

- > **Le mandat détenu au sein du CE européen** subsiste en cas de désaffiliation syndicale
 - > **Forte hausse des redressements** au titre du travail dissimulé en 2018
 - > « **Le procès des suicides à France Télécom** est celui d'une gouvernance par la terreur », explique Sylvie Topaloff, avocate
 - > **Pas de retour à l'équilibre de la Sécurité sociale** en 2019, pour le HCFIPS
- le dossier pratique p. 1-12
- > **Un mois d'actualité** - Avril 2019

IRP

Le mandat détenu au sein du CE européen subsiste en cas de désaffiliation syndicale

Transposant une jurisprudence dégagée à l'égard des membres du comité de groupe, la Cour de cassation précise, dans un arrêt du 17 avril 2019, que le changement d'affiliation syndicale d'un représentant du personnel siégeant au comité d'entreprise européen (ou au comité de groupe européen) n'autorise pas l'organisation syndicale qui l'a désigné à mettre fin à son mandat au sein de ce comité en cours d'exercice.

Ni le Code du travail ni les directives européennes ne fixent la durée ou les causes de cessation anticipée du mandat des membres du comité d'entreprise européen. La Cour de cassation avait donc toute latitude pour se prononcer sur l'incidence du **changement d'affiliation syndicale** d'un représentant du personnel, intervenu après sa désignation au sein de ce comité. Se pose en effet la **question**, dans une telle situation, de la **possibilité** pour le **syndicat** auteur de la désignation de **révoquer** le **mandat** détenu par ce représentant au sein du comité européen afin de lui substituer un remplaçant élu sous son étiquette. Dans son arrêt du 17 avril 2019, la **Cour de cassation** a toutefois fait le **choix** de la **stabilité** du **fonctionnement** de l'**instance représentative**, en décidant que la désaffiliation n'autorise pas automatiquement le syndicat à mettre fin au mandat de son représentant d'origine.

Changement d'étiquette syndicale lors d'élections menées dans l'entreprise

Dans le régime légal, les représentants des salariés siégeant au comité d'entreprise européen sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus aux CE/CSE ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections (*C. trav.*, art. L. 2344-2). Lorsque le comité a été mis en place par accord, il appartient à cet accord de fixer la composition du comité et la durée des mandats (*C. trav.*, art. L. 2342-2 et L. 2342-9). Dans la présente affaire, le comité avait été créé par un accord prévoyant que chaque organisation syndicale représentative désigne son ou ses membres au comité européen parmi ses élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou de la délégation unique du personnel.

En 2015, plusieurs salariés précédemment désignés au comité européen par la CFDT ont été élus, lors d'élections professionnelles menées ultérieurement dans leur entreprise, sous l'étiquette de la CFE-CGC. La CFDT a alors désigné de nouveaux représentants au comité européen, en remplacement des précédents. Mais pouvait-elle ainsi **retirer** leurs **mandats** aux **représentants** d'origine du **seul fait** de ce **changement d'affiliation**? **Aucune disposition** du Code du travail ne prévoit la révocation des mandats européens par l'organisation syndicale auteure de la désignation. S'agissant d'un comité mis en place par **accord**, les dispositions conventionnelles n'envisageaient pas davantage la fin anticipée du mandat par une telle révocation ; seule la perte du mandat de

représentation au sein de l'entreprise entraînait automatiquement la fin du mandat détenu au comité européen.

Transposition de la jurisprudence sur le comité de groupe

Pour résoudre cette difficulté, la **Haute juridiction** a fait appel à la **directive** 2009/38/CE relative à l'institution du **comité d'entreprise européen**, prévoyant que les membres de ce comité « jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de **garanties similaires** à celles prévues pour les **représentants des travailleurs** par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi » (*Point 34 du Préambule*; art. 10 § 3).

Or, relève la Cour de cassation, « s'agissant de la **situation similaire** des membres du **comité de groupe** », il a déjà été jugé que « le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice » (*v. Cass. soc.*, 9 juillet 2014, n° 13-20.614 PB, *v. Juris Hebdo.* — n° 144/2014 du 11 et 12 août 2014).

Cette garantie est donc **transposée** à l'identique au **CE européen**. Selon l'arrêt, « le **changement d'affiliation** syndicale du représentant du personnel élu qu'elle a désigné **n'autorise pas** une organisation syndicale à **mettre fin** à son **mandat** ». Il ne pourrait en aller **autrement** que si l'**accord de mise en place**



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

du comité européen, tenu en principe de fixer la durée des mandats, avait **prévu une possibilité de révocation** par le syndicat auteur de la désignation. Tel n'étant pas le cas en l'espèce, les mandats d'origine devaient donc se poursuivre en l'état malgré la désaffiliation des salariés, et ce tant que ces derniers n'avaient pas démissionné de cette fonction représentative. Ce faisant, la **Cour de cassation refuse**, en l'absence de dispositions contraires, d'**assimiler le mandat** de représentant du personnel au **comité d'entreprise européen** à un **mandat syndical** (susceptible de révocation). La solution vaut

dans le régime du comité d'entreprise européen légal et également, comme en l'espèce, dans le cas du comité d'entreprise européen conventionnel (mis en place par accord d'anticipation ou d'application) en l'absence de disposition conventionnelle autorisant la révocation.

Comme l'illustre à nouveau cette décision, la jurisprudence tend à assurer une certaine **stabilité au fonctionnement du CE européen**. S'agissant du comité mis en place en l'absence d'accord, il a en effet déjà été jugé que les résultats des élections intervenues au niveau national postérieurement à la désignation des

membres du comité au niveau européen ne permettent pas d'écourter les mandats de ces derniers, dont la durée doit être fixée à quatre ans (*Cass. soc.*, 21 janvier 2009, n° 08-60.426 PB). Il en va de même de la composition du groupe spécial de négociation, laquelle ne peut être modifiée en fonction des résultats des scrutins intervenus après sa mise en place (*Cass. avis*, 21 octobre 2005, n° 05-00024). ■

Cass. soc., 17 avril 2019, n° 17-17.986 FS-PB

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

CONTRÔLE

Forte hausse des redressements au titre du travail dissimulé en 2018

50 749 actions menées, 391 exploitations de procès-verbaux de partenaires et 641 millions d'euros redressés... Les chiffres du bilan 2018 de l'Acosse de la lutte contre le travail dissimulé, dévoilés le 2 mai 2019, affichent une importante progression de 18,5 % des montants redressés par rapport à l'année précédente. Ils sont portés par des résultats « records » en matière de lutte contre la fraude au détachement, à hauteur de 130,7 millions d'euros, contre 40,5 millions en 2017.

L'Acosse a publié, le 2 mai 2019, son bilan 2018 concernant la lutte contre le travail dissimulé. Après un léger recul du **volume des redressements** en 2017, les chiffres de 2018 affichent une **forte progression** des volumes redressés au titre du travail dissimulé. Des résultats en hausse malgré un nombre total d'actions menées moins important, qui illustrent

une **stratégie ciblant** davantage les **fraudes de grande ampleur**.

Forte hausse du volume des redressements en 2018

Après une année 2017 qui avait mis un coup d'arrêt à plusieurs années de hausse continue des montants redressés, l'année 2018 enregistre une **augmentation de 18,5 %** du volume des redressements, qui atteint 640,7 millions d'euros, contre 541 millions en 2017. Au sein de ce total, les **sanctions financières** appliquées dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé (majorations de 25 et 40 %, annulations d'exonérations de cotisations) ont représenté **30 %** du montant des redressements, soit 190 millions d'euros, explique la note de l'Acosse (26,7 millions au titre des annulations d'exonérations et 163,4 millions au titre des majorations complémentaires). Des résultats qui peuvent notamment s'expliquer par un **effet de report** de **comp-**

tabilisation d'actions commencées au cours de l'année 2017, mais dont la **complexité croissante** des situations de travail dissimulé avait entraîné un « allongement des délais d'investigation ». En effet, explique l'Acosse, face à cette complexité, les actions sont davantage ciblées sur des enjeux financiers plus importants, mais reposant sur des montages plus sophistiqués, qui allongent les délais d'investigation. Ainsi, **52 % des sommes redressées** concernent des **fraudes dépassant le million d'euros**, tandis que 88 % des actions ciblées aboutissent à un redressement. Depuis 2013, le réseau des Urssaf a doublé le montant des redressements réalisés. Des performances en amélioration qui trouvent leur origine dans le développement des modalités de détection des situations de fraude, l'amélioration des méthodes d'investigation et la professionnalisation des inspecteurs en charge de la lutte contre la fraude, souligne l'Acosse.

Renforcement de la lutte contre la fraude au détachement


Au sein de l'objectif général de lutte contre le travail illégal, les pouvoirs publics ont tout particulièrement **ciblé la fraude au détachement**, qui constitue « un axe de travail majeur du réseau des Urssaf ». En la matière, l'année 2018 a été particulièrement prolifique, puisque le résultat financier de la lutte contre la fraude au détachement a atteint **130,7 millions d'euros**, contre 40,5 millions en 2017 et 50,9 millions en 2016. Selon la note, ces résultats « exceptionnels » sont en partie tirés par des **dossiers à très forts enjeux**.

// Conférence Liaisons

► Détachement et lutte contre le travail illégal

2019, la lutte contre la fraude au travail détaché reste dans le viseur du gouvernement. Parmi les mesures nouvelles ou renforcées : le volet spécifique au travail détaché de la loi Avenir professionnel, la nouvelle ordonnance transposant la directive européenne de 2018 sur le travail détaché et la création de l'Autorité européenne du travail, 24 000 contrôles annoncés ! En parallèle, se posent toutes les questions autour des règles applicables au détachement par les employeurs après le Brexit ?

Liaisons sociales vous proposent de faire le point sur l'actualité européenne, la réglementation en vigueur et ses évolutions le **mercredi 12 juin 2019**.

 www.wk-formation.fr/conferences

Parallèlement, l'Acoss poursuit ses travaux de rapprochement et de **coopération internationale** en matière de détachement entamés depuis quelques années. Ainsi, après les trois **conventions bilatérales** sur ce sujet signées avec la Belgique, le Luxembourg et le Portugal, succèdent de nouvelles signées avec l'Italie, la Pologne ainsi que l'Espagne. Celles-ci doivent permettre d'échanger des informations, le plus en amont possible, pour vérifier la réalité économique et sociale d'une entreprise soupçonnée de fraude au détachement. Le cas échéant, ces coopérations peuvent également inclure des modalités conjointes

de contrôle d'entreprise de chaque côté de la frontière, explique encore le document.

Rapprochement avec les services relevant du ministère du Travail

Au niveau interne, un rapprochement avec la Direction générale du travail (DGT) et le réseau des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) est également mené, afin « d'optimiser la gestion des détachements entrants », (c'est-à-dire des travailleurs détachés en France par une entreprise établie à l'étranger). Un **tra-**

vail d'audit commun a ainsi été engagé sur la nature des données et les systèmes d'information, avec pour **objectif** l'élaboration d'un **portail commun**. Enfin, dès mai 2019, les inspecteurs Urssaf pourront **accéder** aux données de la **base Sipsi**, gérée par la DGT, qui permet aux entreprises établies hors de France concernées de transmettre leurs déclarations préalables de détachement. ■

Note de presse Acoss, « La lutte contre le travail dissimulé 2018 », 2 mai 2019



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

SANTÉ AU TRAVAIL

« Le procès des suicides à France Télécom est celui d'une gouvernance par la terreur », explique S. Topaloff, avocat

Le lundi 6 mai 2019 s'est ouvert le procès de France Télécom et de ses ex-dirigeants soupçonnés de harcèlement moral organisationnel ayant occasionné le suicide d'une trentaine de salariés entre 2007 et 2009. Sylvie Topaloff, avocat au cabinet Teissonniere Topaloff Lafforgue Andreu et Associés, qui représente la fédération SUD PTT et l'association de victimes ASD Pro ⁽¹⁾ dans ce procès, espère que cet épisode judiciaire sera aussi l'occasion d'une prise de conscience sur les méfaits de certaines politiques managériales, a-t-elle indiqué au site www.liaisons-sociales.fr.

En quoi ce procès est-il exceptionnel ?

Dans ce procès nous ne sommes plus dans une lecture duelle de la relation de travail : le supérieur hiérarchique qui abuse de son pouvoir ou qui exerce une pression destructrice sur son subordonné. En choisissant de mettre en examen les dirigeants du groupe France Télécom et de les renvoyer devant le tribunal correctionnel, les juges frappent le **plus haut** de la **hiérarchie**, ceux qui ont élaboré et **mis en œuvre** un **plan de gouvernance** de l'entreprise. C'est en ce sens que ce procès est exceptionnel. Ceux-ci ne peuvent pas se retrancher derrière des injonctions qu'ils auraient reçues. Si injonctions il y a eu, ce sont celles des marchés financiers. Comme cela a été clairement exprimé, il fallait dégager des liquidités, satisfaire les actionnaires et pour cela réduire de

façon drastique les effectifs après avoir réduit les achats. Nous avons donc une affaire dans laquelle est mise en cause une gouvernance **par la « terreur »**, comme l'écrivait Michel Deparis lorsqu'il s'est suicidé à Marseille le 14 juillet 2009 ⁽²⁾. Des dirigeants qui soutiennent qu'ils ne veulent pas d'un plan social contraire en quelque sorte à leur éthique mais vont faire pire : une **politique de départ** des employés, soi-disant fondée sur le volontariat mais **sans** aucune des **protections** prévues par la loi.

Enfin, c'est la dimension qui est exceptionnelle : sept dirigeants d'un des plus grands groupes français, prévenus de harcèlement moral organisationnel, et 120 000 salariés impactés par cette politique. La justice décide d'examiner au plus près la façon dont le pouvoir s'exerce dans les entreprises à l'égard des employés. Enfin, des investigations très complètes ont été réalisées par le juge d'instruction Olivier Gand, qui s'est efforcé pendant plusieurs années de réunir un nombre considérable d'éléments sur les conditions de travail inquiétantes dans l'entreprise pendant les années 2007, 2008 et 2009.

Quels étaient les objectifs du plan « Next » ⁽³⁾ ?

Le plan « Next », élaboré en 2005, est un **projet de transformation** de l'entreprise France Télécom sur trois ans destiné à lui permettre d'affronter les évolutions technologiques et la concurrence. Il a pour objectif d'unifier la relation aux clients en faisant des offres

intégrées, de simplifier l'architecture de l'entreprise mais aussi d'augmenter le chiffre d'affaires tout en réduisant les coûts, et les liquidités de l'entreprise, et ce dans l'optique de satisfaire les investisseurs. Il est **complété** par le **plan ACT** (« Anticipation et compétences pour la transformation », NDLR) destiné à accompagner les personnels afin que **chaque salarié** se place dans une **perspective de changement** pour réussir la restructuration de l'entreprise. ACT est fondé sur l'engagement du salarié de devenir « l'acteur de son évolution professionnelle ».

En fait de volontariat, on verra très vite que c'est d'un **volontariat contraint** qu'il s'agit puisque, dès 2006, les objectifs sont déclinés de façon très claire par les dirigeants devant les cadres de l'entreprise : 22 000 suppressions d'emplois, 10 000 mobilités, sans plus de précision sur les métiers ou les localisations visées. On est bien dans un **objectif chiffré dans un temps donné** difficilement compatible avec l'idée de volontariat. Mais c'est cette fiction qui va permettre de s'exonérer de toutes les protections légales prévues par le Code du travail.

Nous sommes donc bien en présence d'un harcèlement moral organisationnel...

Dans la mesure où l'instruction menée par le juge a permis de démontrer qu'il y avait une **duplication** à l'identique sur **tout le territoire** d'une **politique de déflation des effectifs**, on peut aisément écarter la responsabilité personnelle des dirigeants locaux.

Les dirigeants ont besoin d'une diminution drastique des effectifs pour réduire les coûts et, pour ce faire, ils vont mettre en place une politique tendant à **détériorer les conditions de travail** pour pousser les gens à partir. Ils ne vont d'ailleurs pas hésiter à le dire. Les expressions utilisées sont éloquentes : « S'ils ne veulent pas partir par la porte on les fera partir par la fenêtre » ou encore « Il y a trop de monde ici » ; « La maison n'est pas une mère poule » ; « On va passer du volontariat pour quelque chose de beaucoup plus systématique ». De la même façon, il est certain que la **politique « Time to Move »** (« Il est temps de bouger »), qui n'est pas contestée par certains prévenus avait pour objet de déstabiliser les personnels et de casser les collectifs de travail.

Mais à chaque fois qu'ils sont confrontés à des situations dramatiques générées localement par cette politique, ils estiment qu'ils ont été mal compris et tentent de faire porter la responsabilité sur les managers locaux. Or il est démontré que tous utilisaient les mêmes méthodes et avaient intégré l'objectif fixé par la direction : se séparer du maximum de personnel. En tout état de cause, quand bien même ils n'auraient pas été compris, c'est leur responsabilité.

Est-ce aussi le procès des modes d'organisation de travail pathogènes ?

Il existe en effet des modes d'organisation du travail pathogènes. La politique « Time to Move » en est un bon exemple. De la même façon, l'**organisation des plateformes d'appels** avec des **scripts déterminés** à l'avance qui ne laissent aucune marge de manœuvre à l'employé, avec possibilité de **double écoute** pour permettre à tout moment au manager de se brancher sur la ligne, et enfin la politique du chiffre à tout prix dans une entreprise qui a la culture du service

public sont susceptibles de dégrader l'équilibre psychique des salariés.

Autre exemple : la **multiplication des entretiens d'évaluation** est perturbante, surtout quand le questionnement tourne autour de l'évolution de carrière alors même que le salarié peut se trouver parfaitement bien dans son emploi. On crée ainsi un **climat d'insécurité permanent**. Pour finir, la **verticalisation** de la fonction **ressources humaines**, la diminution de ses effectifs et l'éloignement des personnels peuvent avoir un effet délétère quand, en plus, la fonction se réduit pour l'essentiel à la diminution des effectifs au détriment des fonctions d'accompagnement.

Qu'attendent les syndicats de l'entreprise, et notamment la fédération SUD PTT que vous défendez ?

Nous défendons dans ce procès le syndicat SUD qui très vite a dénoncé la politique de harcèlement menée par la direction. Ses militants et élus du personnel ont été très actifs et ont permis la mise au jour de pratiques perturbantes et destructrices dans les différents sites de l'entreprise. Ce sont eux qui ont mis en place l'**Observatoire du stress**, et ce dès 2007, pour recueillir les témoignages des salariés en souffrance et tenter de trouver un lieu d'expression à cette détresse. Un seul syndicat les a suivis dans cette initiative, la CFE-CGC. Le rapport de l'Observatoire était extrêmement alarmant, mais la direction n'a rien voulu entendre, comme elle n'a pas voulu tenir compte de toutes les alertes sur l'augmentation du stress, venues des médecins du travail, des assistantes sociales, des rapports des CHSCT et des organisations syndicales. Nous défendons également ASD Pro, une association qui vient en aide aux victimes de harcèlement moral et qui a eu fort

à faire dans ces années sombres, puisqu'elle s'est heurtée au déni systématique de la direction qui a combattu toute demande de reconnaissance des victimes en maladie professionnelle ou en accident du travail. Tous espèrent que ce procès sera l'**occasion d'une prise de conscience** salutaire de ce que ces **nouvelles politiques managériales armées aux injonctions financières** peuvent avoir de destructeur pour les travailleurs, et d'une nécessaire application plus stricte de la prévention des risques psychosociaux, qui est aujourd'hui prévue dans le droit positif.

Quelles sont les peines encourues par les prévenus mais également par l'entreprise en tant que personne morale ?

Sept anciens dirigeants de France Télécom sont aujourd'hui poursuivis devant le Tribunal correctionnel de Paris, mais aussi, vous avez raison, la personne morale **France Télécom**, devenue Orange. Les peines encourues ne sont pas très sévères puisque le Code pénal prévoit **un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende**. Depuis 2012, les pénalités ont été augmentées par le législateur mais c'est évidemment le texte ancien, plus clément, qui est appliqué aux faits qui remontent à 2007, 2008 et 2009. Mais si les organisations syndicales ont choisi de corroborer l'action publique c'est pour que ces agissements répétés qui avaient pour objet et souvent pour effet de porter atteinte à la dignité, à la santé et à l'équilibre psychique des salariés soient sanctionnés et que le pouvoir de direction et de contrôle qu'exerce l'employeur sur ces subordonnés ne soit pas destructeur. Je suis certaine que ce procès, où sont impliqués les hauts dirigeants d'un grand groupe, est observé de près par tous les décideurs économiques, y compris ceux du service public. ■

(1) ASD Pro est une association d'aide aux victimes et aux organismes confrontés aux suicides et dépressions professionnelles.

(2) Dans la nuit du 13 au 14 juillet 2009, Michel Deparis, 51 ans, cadre de France Télécom en charge des réseaux à Marseille, se donne la mort. Dans une lettre laissée à sa famille et rendue publique, ce fonctionnaire dénonce la « surcharge de travail » et le « management par la terreur ». « Je me suicide à cause de mon travail à France Télécom. C'est la seule cause », écrit-il.

(3) Next, acronyme de Nouvelle expérience des télécommunications.

VIENT DE PARAÎTRE

Le Barème Liaisons sociales

100 % des chiffres du social actualisés au 30 avril 2019

Le dernier numéro du *Barème Liaisons sociales* (BLS n° 125), daté du 30 avril 2019, vient de paraître. Il rassemble, dans un ouvrage pratique et au format poche, tous les taux, toutes les valeurs, ainsi que tous les indices du social (Smic, plafond de la sécurité sociale, charges sociales sur les salaires, réduction Fillon, aides à l'embauche, etc.). Le BLS c'est la garantie de chiffres 100 % fiables et de données actualisées en temps réel en ligne ! En effet, l'accès au BLS sur Internet est compris dans l'abonnement. ■

Renseignements et abonnements au 0 825 08 08 00



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, Thibault Monereau. 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 1121 T80984. 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 22 pages dont 2 pages 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>



Pas de retour à l'équilibre de la Sécurité sociale en 2019, pour le HCFiPS

Alors que la Sécurité sociale aurait dû se retrouver à l'équilibre en 2019, elle pourrait finalement afficher un déficit en hausse de 3,6 milliards d'euros, du fait notamment des mesures d'urgence décidées fin 2018. Tel est le constat établi par le Haut Conseil du financement de la protection sociale (HCFiPS) dans son état des lieux annuel sur la question, présenté à ses membres le 16 avril 2019 et détaillé par *Protection sociale informations* dans son édition du 2 mai (n° 1167).

L'État compensera-t-il les 2,6 milliards d'euros d'exonérations de cotisations et de CSG accordées en décembre à la suite du conflit des Gilets jaunes ? À défaut, et combiné au manque à gagner lié à la dégradation du contexte macro-économique chiffré à 1,2 milliard d'euros, « le déficit du régime général et du Fonds de solidarité vieillesse pourrait atteindre 3,6 milliards d'euros en 2019 et se stabiliser autour de 2 milliards d'euros par la suite », prévient le HCFiPS. Loin des 100 millions d'excédent prévus par la LFSS 2019.

Effets de la détérioration des comptes sur la Cades et les transferts prévus

Une telle détérioration pourrait aussi, ajoute-t-il, empêcher la Cades de reprendre, à partir de 2020, les 15 milliards d'euros de dette résiduelle de l'Acos. Elle remettrait enfin en cause le transfert de 20 milliards d'euros d'excédent de la Sécurité sociale à l'État, acté par la trajectoire des finances publiques, comme l'avaient déjà pointé les hauts fonctionnaires Christian Charpy et Julien Dubertret (*PSI* n° 1163).

Impacts de la baisse des coûts du travail

La politique gouvernementale de baisse du coût du travail a d'autres « impacts significatifs » sur le financement de la protection sociale, observe le HCFiPS. 1 • Avec l'affectation à la Sécurité sociale en 2019 de 26 % de son produit (46,1 milliards d'euros) contre moins de 6 % un an plus tôt (10,5 milliards d'euros), « la TVA devient une recette primordiale pour la Sécu » en pesant plus de 10 % de ses ressources. Au risque de voir l'État profiter de ce levier pour écorner certains principes qu'il aura lui-

même préalablement édictés. Exemple : si la LFSS 2019 a bien compensé par des dotations budgétaires les aménagements législatifs apportés aux exonérations ciblées (aide à domicile, travailleurs saisonniers agricoles), l'opération s'est néanmoins traduite par une perte sèche de 200 millions d'euros pour la Sécu... après réduction de la fraction de TVA affectée.

2 • La compensation par l'Acos des allègements de cotisation Agirc-Arrco (par 5,1 milliards d'euros de TVA en 2019) et d'assurance chômage (par 3,5 milliards d'euros de CSG en année pleine) induit « une imbrication croissante entre le régime général et ces organismes situés en dehors du périmètre de la LFSS », déplore le HCFiPS. Outre le fait que « l'Acos n'est pas une chambre de compensation », ce dispositif est « nécessairement provisoire », poursuit-il, vu « la pollution des comptes du régime général » qu'il génère. La garantie de combler intégralement le manque à gagner « conduit à faire supporter aux autres contributeurs » les différences de dynamique entre ces ressources, relève-t-il. ■

// à retenir aussi

► Législation et réglementation

La liste des collaborateurs occasionnels du service public est enrichie. Un décret du 30 avril 2019 ajoute à la liste des personnes participant occasionnellement à des missions de service public (collaborateurs occasionnels du service public) les médecins et les psychologues exerçant des activités d'expertise médicale, psychiatrique, psychologique ou des examens médicaux rémunérés par les parties au procès, en application du Code de procédure civile, et non plus seulement en application du Code de procédure pénale. Ainsi, l'ensemble des experts désignés par le juge judiciaire figurent désormais sur cette liste et sont affiliés au régime général de sécurité sociale à effet du 1^{er} janvier 2016 s'ils ne sont pas affiliés à un régime de non-salariés. Cette mesure fait suite à une décision du Conseil d'État du 17 mars 2017 qui avait annulé l'article 1^{er} du décret du 30 décembre 2015 relatif à l'affiliation au régime général des collaborateurs occasionnels de service public. Faute pour l'État d'avoir « pris les mesures propres à assurer l'exécution de [cette] décision », une seconde décision de la haute autorité administrative du 30 janvier 2019 enjoignait le gouvernement à prendre une décision dans les trois mois sous peine d'astreinte. Le décret du 30 avril 2019 élargit par ailleurs la liste des collaborateurs pouvant demander le rattachement des sommes issues des missions de service public à leurs revenus d'activité non salariée. Sont ainsi concernés (depuis le 1^{er} janvier 2019) les personnes contribuant au contrôle judiciaire ou au sursis avec mise à l'épreuve, les médiateurs et délégués du Procureur de la République, les interprètes et traducteurs, les enquêteurs sociaux en matière pénale (*D. n° 2019-390 du 30 avril 2019, JO 2 mai*).

► Projets

Feu vert du Sénat à la résiliation à tout moment des complémentaires santé. Les sénateurs ont finalement rétabli dans l'hémicycle, en première lecture le 2 mai, le dispositif central de la proposition de loi LREM déjà adoptée en première lecture par les députés, permettant la résiliation « sans frais et à tout moment » après la première année de souscription des contrats de complémentaire santé. Il avait pourtant été supprimé en commission. Le texte a été adopté par 225 voix contre 102. Il « va dans le sens » de l'intérêt des assurés, a affirmé Philippe Dallier (LR), auteur des amendements rétablissant ce dispositif, qui doit entrer en vigueur « au plus tard le 1^{er} décembre 2020 ». La mesure avait été souhaitée par Emmanuel Macron, en pleine crise des « gilets jaunes », comme un geste en faveur du pouvoir d'achat.

Politique sociale

■ Mobilisation générale pour l'emploi : Édouard Philippe change sa méthode...

Inaugurant une « nouvelle méthode », le Premier ministre Édouard Philippe a reçu, le 6 mai, à Matignon, syndicats, patronat, et associations, pour lancer sa « mobilisation générale » pour l'emploi et l'écologie. « Il faut que tout le monde se mette ensemble pour trouver la solution concrète et pratique à un problème concret et pratique », a-t-il résumé à l'issue de plusieurs heures de réunion. L'exécutif avait dégagé cinq sujets pour donner le coup d'envoi de cette « mobilisation nationale et territoriale autour de la formation, l'emploi et des grandes transitions écologique et numérique », et en a rajouté un, à l'initiative de la CFDT, celui de « la rénovation thermique et énergétique des bâtiments ». Plus précisément, le gouvernement a fait la promotion de l'apprentissage pour susciter de nouvelles vocations, et souhaite régler les difficultés de logement et de transport qui entravent encore son développement. Les questions des emplois non pourvus et des freins à la reprise d'emploi (transport, logement, garde d'enfant) ont également été au menu. Après ce lancement parisien, la concertation, pilotée par les préfets et les présidents de région, doit désormais descendre localement, avant un nouveau rendez-vous en juin. *Source AFP*

■ ... pour Laurent Berger (CFDT), « la porte est entrouverte » et « il faut mettre le pied » dedans...

« Mon appréciation est simple, la porte est entrouverte et il faut mettre le pied dans la porte pour pousser nos sujets », a lancé le patron de la CFDT Laurent Berger, au sortir de la réunion parisienne de « mobilisation générale » pour l'emploi organisée par Matignon le 6 mai. « Comme d'habitude, la CFDT jugera sur pièces mais pour juger sur pièces il faut s'engager », a-t-il poursuivi, estimant qu'« objectivement, les thèmes qui sont portés sont de bons sujets. » Il a ainsi salué « un changement de méthode ». « Il faut le noter, il est clair, il est net. » Et de commenter par ailleurs l'absence de la CGT : « Quand on est syndicaliste, il faut être là pour porter la voix des travailleurs. » *Source AFP*

■ ... « un bon début », pour Laurent Escure (Unsa)...

« C'est un bon début car on a le sentiment que l'on va pouvoir s'exprimer sur tous les sujets », a estimé Laurent Escure, secrétaire général de l'Unsa, à la sortie

de la réunion organisée le 6 mai à Matignon, pour lancer la mobilisation générale pour l'emploi et l'écologie. « Maintenant, l'expression qui préside, c'est dire : "on verra bien." On a dit au Premier ministre qu'il fallait des éléments concrets qui montrent que les discussions ont servi à quelque chose et que la parole des salariés a été entendue », a-t-il ajouté. *Source AFP*

■ ... FO n'a « pas vu » de changement de méthode et regrette l'absence d'annonce sur la prime transport...

Michel Beaugas (FO) n'a lui « pas vu » de changement de méthode chez le Premier ministre lors de la réunion du 6 mai visant à lancer une « mobilisation générale » pour l'emploi et l'écologie. Il a par ailleurs regretté « le grand absent de la présentation initiale : l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat ». « Si le gouvernement [...] obligeait le patronat et lui-même en tant qu'employeur à relever les salaires, cela permettrait de résoudre des problèmes », a-t-il dit. Il a aussi souligné l'absence d'annonce sur la prime de transport, même si Matignon a indiqué être prêt à la défiscaliser et a aussi évoqué la possibilité de la différencier selon les régions. « Le Premier ministre nous a signifié qu'elle était encore à l'arbitrage. Nous voyons assez mal les salariés traités différemment selon telle ou telle région », a-t-il poursuivi, ajoutant : « Nous voulons un socle obligatoire. » Cette mesure provoquant en outre l'opposition du patronat. « Il faut laisser les entrepreneurs et les salariés négocier sur une base volontaire », a par exemple répondu à la sortie le patron du Medef Geoffroy Roux de Bézieux. Laurent Berger (CFDT) a ainsi fustigé la « réaction presque grotesque des organisations patronales qui ont dit qu'elle reviendrait trop cher ». *Source AFP*

■ ... la CGT boude la réunion...

La CGT a décidé le 6 mai de ne pas participer à la rencontre organisée à Matignon dans la matinée, estimant que ce rendez-vous était « loin de répondre au mécontentement et à la colère du monde du travail », a-t-elle justifié dans un communiqué. Elle dit cependant avoir transmis « au gouvernement ses 19 propositions urgentes pour répondre aux besoins de la population et du pays ». « Qui peut croire que par la voix du Premier ministre l'exécutif va enfin prendre en compte les revendications qui s'expriment depuis des mois dans le pays ? », interroge le syndicat, citant notamment la revalorisation du

Smic, des pensions et des minima sociaux, la réduction du temps de travail, le rétablissement de l'ISF ou la suppression de la TVA pour les produits de première nécessité. « Alors qu'il y a urgence climatique, réduire cette question [écologique] aux seuls gestes du quotidien consiste une nouvelle fois à culpabiliser uniquement les citoyens en ménageant, par exemple, les industriels », relève la CGT. *Source AFP*

■ ... tout comme Solidaires...

« Monsieur Philippe, l'Union syndicale Solidaires décline votre invitation pour ce lundi 6 mai où vous conviez les organisations syndicales pour l'annonce officielle des décisions que vous avez prises suite à votre "grand débat" », écrit le syndicat dans sa réponse au Premier ministre, diffusée par email le 5 mai. « Quelques mesurenttes et du saupoudrage ne répondent en rien à la mobilisation sociale des Gilets Jaunes, des salarié-es en lutte dans de nombreux secteurs, et plus largement aux attentes de la population [...] ». Nous ne vous servons donc pas de caution pour votre entreprise de communication [...] », poursuit le syndicat. Il n'en offre pas moins, dans sa réponse, un « pense-bête » de « quelques mesures d'urgences, simples et de bon sens, à prendre rapidement pour améliorer les choses » : notamment un « Smic à 1 700 €, une augmentation de 400 € pour tous. tes (salarié. es, pensions, minima sociaux), aucun revenu au-dessous du seuil de pauvreté », la « baisse et partage du temps de travail », et « l'abandon » de la réforme de l'assurance chômage, et de celle des retraites.

■ ... le Medef « plaide pour une méthode agile pour faire émerger des solutions concrètes »...

Dans un communiqué diffusé le 6 mai, dans la foulée de la réunion organisée à Matignon, le Medef a appelé « à agir sur l'employabilité des actifs via l'apprentissage et la formation ». Il a aussi souligné que « le problème des emplois non pourvus, qui devient un véritable handicap pour de très nombreuses entreprises, doit mobiliser tous les acteurs pour apporter des réponses concrètes en termes de formation, mais aussi de logements et de mobilité ». « À cet égard, le Medef rappelle qu'il a proposé un chèque mobilité mis en place volontairement dans les entreprises, permettant d'accompagner les salariés éloignés de leur lieu de travail et favorisant les déplacements vertueux au plan écologique. L'organisation

patronale demande également à ce que les entreprises soient « davantage associées, au niveau national comme au niveau local, à toutes les instances chargées d'agir sur le terrain écologique » pour pouvoir apporter des solutions. Elle défend également une baisse des impôts de production, pour un « retour d'une compétitivité durable ». Et de conclure : « Le Medef entend participer de manière constructive à l'élaboration de solutions opérationnelles, inspirées des réalités du terrain et encourageant la compétitivité des entreprises. » « Loin des grandes réunions sans surprise, il plaide pour une méthode agile capable de faire émerger les bonnes pratiques pour les traduire en acte. »

■ ... la CPME ne veut pas d'une prime mobilité « obligatoire et uniforme »...

À l'occasion de la Conférence sur la « mobilisation nationale et territoriale sur l'emploi et les transitions » du 6 mai, « François Asselineau a manifesté son accord sur les priorités évoquées qu'il s'agisse des apprentis, des offres d'emplois non pourvues, des moyens de faciliter le retour à l'emploi, de la réindustrialisation ou de la transition climatique », affirme un communiqué de la CPME. « Il a cependant insisté sur le volet territorial à mettre en œuvre en mobilisant de manière pragmatique les moyens et budgets déjà disponibles », ajoute le communiqué, précisant qu'il ne s'agit pas de « rajouter des prélèvements et/ou des strates supplémentaires ». « En ce sens, il est à souligner que certaines bonnes idées théoriques peuvent s'avérer contre-productives », renvoyant à une « éventuelle prime mobilité ». Selon la CPME, celle-ci « ne doit pas être obligatoire et uniforme mais facultative et tenant compte des réalités économiques et territoriales », par exemple en ne limitant pas « la réflexion aux seules problématiques urbaines et/ou avec un prisme grandes entreprises ».

■ ... et l'U2P « invite l'ensemble des acteurs à s'appuyer sur les entreprises de proximité »

« Rappelant que les entreprises de proximité assurent la formation de plus de la moitié des apprentis de France et que les petites entreprises sont les plus créatrices d'emploi, Patrick Liébus [vice-président de l'U2P] a invité les différents acteurs à s'appuyer sur ces catégories d'entreprises pour atteindre les objectifs définis par le Premier ministre », annonce un communiqué de l'organisation patronale, diffusé le 6 mai, après la réunion à Matignon. L'organisation patronale a par ailleurs salué « les apports incontestables de la loi Avenir professionnel en faveur de l'apprentissage », tout en constatant que « pour un certain nombre d'entreprises, la formation d'apprentis représente désormais un surcoût par rapport à la situation

antérieure (jusqu'à 2000€ par an) et demande donc au gouvernement de revoir le dispositif sans quoi le nombre de contrats risque de diminuer ». L'U2P souhaite également que cette mobilisation « permette de mieux prendre en compte les besoins des apprentis (distance entre le CFA et l'entreprise) et des salariés en matière de déplacement et de logement ». Et de conclure : « Enfin, les différentes formes de concurrence déloyale qui continuent de pénaliser les entreprises de proximité devront être combattues afin de libérer leur potentiel de développement. »

Santé au travail

■ L'OPPBTP et la Cnam prolongent leur action en faveur de la prévention des chutes de hauteur

La première convention conclue en 2014 entre l'OPPBTP et la Cnam a démontré toute l'utilité d'une mobilisation conjointe. Grâce aux moyens mis en œuvre par les deux parties, 1 765 entreprises ont entamé une démarche prévention, sur les 3 500 entreprises identifiées et ayant un effectif de 20 à 49 salariés. Pour poursuivre et amplifier cette action, l'OPPBTP et la Cnam ont décidé de renouveler leur convention de partenariat. La Cnam concentrera son action sur 500 projets de construction pour déployer les mesures-socles auprès d'environ 300 maîtres d'ouvrage et 2 000 entreprises de BTP actives sur ces opérations. L'OPPBTP continuera d'accompagner des entreprises au titre de la convention 2014-2018, des secteurs d'activité charpente, couverture, construction métallique et maçonnerie gros-œuvre, entreprise de charpente et couverture de 10 à 49 salariés, et les entreprises réalisant des travaux de façade de plus de 20 salariés.

IRP

■ Les salariés de l'artisanat peuvent bénéficier d'offres d'ASC via la plateforme Proximeo

Dans un communiqué commun diffusé le 3 mai, cinq organisations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) et l'U2P rappellent avoir créé les « commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat » (CPRIA), afin de bâtir « un dialogue social régional adapté aux entreprises de l'artisanat ». « Il restait à constituer un dispositif national permettant de faire bénéficier aux salariés de l'artisanat d'offres en matière d'activités sociales, culturelles et sportives », poursuit le communiqué. « C'est chose faite avec le lancement le 29 avril de la plateforme Proximeo qui contribuera à l'attractivité des professions de l'artisanat et à la fidélisation des salariés des entreprises artisanales », en proposant « de nombreuses offres avantageuses

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

CONJONCTURE

L'activité du secteur

manufacturier français s'est stabilisée en avril 2019, selon l'indice PMI publié le 2 mai par la société IHS Markit. Il a atteint 50 points contre 49,7 en février.

L'activité du secteur

manufacturier a continué de se contracter en avril 2019 dans la zone euro pour le troisième mois consécutif, mais à un rythme légèrement moins important que le mois précédent, selon l'indice PMI publié le 2 mai par le cabinet Markit. Celui-ci s'est établi à 47,9, contre 47,5 en mars, son niveau le plus bas depuis près de six ans.

INFLATION

Le taux annuel d'inflation

a progressé en avril 2019 à 1,7 % en zone euro, contre 1,4 % en mars, en partie alimenté par le rebond observé en Allemagne, a annoncé l'Office européen des statistiques Eurostat le 3 mai.

NOMINATIONS

MODEF

Pierre Thomas, éleveur de l'Allier, a été élu à la présidence du Modéf, le plus petit des quatre syndicats agricoles français. Il était jusqu'à présent secrétaire général.

CEREQ

Florence Cordier a été à nouveau élue au poste de présidente du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), poste qu'elle occupe depuis 2015. Elle préside également le CFA Afia et la Fondation Paris-Sud Université.

SYNTEC CONSEIL

Mathieu Courtécuisse est devenu le 11 avril le président de Syntec Conseil, organisation professionnelle représentative des métiers du conseil.

ARKEMA

Thierry Parmentier deviendra en juin le directeur général ressources humaines et communication du groupe chimique Arkema. Depuis 2017, il était directeur des ressources humaines et membre du comité exécutif du groupe Alstom.

(chèques vacances, culture, voyages, sports, loisirs) ». « Elle est accessible gratuitement aux artisans et salariés relevant de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat [...] soit un potentiel de près de 3 millions de bénéficiaires sur l'ensemble du territoire (salariés, ayant droit familiaux et chefs d'entreprise). »

Entreprises

■ La CGT Énergie lance un tour de France et veut contrecarrer la réorganisation d'EDF

La Fédération nationale des mines et de l'énergie CGT (FNME-CGT) lance le 9 mai à Caen un « tour de France » pour « un service public de l'énergie » et « réfléchit » au moyen de contrecarrer le projet « Hercule » de réorganisation d'EDF, a-t-elle annoncé le 6 mai. « Nous défendons l'entreprise intégrée, il est inconcevable de voir EDF démontée », a souligné Sébastien Menesplier, secrétaire général de la FNME-CGT, lors d'une conférence de presse. Le projet « Hercule » doit être présenté aux organisations syndicales le 20 juin, a indiqué Sébastien Menesplier. La « caravane » de l'énergie, composée de quatre camions aux couleurs de la FNME-CGT, va parcourir pendant trois semaines 15 villes de France pour « valoriser cette conquête du service public de l'énergie ». Le syndicat défend un statut unique de l'énergéticien pour l'ensemble des salariés du secteur, et une baisse de la TVA de 20,6 % à 5,5 % sur les factures des ménages. « Le tour n'a pas vocation à rameuter les agents contre la casse d'EDF mais il peut y contribuer », a expliqué le syndicaliste. « On n'est pas là pour véhiculer les mauvaises nouvelles, on laisse la direction d'EDF les annoncer elle-même », mais « on va réfléchir à la manière de contrecarrer ce projet », a-t-il ajouté. *Source AFP*

■ GE Belfort : élus locaux et syndicats proposent des pistes de diversification

Selon les informations des *Échos*, publiées dans l'édition du 6 mai, le comité de groupe européen de la division « Power » de General Electric devrait définir les 9 et 10 mai le calendrier du plan de restructuration de l'entreprise. À Belfort, on craint 800 à 1 000 suppressions de postes. Si bien que les élus locaux, tous partis confondus, avaient écrit le 3 avril au président de la République sur cette question, celui-ci leur ayant répondu, dans un courrier daté du 29, que GE Belfort faisait l'objet de « la plus grande vigilance de l'État » (v. *l'actualité* n° 17810 du 6 mai 2019). Entre-temps, le 16, élus locaux, parlementaires et représentants syndicaux de l'usine ont participé à un conseil d'ag-

glomération extraordinaire du Grand Belfort. Au programme : une « motion de soutien aux salariés *via* la présentation de pistes de diversification, notamment dans l'aéronautique, pour profiter des capacités de brochage du site pour des pièces de moteurs d'avion », toujours selon le quotidien économique. D'autres pistes sont étudiées, « autour du programme de grand carénage d'EDF, dans l'hydrogène » notamment. Selon *Les Échos*, « l'intersyndicale SUD-CFECGC qui travaille sur ces pistes depuis un an, se félicite des relais politiques ».

■ La CGT propose un projet de mise en Bourse pour Verallia

D'après les informations des *Échos*, publiées dans l'édition du 6 mai, la CGT a défendu un projet alternatif de mise en Bourse de Verallia, l'ancienne filiale d'emballage de verre de Saint-Gobain, dont l'objectif est de « proposer au fonds américain Apollo, actionnaire à 90 % du groupe, à Bpifrance et à la direction de signer un accord d'entreprise atypique pour une mise en Bourse socialement responsable ». « Nous voulons un actionariat pérenne, qui associe davantage les salariés, dans une démarche sociale et environnementale [...] », a expliqué Dominique Spinali, le secrétaire du CSE de Verallia, cité dans le quotidien économique. La CGT est soutenue dans ce projet, nommé « Jeroboam », par « des instances syndicales allemande, italienne, portugaise, et espagnole (mais pas par la CFDT et la CGC en France) ». Un rendez-vous a été obtenu le 23 mai pour examiner le projet, soit huit jours après la présentation par la direction de son propre plan aux instances représentatives du personnel, « cette dernière se révélant assez prudente sur les recommandations de la CGT », toujours selon *Les Échos*.

■ Rouen : le licenciement abusif de 84 ex-salariés d'une usine de DVD confirmé en appel

La Cour d'appel de Rouen a confirmé le caractère abusif du licenciement de 84 ex-salariés d'une usine de fabrication de DVD de Louviers (Eure) propriété du groupe Cinram, qu'elle a condamné à verser un total de 1,6 million d'euros d'indemnités, a-t-on appris le 5 mai auprès de leur avocat David Verdier. En première instance, le 23 janvier 2017, « le Conseil de prud'hommes d'Evreux avait accordé plus de 3 millions d'euros » aux salariés, a-t-il précisé. « Les sociétés Cinram Holdings France et Cinram Optical Disc ont commis une faute ou légèreté blâmable. Les licenciements économiques intervenus l'ont été sans cause réelle et sérieuse », indique l'arrêt rendu le 2 mai. L'usine avait fermé en 2012. Au total, les 84 anciens salariés se sont vu attribuer la somme de 1,6 million d'euros au titre des dommages-intérêts

pour licenciement économique sans cause réelle et sérieuse. Les sociétés « ont pris des décisions dommageables qui ont contribué à aggraver la situation économique de l'entreprise, en ne prenant pas les décisions pertinentes lui permettant de se redresser et en poursuivant l'objectif défini en amont consistant en tout état de cause en sa liquidation », ont estimé les magistrats. *Source AFP*

Minima sociaux

■ Lutte contre la pauvreté : la Meurthe-et-Moselle signe une convention d'appui avec l'État

Dans un communiqué commun diffusé le 26 avril 2019, le département de Meurthe-et-Moselle et l'État ont annoncé la signature d'une convention d'appui à la lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. « Dès 2019, l'État apporte ainsi un soutien au département de près de 1,8 million d'euros et cet effort atteindra 2,7 millions d'euros en 2022 », précise le communiqué. Le département s'engage ainsi à poursuivre plusieurs objectifs, parmi lesquels le renforcement de « l'accès aux droits sociaux » et l'amélioration de « l'orientation et l'insertion professionnelle des allocataires du Revenu de solidarité active » (RSA).

Dépendance

■ Le collectif « Je t'aide » publie une synthèse des demandes des aidants

Dans le cadre du grand débat, le collectif « Je t'aide » a mené une consultation nationale et publié « une synthèse rassemblant les demandes des aidant.e.s », a-t-il annoncé dans un communiqué du 16 avril. Parmi ces propositions : la création d'un statut d'aidant.e.s, pour « permettre une reconnaissance » et l'ouverture de « droits concrets : sociaux, fiscaux, répit, retraite, formation, congé », etc. Il faudrait également, selon le collectif, « faciliter » leur vie quotidienne, par « la centralisation des recours et des informations, la création d'un guichet unique » ou encore « la formation du service public ». Autre demande : « rendre la fiscalité plus juste », car « les aidant.e.s se précarisent, alors même qu'il.elle.s rendent service à la collectivité ». Le collectif propose par exemple une « exonération des impôts relative au volume d'heures d'aide », des « crédits d'impôts sur les équipements, les aménagements, l'aide à domicile et les hébergements », une « suppression de l'imposition des aides reçues (PCH) ». Il faudrait enfin « sensibiliser la société pour informer et repérer les aidant.e.s en situation de fragilité ».