

- > **L'ordonnance sur les règles applicables** à l'épargne retraite Pacte est sur les rails
- > **Le patronat refuse de négocier un ANI** et une définition nationale de l'encadrement
- > **Dans le régime de protection sociale des transports**, les actions de solidarité évoluent
- > **Le thermalisme et l'hospitalisation privée** organisent la fusion de leurs champs d'application

le dossier jurisprudence hebdo p. 1-2

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

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

RETRAITE

L'ordonnance sur les règles applicables à l'épargne retraite Pacte est sur les rails

Des projets d'ordonnance, de décret et d'arrêté, diffusés le 20 mai par la Direction du trésor «pour concertation informelle», détaillent les mesures envisagées dans le cadre de la réforme des produits d'épargne retraite d'entreprise et individuel prévue par la loi Pacte. Nouveaux produits d'épargne retraite d'entreprise et individuel, possibilité de regrouper en un plan unique les produits d'épargne d'entreprise, calendrier d'entrée en vigueur, modalités de transfert et de transformation... Tels sont les principaux axes de ces projets de textes que l'hebdomadaire PSI s'est procuré (n° 1171 du 29 mai 2019).

En matière d'épargne retraite, la loi Pacte autorise le gouvernement à prendre plusieurs ordonnances. Un premier projet transposant la directive dite «portabilité» 2014/50/UE, qui prévoit notamment la fin des régimes de retraite chapeau tel qu'on les connaît, a déjà été dévoilé (v. l'actualité n° 17795 du 11 avril 2019). Cette fois-ci, a été diffusé le 20 mai un **projet d'ordonnance** sur l'**épargne retraite supplémentaire** en vue d'une concertation informelle avec les acteurs du secteur. Ce texte, accompagné par un **projet de décret et d'arrêté**, détaille les règles communes des nouveaux produits d'épargne

retraite mis en place par l'article 71 de la loi Pacte dans le Code monétaire et financier (v. l'actualité n° 17797 du 15 avril 2019). Il définit **deux produits d'épargne retraite** d'entreprise **distincts** : l'un **facultatif** bénéficiant à l'ensemble des salariés (plan d'épargne retraite d'entreprise **collectif**) ; l'autre à adhésion **obligatoire** qui peut ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés (plan d'épargne **catégoriel**). Les entreprises auraient la possibilité de les regrouper en un produit unique. Notons que, pour le moment, le projet de texte ne prévoit pas encore le régime social applicable aux nouveaux produits d'épargne retraite.

Vers un nouveau Perco « Pacte »...

Le premier produit, épargne retraite d'entreprise collectif, a vocation à se substituer au Perco. Il se verrait appliquer la plupart des règles relatives aux plans d'épargne d'entreprise (PEE). Parmi les nouveautés instaurées par le projet d'ordonnance : le **transfert de droits individuels** d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite **avant le départ** de l'entreprise ne serait **possible qu'intégralement**. Une telle décision entraînerait la **clôture** du plan transféré et la **renonciation** du titulaire au bénéfice du plan. Préalablement, le gestionnaire du plan devrait informer expressément le titulaire souhaitant procéder à ce transfert des conséquences de sa décision.

Peu d'évolutions sont **prévues** en matière d'**alimentation du plan**, à l'**exception** notable que ceux-ci pourraient recevoir les **sommes** issues des **versements obligatoires** du salarié ou de l'employeur en

provenance d'un **autre plan d'épargne retraite** auquel le salarié est affilié à titre obligatoire, en lien avec la portabilité des droits entre plans d'épargne retraite prévue par la loi Pacte.

Le projet d'ordonnance définit, en outre, les modalités de gouvernance de ces plans, en prévoyant notamment que les plans investissant dans d'autres types de supports que des parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) devraient mettre en place un **comité de surveillance** composé de représentants de l'entreprise et, pour

TITRES ÉLIGIBLES ET GESTION PILOTÉE

Outre le projet d'ordonnance, un projet de décret et un projet d'arrêté ont été transmis. Ils visent à définir les titres éligibles aux plans d'épargne retraite ainsi que la gestion pilotée. Il est ainsi proposé d'inclure tous les fonds déjà éligibles à l'assurance-vie (FCP, Sicav, FCPR, FCPI, OPCV, etc.), avec toutefois des plafonds différents, par exemple plafonnement à 10% des FCPR. En outre, les produits d'entreprise pourraient également investir dans des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) à gouvernance paritaire. En matière de gestion pilotée, les projets de textes détaillent le principe d'un investissement dans des actifs adaptés à un horizon de long terme, avec augmentation progressive de la part des actifs sécurisés à l'approche de l'âge de la retraite.

moitié au moins, de représentant des titulaires du plan. Celui-ci serait **chargé de veiller à la bonne gestion du plan** et à la représentation des intérêts des titulaires. Il se **réunirait** au moins **une fois par an**. Le gestionnaire du plan informerait en outre chaque trimestre le comité de surveillance de la performance des actifs.

... et un nouveau plan d'épargne catégoriel

Le deuxième type de plan d'entreprise prévu par le projet d'ordonnance serait un « plan d'épargne retraite de fidélisation ». Ces produits, qui seraient à **adhésion obligatoire**, pourraient ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Ils seraient mis en place selon les mêmes modalités que les contrats « article 83 » auxquels ils se substitueraient. Ces plans seraient alimentés selon les mêmes modalités que les Perco Pacte, à l'exception des abondements de l'employeur, à condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés par ailleurs. Le plan devrait en outre pouvoir recevoir les versements obligatoires de l'employeur et des salariés. Tout comme pour le Perco Pacte, des dispositions visant à permettre l'alimentation du plan par transfert de sommes en provenance d'autre plan d'épargne retraite seraient prévues. Du côté de la gouvernance, chaque **plan** d'épargne retraite de fidélisation pouvant être **alimenté par l'intéressement et la participation** devrait instituer un **comité de surveillance** respectant les mêmes règles que celles prévues pour les Perco Pacte mentionnées ci-avant.

Possibilité de regrouper ces deux produits d'épargne retraite d'entreprise

Le projet d'ordonnance prévoit de permettre aux entreprises qui disposeraient à la fois d'un produit collectif et d'un produit catégoriel de les **regrouper en un seul produit** qui cumulerait toutes les possibilités des différents produits. Concrètement, le produit prendrait la forme d'un **Perco Pacte**, pour lequel l'entreprise pourrait décider par accord, ratification à la majorité des intéressés ou de manière unilatérale, de mettre en place des versements obligatoires normalement réservés au plan d'épargne retraite de fidélisation. Le cas échéant, ces versements pourraient être réservés à une ou plusieurs catégories objectives de salariés.

Nouveau produit d'épargne retraite individuel

Sur le même modèle que les produits d'épargne retraite d'entreprise, le projet

d'ordonnance prévoit de mettre en place un **nouveau produit d'épargne individuel** qui succéderait à la fois au plan d'épargne pour la retraite populaire (Perp) et au contrat Madelin. Il pourrait être souscrit auprès d'un assureur ou d'un gestionnaire d'actifs. Concernant les **obligations de conseil des produits individuels**, elles seraient encadrées par des directives européennes applicables aux différents acteurs (obligations sectorielles) avec **deux spécificités** :

- un **devoir de conseil obligatoire** du gestionnaire du plan d'épargne retraite envers le **salarié** qui **entend souscrire** au plan. Ce conseil concerne notamment les caractéristiques du plan (modalités de gestion financière, disponibilité de l'épargne, régime fiscal et social...);
- une **obligation** pour le gestionnaire de répondre à l'interrogation du titulaire sur les modalités de **sorties** à partir de la **cinquième année avant** le départ à la **retraite**.

Concernant les règles spécifiques aux produits individuels assurantiels, il est prévu de s'inspirer des obligations actuelles des Perp en simplifiant leur fonctionnement.

Obligation de cantonnement de l'épargne retraite

Les assureurs devraient constituer une **comptabilité auxiliaire d'affectation** dédiée à l'épargne retraite, qui devrait permettre d'octroyer un super-privilège aux souscripteurs, adhérents, assurés ou bénéficiaires sur les autres créanciers concernant les biens et droits résultant des enregistrements comptables de cette comptabilité. Ce cantonnement serait **obligatoire** pour les **nouveaux produits d'épargne retraite** (collectifs et individuels). Les assureurs auraient aussi la faculté d'intégrer au canton les produits d'épargne retraite actuels.

Calendrier d'entrée en vigueur envisagé...

Le projet de texte détaille les étapes de mises en œuvre de la réforme :

- À compter du **1^{er} octobre**, **entrée en vigueur de la loi** et de l'**ordonnance** :
 - possibilité d'**ouvrir** des **produits** issus de la loi **Pacte**,
 - possibilité de transformer les anciens produits en phase d'épargne;
- À compter du **1^{er} avril 2020** :
 - interdictions d'**ouvrir** des affaires nouvelles sur les anciens produits. Ce délai de sept mois doit permettre de ne pas interrompre brutalement la distribution et notamment laisser du temps à la formation des agents et l'adaptation des systèmes d'information. Les **versements complémentaires sur les anciens produits** restent néanmoins possibles,

– entrée en vigueur des dispositions relatives aux associations souscriptrices en assurance-vie;

- À compter du **31 décembre 2021** :

- date limite pour le **transfert des produits Pacte assurantiels dans la comptabilité auxiliaire**; d'affectation sous le contrôle de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR),
- les **produits antérieurs** (Perp, Madelin, article 83) seraient **transférables** dans la comptabilité auxiliaire d'affectation jusqu'au 31 décembre 2023, sous le contrôle de l'ACPR.

... et modalités de transformation des contrats en cours

Le projet d'ordonnance prévoit une **transférabilité individuelle** des anciens produits vers les nouveaux produits Pacte, avec accord contractuel de l'épargnant, étant précisé que certaines modifications, telles que les possibilités de sorties en capital ou de sorties anticipées pour la résidence principale ne seraient pas appliquées aux **anciens produits**, afin d'inciter au transfert. Le devoir de conseil serait applicable à l'occasion de ce transfert, avec une information spécifique sur les modifications. En outre, les **contrats** collectifs et individuels **en cours** pourraient être **transformés** en produits Pacte selon les modalités de droit commun (Perp, Madelin, article 83), et pour les Perco selon les mêmes modalités que celles actuellement en vigueur pour leur mise en place (accord collectif, accords avec les partenaires sociaux, accord au CSE, ratification aux 2/3 du personnel, décision unilatérale de l'employeur). ■

Projets d'ordonnance, de décret et d'arrêté relatifs à l'épargne retraite supplémentaire, 20 mai 2019

 CONSULTER LES DOCUMENTS SUR : www.liaisons-sociales.fr

// Conférence Liaisons

► CSE, cap sur l'aventure !

Liaisons sociales organise en partenariat avec l'Association nationale des comités sociaux et économiques (ANCSE) et Malakoff Médéric Humanis une journée spéciale sur les CSE pendant l'Armada de Rouen à Alizay, le **jeudi 13 juin 2019**. En présence d'experts, de professeurs de droit et d'avocats spécialisés, venez actualiser vos connaissances et acquérir de nouvelles compétences sur la nouvelle instance !

Informations et inscriptions : <https://ancse.fr/index.php/fr/news/evenements-ancse/48>

Le patronat refuse de négocier un ANI et une définition nationale de l'encadrement

Lors de la réunion du 29 mai, la délégation patronale a révélé qu'elle ne disposait d'aucun mandat pour négocier un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement, ainsi que pour discuter d'une définition des cadres. C'est « un peu la douche froide », a réagi Éric Pérès (FO), qui s'interroge dès lors sur l'avenir de la négociation au niveau national. Malgré tout, les négociateurs ont convenu de la mise en place de trois groupes de travail sur les enjeux actuels de l'encadrement, dont les travaux feront l'objet d'une restitution le 2 juillet.

« Notre mission n'est pas de travailler dans le sens d'un ANI. Ce n'est pas non plus de travailler sur une définition », a déclaré Patrick Cheppe, chef de file patronal (Medef), au sortir de la séance de négociation sur l'encadrement du 29 mai 2019. Les travaux sur une telle définition semblaient pourtant bien engagés lors de la précédente séance du 29 mars (v. *l'actualité* n° 17788 du 2 avril 2019). Une volte-face vivement dénoncée par les délégations syndicales. Malgré tout, « on continue à travailler sur le contenu », car c'est ce qui démontrera l'utilité d'un ANI, estime Marylise Léon (CFDT). Trois séances de travail ont ainsi été programmées en juin, en vue de la prochaine séance de négociation du 2 juillet.

Exit la définition nationale interprofessionnelle des cadres ?

Pour le patronat, l'accord Agirc-Arrco de 2017 suffit à définir les cadres bénéficiant du régime de prévoyance spécifique, puisqu'il reprend les anciens articles 4 et 4 bis de l'accord Agirc de 1947. De plus, les organisations patronales des branches ne voudraient pas de redéfinition de l'encadrement risquant de « percuter » leurs classifications, alors même que certaines travaillent à la refonte de ces dernières. C'est ce qui justifie l'absence de mandat patronal pour négocier un ANI et une définition de l'encadrement.

Alors que de l'autre côté de la table de négociation, les syndicats étaient venus avec une proposition de définition commune (v. *l'encadré ci-contre*). « La commission de l'Apec a absolument besoin de la conclusion de la négociation »

pour exercer « un mandat important : appeler des cotisations et valider le bénéfice ou non de la prévoyance » spécifique des cadres, a averti Philippe Masson (CGT).

Le patronat a soulevé un autre débat : celui du caractère impératif ou supplétif de l'accord Agirc-Arrco de 2017, alors même que les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont révisé l'articulation des normes. Pour une partie du patronat, la cotisation patronale consacrée à la prévoyance spécifique des cadres (1,5 %) pourrait ainsi être modulée par accord de branche ou d'entreprise. Les délégations syndicales rejettent cette analyse. Pour elles, la cotisation de 1,5 % s'impose à tous. Ce serait également la position de la DGT (Direction générale du travail) et de la DSS (Direction de la sécurité sociale), s'accorde à dire l'ensemble des négociateurs. « On est très déçus de l'attitude du Medef consistant à invoquer des arguties faussement juridiques pour cacher une volonté politique qu'on n'a pas de mal à décoder : ne pas avancer sur cette négociation », a déploré Gérard Mardiné (CFE-CGC).

Mais dans l'attente d'une position définitive de l'exécutif et/ou du juge, « ça ne peut pas être notre sujet du jour », a tranché Elisabeth Tomé (Medef).

Trois groupes de travail sur les enjeux de l'encadrement

Malgré ces divergences profondes, patronat et syndicats ont tout de même convenu de programmer trois réunions de travail sur divers aspects de l'encadrement :

- une sur les enjeux sociétaux le 6 juin : évolution professionnelle, égalité femmes/hommes, formation et actualisation des connaissances, impact du numérique, qualité de vie au travail, etc. ;

- une sur les enjeux socio-économiques le 14 juin : rôle du cadre, mobilité, employabilité des seniors, etc. ;

- une sur les enjeux managériaux le 26 juin : place du cadre, éthique, évolution du lien de subordination, délégation de pouvoirs, reconnaissance, motivation et engagement.

« Il ne s'agit pas d'examiner des problématiques de niche mais de bien voir comment se posent les sujets à l'encadrement, compte tenu de leur place et rôle bien particulier dans le processus

UNE DÉFINITION DE L'ENCADREMENT PROPOSÉE PAR L'ENSEMBLE DES SYNDICATS

« Est membre du personnel d'encadrement tout salarié :
– qui a une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés : soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ; soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation permanente continue ;
– auquel il est confié des fonctions qui conditionnent ou induisent la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par là même, influe significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
– qui a une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
– qui a une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise : soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ; soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités. »

de travail », a précisé Sylvie Durand (CGT).

Une restitution de ces travaux sera réalisée le 2 juillet, lors de la prochaine séance de négociation. Pour Patrick Cheppe (Medef), c'est cette restitution qui conduira à décider de la forme à donner à l'issue des discussions. ■



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

Dans le régime de protection sociale des transports, les actions de solidarité évoluent

Les partenaires sociaux des professions des transports et des activités du déchet ont signé, le 15 février 2019, un avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés de ces branches. Ce texte élargit à des situations difficiles l'utilisation des points de solidarité mis à disposition des salariés.

Dans le cadre de la politique de prévention, de solidarité et d'action sociale qu'elles mènent, les professions des transports et des activités du déchet ont renforcé, *via* un avenant du 15 février 2019, le dispositif de prévention du titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016, géré par Carcept Prévoyance. Il élargit également le champ des actions de solidarité à des situations « difficiles », même si elles ne sont pas directement liées à un sinistre.

Un haut degré de solidarité...

Dans ce régime de protection sociale, chaque salarié dispose d'un **compte de points** se divisant en **deux compartiments** : l'un pour **accueillir des points**

d'activité, l'autre des **points de solidarité**, ces derniers permettant un accompagnement personnalisé des bénéficiaires. Le titre IV de l'accord de 2016 fixe les dispositions relatives au degré de solidarité du régime. Il prévoit, notamment, le **financement d'actions de prévention**, ouvrant droit à l'**attribution de tels points de solidarité**.

Ce titre IV crée, par ailleurs, le fonds dédié au haut degré de solidarité. Ce dernier, qui rend effective « une mission d'intérêt économique général », est alimenté par une quote-part spécifique de cotisations. Celle-ci doit représenter, selon l'accord de 2016, l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05 %.

... renforcé en 2019

Initialement, l'**utilisation des points de solidarité** devait permettre, par attribution d'un capital ou grâce à l'accès à des services supplémentaires, une amélioration d'une prestation inaptitude ou prévoyance, sur demande du bénéficiaire de cette prestation. Désormais, ils sont **mobilisables en cas de situations difficiles** (arrêts de travail de longue durée, décès d'un proche, aide d'un

proche en situation de perte d'autonomie) qui, sans être liées à un sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès) nécessitent un accompagnement personnalisé. Ainsi, les points de solidarité peuvent être utilisés pour :

- un **accès à des services supplémentaires** dans des situations telles que le bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance, l'arrêt de travail continu de plus de six mois, l'affection de longue durée dite « exonérante », la situation d'aidant familial, le décès ou l'invalidité du conjoint ou d'un enfant ;
 - l'**acquisition à tarifs préférentiels d'outils de prévention** ou d'accès à des actions relatives à la qualité de vie au travail, au retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration de l'état de santé, la réduction du risque AT-MP.
- Les partenaires sociaux demanderont l'extension de cet avenant. ■

Avenant du 15 février 2019 à l'accord sur le nouveau modèle de protection sociale des salariés des transports et des activités du déchet

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

CONVENTIONS ET ACCORDS

Le thermalisme et l'hospitalisation privée organisent la fusion de leurs champs d'application

Un accord portant fusion des champs d'application de la convention collective du thermalisme et de celle de l'hospitalisation privée à but lucratif a été conclu le 14 mars 2019. Déposé le 6 avril 2019 en vue de son extension, il prévoit une période de négociation d'une durée de cinq ans afin de définir les dispositions harmonisées.

Dans le cadre de la restructuration des branches prévue par la loi du 8 août 2016 et par le décret du 19 octobre 2016 (*v. le dossier pratique -Accords, branche- n° 193/2018 du 24 octobre 2018*), les organisations patronales (CNETH, FHP, Synerpa) et les syndicats CFDT, CFTC et FO ont signé, le 14 mars 2019,

un « **accord de champ** destiné à rapprocher la convention collective nationale (CCN) du thermalisme de la CCN de l'hospitalisation privée » à but lucratif. Dans ce cadre, sont prévues les modalités de regroupement des champs d'application des deux CCN et le calendrier de mise en place de la CC unique. Selon les signataires, cette future « structuration de la convention collective de branche » devrait « permettre d'**attirer**, le cas échéant, de **nouvelles branches proches ou connexes**, exerçant des activités liées à l'accompagnement et à la prise en charge de la santé et du bien-être de la personne ». À noter que le **choix par le thermalisme de l'Opco Santé** est validé par un arrêté publié au *Journal officiel* du 1^{er} juin 2019.

Nouveau champ d'application

En vue de regrouper « en un texte unique » le champ d'application de ces deux conventions collectives, l'accord **repren**d le **champ d'application** de la CCN de l'**hospitalisation privée en y intégrant** désormais les **établissements thermaux**. Ainsi, seront couvertes par la nouvelle convention collective les activités suivantes :

- les **services hospitaliers** ;
- les **activités hospitalières** ;
- l'hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- l'hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- l'hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

– l'hébergement social pour personnes âgées ;
 – l'accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
 – et **désormais l'entretien corporel** ce qui correspond, selon la nomenclature de l'Insee, aux activités telles que celles fournies par les bains turcs, les saunas et les bains de vapeur, les solariums, les stations thermales, les instituts d'amaigrissement et d'amincissement, les instituts de massage, etc.
 L'accord insère également dans le champ de la future CCN **l'annexe du 10 décembre 2002** de la CCN de l'hospitalisation privée qui prévoit des dispositions spécifiques concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (*v. modalités ci-dessous*).

Modalités de négociation de la nouvelle convention collective

Les signataires rappellent l'encadrement législatif entourant la fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives (*C. trav., art. L. 2261-33*). La mise en place d'un **tissu conventionnel commun** devra donc être réalisée **dans le délai de cinq ans** postérieu-

rement à l'entrée en vigueur de l'accord, **l'objectif**, étant de **parvenir** à « une **convention collective unique préservant les spécificités sectorielles** notamment, des emplois, des métiers, l'organisation du travail etc., qu'il s'agisse des établissements relevant de l'hospitalisation privée, des établissements accueillant des personnes âgées ou encore des établissements thermaux ».

Durant la période de négociation, précise l'accord, les dispositions de la CCN du thermalisme continueront à s'appliquer aux entreprises relevant de ce secteur d'activité à l'exception de celles qui viendraient à être remplacées au cours de ce délai de cinq ans par des dispositions conventionnelles communes.

De plus, en vue de prendre en compte les spécificités sectorielles, notamment celles du thermalisme, des **accords spécifiques pourront être intégrés** à l'annexe du 10 décembre 2002 ou faire l'objet d'annexes jointes à la future convention collective.

Mise en place d'une CPPNI d'harmonisation

L'accord prévoit également la **création d'une commission paritaire** perma-

nente de négociation et d'interprétation (CPPNI) chargée d'harmoniser les conventions collectives. Cette « CPPNI d'harmonisation » sera composée de **cinq représentants par organisation** syndicale de salariés représentative dans au moins l'un des champs d'application de la branche de l'hospitalisation privée et de la branche du thermalisme ainsi que de représentants des employeurs appartenant aux mêmes champs.

Leur nombre ne pourra pas dépasser le nombre total de représentants des organisations syndicales des salariés. Les membres de cette commission bénéficieront, dans le cadre de leur participation aux séances de négociation, d'une **autorisation d'absence** et de **prise en charge des frais** selon les accords en vigueur dans chacune des branches dont ils relèvent. ■

Accord du 14 mars 2019 destiné à rapprocher la convention collective du thermalisme de la convention collective de l'hospitalisation privée et son annexe

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

// à retenir aussi

➤ Projets

Le projet de loi santé est examiné à partir du 3 juin 2019 au Sénat. Après l'Assemblée nationale, les sénateurs auront toute la semaine pour ausculter le projet de loi relatif à « l'organisation et à la transformation du système de santé » et ses 700 amendements. Les discussions porteront notamment sur la fin du « numerus clausus » pour les étudiants en médecine, les hôpitaux de proximité, la transformation numérique, sans oublier l'un des sujets phare : le problème posé par de la désertification médicale. A l'issue de cette première lecture, le vote solennel est prévu le 11 juin.

➤ Législation et réglementation

Revalorisation du montant de référence du chèque santé pour l'année 2019.

Mis en place au 1^{er} janvier 2016 dans le cadre de la généralisation de la couverture complémentaire santé, le versement santé est acquitté par les employeurs pour les salariés en contrats courts ou à temps très partiel et se substitue au financement de la couverture collective obligatoire (*v. le dossier juridique - Sécu., financ. - n° 10/2016 du 15 janvier 2016*). Les montants planchers servant au calcul du versement santé sont revalorisés pour l'année 2019 passant respectivement de 15,58 € en 2018 à 15,94 € dans le cas général et de 5,20 € en 2017 à 5,32 € pour un salarié affilié au régime d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (*sur le calcul du versement santé : v. l'actualité n° 17388 du 22 août 2017*) (*Arr. du 14 mai 2019, NOR : SSAS1914083A, JO 29 mai*).

➤ Conventions et accords

Statut collectif des salariés des « cars Macron ».

L'accord du 23 février 2017 (*v. l'actualité n° 17290 du 21 mars 2017*) relatif à l'exercice de l'activité des conducteurs affectés aux SLO (services librement organisés, dans le cadre de la loi du 6 août 2015) est étendu. L'arrêté ne comporte aucune réserve (*JO du 18-5-2019, BO-CC n° 2017-16*).

Salaires dans les transports de voyageurs.

Les avenants n° 84 (cadres), n° 92 (TAM), n° 94 (employés) et n° 111 (ouvriers) du 19 décembre 2018, revalorisant les salaires minimaux de 2 % par rapport à janvier 2018 (*v. l'actualité n° 17754 du 13 février 2019*) sont désormais étendus (*JO du 30-5-2019, BO-CC n° 2019-11*).



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 Szyt (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 : STAMP, ZAC du Chêne Bocquet, 60 rue Constantin Pecqueur, 95150 Taverny (origine du papier : Suède ; taux de fibres : 0 % ; certification : PEFC ; eutrophication : 0,023 kg/tonne). Dépôt légal : à parution. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 10 pages dont 1 page de publicité, et un dépliant. Service clients : contact@wkl.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>



Handicapés

■ La liste des candidats retenus pour l'expérimentation du relaiage des aidants est publiée

Le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées a mis en ligne la liste des 51 candidats du secteur privé sélectionnés pour l'expérimentation de la suppléance (ou relaiage) du proche aidant à domicile ou, hors domicile dans le cadre de séjours de répit aidants-aidés, par un salarié volontaire employé ou placé par un établissement ou service social et médico-social. 11 de ces candidats ont été autorisés à mener l'expérimentation dans le cadre de séjours de répit aidants-aidés (*D. n° 2019-372 du 26 avril 2019, JO 28 avril*). « Au total, la sélection des candidats représente ainsi plus de 220 établissements autorisés, pouvant mettre en œuvre l'expérimentation sur 54 départements et 14 régions », précise le secrétariat d'État. Cette expérimentation prévue par la loi Société de confiance du 10 août 2018, s'étale du 10 mai 2019 au 30 décembre 2021. Elle permet des dérogations au droit du travail en matière de temps de travail et de repos (*v. le dossier juridique -Sécu.- n° 163/2018 du 10 septembre 2018; v. l'actualité n° 17749 du 6 février 2019*).

IRP

■ La CFE-CGC Orange réclame une commission dédiée à l'égalité professionnelle

« Bien que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes nécessite encore beaucoup de travail pour devenir effective dans notre entreprise, la direction d'Orange refuse pour le moment de maintenir une commission dédiée à l'égalité professionnelle des nouveaux CSE », indique la CFE-CSE Orange dans un communiqué de presse du 28 mai. Les élections sont prévues en novembre prochain: le syndicat a donc écrit à la ministre du Travail et à la secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes « pour obtenir leur appui en faveur de cette commission ».

Emploi et chômage

■ La CFDT expérimente avec ses partenaires des passerelles d'emploi dans les Hauts-de-France

En Picardie, des salariés de l'agroalimentaire, de la métallurgie ou de la chimie hésitent à occuper certains postes, comme ceux d'opérateurs de maintenance ou de conducteur de lignes, similaires dans ces secteurs d'activités, constate la CFDT par communiqué

du 29 mai 2019. « Pour pallier le manque de compétences dans ces métiers, la CFDT participe à des actions dans le cadre d'un Edec (engagement développement et compétences) », sous forme d'expérimentation, avec les employeurs de ces secteurs et les représentants de l'État, note l'organisation. Objectif: identifier les conditions de réussite des passerelles et modéliser une méthode de travail qui sera déployée par la suite en Île-de-France, en Bretagne, en Rhône-Alpes et dans le Grand-Est.

Formation

■ L'Opco des entreprises de proximité se dit « en ordre de marche », dit l'U2P...

« L'Opco des entreprises de proximité a désigné le 27 mai à la quasi-unanimité (54 voix pour et six abstentions) son directeur général, Arnaud Muret », annonce un communiqué de l'Union des entreprises de proximité (U2P), diffusé le 28 mai. « Les partenaires sociaux gestionnaires de l'Opco (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, CPME, U2P) ont fait preuve de responsabilité pour parvenir à cette solution », estime l'organisation patronale. « Ainsi, après l'accès à la présidence de Sylvia Veitl (CGT-FO) et à la vice-présidence de Philippe Gaertner (U2P), l'Opco EP est en ordre de marche pour se mettre au service des entreprises de proximité et des 54 branches professionnelles qu'il rassemble ».

■ ... et la CPME annonce les nominations d'Arnaud Muret, DG et Joël Ruiz, directeur général délégué L'Opco EP « administré, pour la partie patronale par la CPME et l'U2P, s'est doté hier d'une nouvelle direction », indique la CPME par communiqué de presse le 28 mai. Les partenaires sociaux ont validé une motion permettant, jusqu'à la dévolution devant intervenir au plus tard le 31 décembre 2019, de « garantir l'équité entre les Opca Agefos PME et Actalians », et ce, « grâce à une personne spécifiquement recrutée à cette fin ». C'est Joël Ruiz, directeur d'Agefos PME, qui sera directeur général délégué en charge de la coordination nationale du réseau territorial de proximité tandis qu'Arnaud Muret, directeur d'Actalians, assurera la fonction de DG.

Minima sociaux

■ Le RSA a fêté ses dix ans: un bilan mitigé et bientôt du changement

Conçu par Martin Hirsch, haut-commissaire aux solidarités actives le 1^{er} juin 2009, le revenu de solidarité

active (RSA) devait faire mieux que le revenu minimum d'insertion (RMI), créé en 1988. Le bilan n'est pas bon. Fin 2018, 1,84 million de personnes le percevaient pour un montant moyen de 496 € par mois, selon la Cnaf. Le « non-recours » concerne « près d'un ménage éligible sur trois » en 2017 d'après le Secours catholique. Le bilan est tout aussi mauvais sur le « parcours d'insertion ». « Trappe à précarité et à bas salaires » ? Emmanuel Macron a annoncé « une loi en 2020 » afin de créer « un revenu universel d'activité qui fusionne le plus grand nombre possible de prestations ». La secrétaire d'État a lancé le 3 juin, aux côtés de la ministre des Solidarités Agnès Buzyn et de quatre autres membres du gouvernement, la concertation officielle sur cette réforme aux contours et aux objectifs encore flous. *Source AFP*

Maladie

■ Les remboursements de soins du régime général ont évolué de 2,3 % de janvier à avril

« Les remboursements de soins du régime général de janvier à avril évoluent de 2,3 % », selon un communiqué de la Caisse nationale de l'assurance maladie diffusé le 24 mai. « Les dépenses de soins de ville ont augmenté de 1,7 % sur les quatre premiers mois de l'année et de 1,8 % sur les 12 derniers mois, hors forfaits », est-il précisé, les remboursements de soins médicaux et dentaires ayant progressé de 0,9 % entre janvier et avril 2019 et de 1,3 % sur les 12 derniers mois. « Dans le détail, au cours des quatre premiers mois, les remboursements de soins de généralistes ont évolué de -0,7 %, ceux de soins spécialisés progressé de 1 % et ceux de soins dentaires de 0,2 % ». Sur les 12 derniers mois, « ces évolutions sont respectivement de -0,6 % (soins de généralistes), +1,7 % (soins de spécialistes) et -0,1 % (soins dentaires) ». Par ailleurs, « de janvier à avril 2019, les versements d'indemnités journalières ont évolué de +3,6 % (+4,2 % sur 12 mois) ». « Au total, les dépenses du régime général progressent de 2,0 % en rythme annuel », conclut le communiqué.

RH et management

■ L'avènement de l'IA et des bots dans les RH passe par la protection des données, selon les décideurs RH

Selon l'étude « tendances 2020 sur le marché des solutions RH » de Markess by exægis, publiée le 21 mai, 17 % des décideurs RH interrogés se déclarent prêts à investir dans l'intelligence arti-

ficielle (IA) à plus ou moins court terme. Hélène Mouiche, analyste senior et auteure de l'étude souligne qu'«exploiter tous les atouts de l'IA nécessite cependant une base solide en termes de gestion des données RH». L'étude montre également que les bots (agent logiciel automatique ou semi-automatique qui interagit avec des serveurs informatiques) font aussi leur apparition dans le secteur des RH. Ils sont perçus comme «utiles», voire «incontournables» par 62 % des décideurs RH. Selon Markess by exægis, répondre aux questions de premier niveau des candidats dans un processus de recrutement ou assister les collaborateurs dans leurs tâches administratives sont «autant d'usages à développer». Délestés de «tâches répétitives et sans valeur ajoutée», les opérationnels RH peuvent alors «davantage se consacrer» à la stratégie de la gestion du capital humain. Enfin, l'ère de l'IA et des bots ne fait cependant pas oublier que dans un contexte social tendu avec un cadre réglementaire renforçant la sécurisation des données, la notion de confiance doit rester primordiale. La gagner passe notamment par la protection des données, dont celles à caractère personnel, avec, selon l'étude, «le défi pour plus de neuf décideurs RH sur dix de garantir la confidentialité des données et leur intégrité». *Source Fil AFP-Liaisons Sociales*

Entreprises

■ GE France : le site de Belfort «ne fermera pas» assure son directeur général...

«Je veux être clair, Belfort ne fermera pas. Il restera le premier site industriel de GE Power en Europe. Nous y avons des compétences d'excellence», a assuré le directeur général de General Electric France dans une interview au *Journal du Dimanche* (02/06). Se voulant rassurant, il affirme que «nous exportons 90 % de notre production depuis la France. Nous y avons des compétences uniques. La France est stratégique pour GE». Il souligne que «Belfort travaille également pour le nucléaire... Nous avons un carnet de commandes de cinq ans dans ce secteur» et évoque également la possibilité que l'usine se diversifie dans «la fabrication de pièces aéronautiques». Toutefois, ces projets n'empêcheront pas la mise en œuvre du plan de départ (plus d'un millier d'emplois), reconnaît-il. *Source AFP*

■ ... tandis que FO demande à l'État de «mettre la pression sur General Electric»

Pour préserver les emplois et l'activité menacés par le plan social annoncé en début de semaine, l'État doit «mettre la pression sur General Electric par tous les moyens» et «investir si nécessaire», a déclaré le 30 mai le secrétaire général de

Force ouvrière, Yves Veyrier sur *RTL*. Le numéro un de FO a rappelé «les engagements» de l'industriel, qui avait promis en 2015 de créer un millier de postes dans le pays, un objectif depuis abandonné et remplacé par une pénalité de 50 millions d'euros. «Ce que je veux c'est que [le gouvernement] obtienne» ces fonds, car «il est hors de question qu'on laisse General Electric se comporter de cette manière», a déclaré le leader syndical. Il demande le reclassement des salariés «y compris au sein (du groupe), regarder la filière, ce qui peut être redéveloppé autour». *Source AFP*

■ IBM France : la CFE-CGC Métallurgie signe le 2^e accord RCC

Dans un communiqué diffusé le 28 mai, la CFE-CGC d'IBM annonce avoir signé le 27 mai «le 2^e accord ruptures conventionnelles collectives (RCC) à IBM France», grâce à «une nouvelle version» qui comporte «des précisions sur les garantis minimums concernant le calcul des indemnités». Elle précise aussi avoir «obtenu une réponse favorable écrite relative à sa demande formulée avec la CFTC et la CFDT, de revoir le système de fixation des congés d'été fixés depuis deux ans les deux premières semaines d'août». Et d'ajouter que la direction «a également accepté la demande faite par toutes les organisations syndicales représentatives d'ouvrir des négociations en vue d'aboutir à un accord sur une participation qui déclenche» un versement. En outre, «la direction ayant accepté des négociations dans l'intérêt de «ceux qui restent», la CFE-CGC s'engage, au-delà de cette signature à poursuivre la démarche d'amélioration de la Qualité de vie au travail à IBM France». Le syndicat explique enfin que «cet accord RCC permettra aux candidats qui remplissent les conditions et qui ont le souhait d'arrêter leur activité professionnelle chez IBM de le faire s'ils sont dans les services ciblés». «Les 210 suppressions de postes prévues devront faire l'objet d'un double volontariat».

■ Les cheminots de nouveau mobilisés contre la réforme du rail

Mi-juin 2018, le «nouveau pacte ferroviaire» était adopté. Près d'un an plus tard, en manifestant le 4 juin à Paris, les cheminots veulent «remettre la pression» contre une réforme jugée «mauvaise» par les syndicats, dont certains ont déposé des préavis de grève. CGT, Unsa, SUD et CFDT (représentatifs) manifestent ensemble. Il n'y a toutefois pas d'appel national unitaire à la grève : la CGT-Cheminots a lancé des appels locaux, l'Unsa ferroviaire a déposé un préavis hexagonal, tandis que celui, illimité, de SUD-Rail est toujours actif depuis mars 2018. Seule la CFDT-Cheminots n'appelle pas à cesser le travail. *Source AFP*

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

INFLATION

En France, les prix à la consommation ralentiraient à peine en mai (+ 0,2 %, après + 0,3 % en avril), selon une estimation provisoire publiée le 29 mai par l'Insee. Sur un an, ils seraient en hausse de 1,0 %, après + 1,3 %.

CROISSANCE

La prévision de croissance mondiale a été abaissée à 3,2 % cette année, contre 3,3 % auparavant, par l'OCDE qui a appelé «d'urgence» les États à éviter une guerre commerciale et à prendre des mesures pour relancer l'économie.

La croissance de l'activité dans la zone euro a légèrement progressé en mai, mais est restée «morose», selon la première estimation de l'indice PMI composite du cabinet Markit publiée le 23 mai. L'indice mensuel s'affiche à 51,6 points en mai, contre 51,5 en avril.

La croissance du PIB s'est élevée à 0,3 % au premier trimestre en France, a confirmé l'Insee le 23 mai, tout en mettant en avant la forte progression du pouvoir d'achat, qui atteint 0,9 % sur la période.

CONJONCTURE

Le climat des affaires s'établit à 106 points en mai contre 100 pour sa moyenne de longue période, selon l'indicateur synthétique du climat des affaires, calculé à partir des réponses des chefs d'entreprise des principaux secteurs d'activité marchande, a rapporté l'Insee le 23 mai.

L'indice de confiance des ménages en France est reparti à la hausse en mai après un mois d'avril stable, les craintes sur le chômage étant nettement moins fortes qu'en début d'année, a indiqué l'Insee le 28 mai. L'indicateur s'est en effet établi à 99 points, soit trois points de plus qu'en mars et avril, et 12 points de plus qu'en décembre.

NOMINATIONS

INSEE

Jean-Louis Lhéritier devient le chef de département des RH de l'Insee. Depuis 2018, il est membre de l'inspection générale de l'Insee, rédacteur en chef du *Courrier des statistiques* et référent déontologue.