'inspection ». Dans un communiqué du 6 mars, SUD-Travail affaires sociales et Solidaires-Fonction publique avaient fustigé ce « courrier dogmatique, malhonnête, clivant, dangereux et anxiogène ». « On ne vous demande pas la lune : juste d'être dehors deux jours par semaine ». Et de regretter que « le DGT ne fasse pas mention de la complexification de la réglementation, ni de la désorganisation des services qui règne depuis 2014, ni des postes vacants non pourvus et des redécoupages perpétuels, ni des décisions politiques […] que ses propres services prennent lorsqu'arrivent des « dossiers sensibles » (affaire Tefal, Air France, La Poste, etc.) », ni même des alertes des organisations syndicales, et des « suicides et tentatives de suicide dans les services ». Dans un communiqué du 7 mars, FO-TEFP regrettait par ailleurs que dans ce courrier « la place laissée à l'action positive des agents [soit] quasi-absente », et s'inquiétait de l'image qu'il pouvait renvoyer « en dehors de nos services, notamment auprès des employeurs… ». FO-TEFP dénonce aussi le reporting « permanent » et « l'archaïsme de l'outil informatique » pour ce faire (WIKI'T), la « réunionite », et *in fine* « la perte de sens des missions », dont les agents « souffrent ». Cependant, malgré l'occupation, « le DGT ne daigne pas se déplacer et recevoir les grévistes présent-e-s dans ses murs », dénonçait l'intersyndicale dans son communiqué du 19 mars.

Inspection du travail : l'intersyndicale dénonce la situation des élèves inspecteurs

Dans une lettre ouverte publiée le 13 mars, l'intersyndicale CGT-SUD-

FSU-CNT a souhaité alerter la ministre du Travail, le DRH de l'INTEFP et le DGT « sur la situation urgente et préoccupante des inspecteurs et inspectrices élèves du travail ». Elle y dénonce notamment des « dysfonctionnements majeurs de leur formation générant une très grande souffrance ». L'intersyndicale met notamment en avant une « étude collective en entreprise », « où les inspecteurs élèves sont évalués en situation de subordination à des employeurs pour produire et restituer gratuitement à ces derniers des audits de leurs entreprises, ce qui va à l'encontre même de l'exercice de leurs futures missions et de leur neutralité ». Elle précise également qu'« alors que leurs demandes d'accidents de service sont refusées, aucun soutien psychologique physique n'a été organisé au sein de l'INTEFP pour les IET » malgré leur demande. L'intersyndicale demande ainsi d'en mettre un en place et « d'organiser une réunion extraordinaire du CHSCTM », portant notamment sur la couverture des IET par un CHSCT.

Secteurs

Les effectifs du secteur mécanique en hausse pour la première fois en dix ans

L'industrie mécanique française a vu son chiffre d'affaires progresser de 2,8 % et a enregistré une croissance de ses effectifs pour la première fois depuis dix ans, a indiqué la Fédération des industries mécaniques (FIM) le 19 mars. Les effectifs se sont établis à 615 450 salariés, soit environ 20 % des emplois industriels en France. Ils sont en hausse de 450 postes (+ 0,1 %) pour la première fois depuis 2008. La FIM explique que les tensions enregistrées il y a deux ans dans l'appareil productif français se sont traduites par des recrutements, mais la fédération rappelle que « les difficultés pour trouver des personnes qualifiées demeurent ». *Source AFP.*

Entreprises

Picardie : salariés et élus protestent contre la fermeture d'une sucrerie Saint-Louis

Quelques centaines de personnes, salariés et élus, ont manifesté le 20 mars 2019 devant la sucrerie Saint-Louis d'Eppeville (Somme), filiale du groupe allemand Südzucker, contre sa fermeture prévue en 2020 *(v. l'actualité n° 17758 du 19 février 2019)*. « Tout le monde est en grève, l'usine en stand by, pour la première fois depuis l'annonce de Südzucker » a affirmé Régis Grost, délégué CGT du site, craignant une « catastrophe sociale et économique » en cas de fermeture, qui aurait des « effets néfastes sur la vie de nos communes ». Les sites de Cagny (Calvados), Eppeville et Marseille sont visés. Selon les organisations syndicales, en maintenant symboliquement une poignée d'employés sur ces sites, le groupe allemand empêche le déclenchement d'un processus de recherche de repreneurs. À Eppeville, 122 des 132 salariés seront réaffectés dans les deux usines de Roye (Somme), située à une vingtaine de kilomètres. Les dix autres effectueraient du stockage de sucre, sirop et mélasse et la déshydratation de pulpe. *Source AFP*

Luxfer : médiation entre direction et salariés à la préfecture

Une médiation entre la direction et les salariés de Luxfer Gas Cylinders de Gerzat (Puy-de-Dôme), qui demandent la reprise de l'activité du site *(v. l'actualité n° 17776 du 15 mars 2019)*, a débuté le 20 mars sous la houlette de la préfecture, a indiqué cette dernière dans un communiqué. « Depuis le 1er mars, les réunions entre les salariés et la direction de Luxfer n'ont pas pu se tenir, les négociations sur le contenu du PSE sont suspendues et l'usine est fermée », explique-t-elle. « Afin de débloquer cette situation, le cabinet de la ministre du Travail [Muriel Pénicaud] a demandé la reprise des négociations dans le cadre d'une médiation conduite par Anne-Gaëlle Baudouin-Clerc, préfète du Puy-de-Dôme », ajoute la préfecture. L'objectif est « de négocier un accord de fin de conflit ». Au cours de la réunion, des « propositions nouvelles » ont été faites par les représentants du groupe Luxfer, qui en outre s'est engagé « à considérer toute proposition de reprise dans le cadre de la reconversion du site – et notamment celle du groupe chinois Jinjiang, si celui-ci à la suite des premiers contacts avec les salariés, confirme ses intentions ». Une nouvelle réunion aura lieu le 22 mars. *Source AFP*

Usine Arjowiggings menacée de fermeture : décision le 26 mars, les salariés inquiets

Les salariés d'Arjowiggins, un papetier employant près de 1 000 personnes et menacé de liquidation judiciaire, étaient pessimistes le 20 mars à l'issue d'une audience devant le Tribunal de commerce de Nanterre *(v. l'actualité n° 17772 du 11 mars 2019)* qui a renvoyé au 26 mars sa décision sur l'offre d'un potentiel repreneur. « L'offre n'est toujours pas recevable en l'état », a déclaré Christophe Garcia, délégué CFE-CGC, à la sortie du tribunal, visiblement marqué parce qu'il venait d'entendre à l'audience. « Nous avons demandé un nouveau report de deux semaines » pour permettre au repreneur d'apporter de nouvelles garanties de financement, a précisé le délégué CFE-CGC. « On a un tribunal très frileux parce qu'il y a eu des affaires récemment qui ont défrayé la chronique avec des captations d'argent public et des patrons voyous ». L'État s'était engagé à apporter une aide à hauteur de 25 millions d'euros au repreneur, si lui-même investissait la même somme. « Nos espoirs sont très, très minces et les conséquences seraient terribles pour Bessé-sur-Bray », poursuit Christophe Garcia, qui espère « une intervention de l'État pour accélérer le dossier ». *Source AFP*

Cheynet & Fils : la CGT lance un appel pour sa reprise

La CGT Textile Habillement Cuir et l'Union départementale CGT de la Haute-Loire ont lancé le 20 mars un appel à d'éventuels repreneurs avant le 2 avril, afin d'éviter l'arrêt définitif d'activité de l'entreprise textile Cheynet & Fils, qui compte 180 salariés. Aucun candidat n'avait déposé d'offre la veille au soir, à la date-limite fixée par le Tribunal de commerce de Lyon *(v. l'actualité n° 17766 du 1er mars 2019)*, à l'identique de ce qui s'était passé aux précédentes date-limite du 25 février et du 15 janvier, pour cette entreprise en liquidation judiciaire depuis le 5 décembre. « Qu'ont fait les pouvoirs publics, l'État, la région, le département et la communauté de communes, qui ont distribué il y a un an près de 2 millions d'euros d'argent public à cette entreprise privée et qui depuis n'ont pas aidé les représentants des salariés dans notre démarche pour sauver les emplois ? » interroge la CGT. « On n'a pas fait de grève, les salariés ont continué à travailler pour montrer leur abnégation et la direction n'a même pas été capable de trouver un repreneur », a déclaré Joël Jasserand, le délégué syndical CGT de l'entreprise dont l'effectif a été divisé par 2,5 ces 20 dernières années. *Source AFP*

Retrouvez nos informations «Dernière minute» sur **liaisons-sociales.fr**

Wolters Kluwer

Président-directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Rachel Brunet. Rédactrice en chef adjointe : Aude Courmont. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Vincent Szpyt (chef de rubrique emploi et formation), Romain Boutin, Anne Buis, Marjorie Caro, Alice Dubois, Audrey Minart, Joris Monier. Secrétaire de rédaction : Audrey Évrard. Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1121T80984. Abonnement : 710,61 € TTC/an. Prix au numéro : 2,89 € TTC. Impression – routage : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny. Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 10 pages dont 1 page de publicité. **Service clients : contact@wkf.fr – N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé) – Service lecteurs : 01 85 58 37 20** – e-mail : **redactions@liaisons-sociales-quotidien.fr – Rédaction : 01 85 58 30 00 (Fax : 01 85 58 39 70)** Internet : **http://www.liaisons-sociales.fr**