

- > **Inaptitude: le droit à la consultation des DP** s'exerce aussi sur les sites de moins de 11 salariés
- > **Les entreprises sociales pour l'habitat** rénovent leur politique de formation
- > **Les dernières réformes des retraites entraîneraient une baisse** du temps passé en retraite de deux ans

le dossier écosoc p. 1-10

- > **Les prix à la consommation** sont stables en octobre 2016

IRP

Inaptitude: le droit à la consultation des DP s'exerce aussi sur les sites de moins de 11 salariés

Dans les entreprises à établissements multiples, les salariés exerçant sur un site de moins de 11 salariés doivent nécessairement être rattachés à un établissement distinct doté de délégués du personnel, de façon à ne pas être privés du droit à la consultation des DP en cas d'inaptitude. Telle est la précision apportée par la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre 2016 qui figurera au prochain rapport annuel.

En cas d'**inaptitude** professionnelle et, à compter du 1^{er} janvier 2017, en cas d'**inaptitude** non professionnelle, les **DP** doivent être **consultés avant la proposition** d'un **reclassement** (*C. trav., art. L. 1226-10*). La Cour de cassation veille à ce que ce droit à la consultation des DP puisse bénéficier à tous les salariés de l'entreprise lorsque son effectif global atteint 11 salariés et ce, quel que soit le découpage retenu pour la mise en place des élus. Ainsi, pose-t-elle pour principe, dans un arrêt du 7 décembre, que les salariés d'**un site de moins de 11 salariés** doivent **nécessairement être rattachés** à un **établissement distinct** atteignant ce seuil, afin de permettre la consultation des délégués de cet établissement.

Site employant moins de 11 salariés

L'affaire concerne une entreprise composée de trois établissements: ceux de Villeurbanne et Rillieux dépassaient chacun le seuil de 11 salariés permettant la

mise en place de DP, contrairement à l'établissement de Clermont-Ferrand dont l'effectif s'établissait 7,97 salariés. Une **salariée** de cet établissement de Clermont-Ferrand a été **licenciée pour inaptitude sans** qu'aucune **consultation de DP** n'ait eu lieu. Elle a donc réclamé l'indemnité prévue par l'article L. 1226-15 du Code du travail (au moins égale à 12 mois de salaires). Cependant, pour la **Cour d'appel** de Riom, il ne pouvait être reproché à l'**employeur** de ne pas avoir consulté les **DP** pour la simple et bonne raison qu'il n'avait **pas à les mettre en place** au sein de l'**établissement en question**, compte tenu de son effectif. En effet, selon l'article L. 2312-1, les DP sont mis en place « dans tous les établissements d'au moins onze salariés ». Le site de Clermont-Ferrand constituant un établissement et son effectif n'atteignant pas le seuil requis, l'obligation d'élire des délégués n'était donc pas applicable, de même que celle de les consulter en cas d'inaptitude.

La **Cour de cassation** a toutefois **condamné cette application littérale** du texte qui conduit à priver les salariés employés sur des sites à effectif réduit d'une représentation collective et, par ricochet, des droits qu'ils tiennent de l'existence d'institutions représentatives.

Rattachement des salariés à un établissement distinct doté de DP

Pour la Haute juridiction, le **site** de Clermont-Ferrand **ne pouvait constituer un établissement distinct** pour la mise en place de délégués du personnel ». L'arrêt rappelle en effet une évidence: « l'existence d'un établissement distinct ne peut être reconnue que si l'effectif de

l'établissement permet la mise en place de délégués du personnel ». L'effectif du site excluant toute reconnaissance d'un établissement distinct, il en résultait que « les **salariés** exerçant sur ce site devaient **nécessairement être rattachés** à un **établissement** au sens des délégués du personnel », de façon à ne pas être « privés du droit qu'ils tiennent de l'article L. 1226-10 du Code du travail à la consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude ». Autrement dit, l'employeur aurait dû consulter les DP de l'un des établissements de Villeurbanne ou de Rillieux, auquel il convenait de rattacher le site de Clermont-Ferrand pour la consultation liée au reclassement.

Cette **solution de compromis** se situe dans la **droite ligne de précédents arrêts** qui tendaient déjà à assurer une représentation locale dans les entités dont l'effectif ne le permet pas, alors qu'elles sont intégrées à une entreprise dépassant largement le seuil légal. Il avait ainsi déjà été précisé que « lorsque des centres d'activité d'une entreprise, géographiquement écartés, n'atteignent pas, pris isolément, l'effectif minimum exigé pour l'**élection de délégués du personnel**, il y a lieu, soit de les **regrouper** entre eux, soit de les **rattacher** à un **centre plus important** en nombre de salariés afin de ne pas priver le personnel qui y sert de la possibilité d'avoir ses intérêts défendus par un délégué » (*Cass. soc., 21 mai 1986, n° 85-60.427; Cass. soc., 5 avril 1994, n° 93-60.373*). ■

Cass. soc., 7 décembre 2016, n° 14-27.232 FS-PBR



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

Les entreprises sociales pour l'habitat rénovent leur politique de formation

L'organisation de la formation professionnelle dans la branche des entreprises sociales de l'habitat résulte désormais d'un accord triennal du 6 octobre 2016. Conclu à l'unanimité, ce texte instaure notamment un financement conventionnel de la formation, grâce au renforcement du fonds paritaire de formation des ESH, qui finance un plan de formation de branche. Il traite également de la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

La Fédération des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) et toutes les fédérations syndicales ont signé, le 6 octobre 2016, un accord triennal sur la formation, dont la procédure d'extension est lancée par un avis publié au *Journal officiel* du 3 décembre 2016.

Selon la fédération patronale, cet accord vise à « impulser de nouvelles ambitions à la politique d'emploi et de formation ». Pour sa part, la fédération CGT se félicite « qu'un front syndical uni ait permis de faire avancer certaines idées ».

Selon les données de l'Opca Uniformation, la branche ESH, qui gère la moitié des logements sociaux en France, regroupe près de 36 000 salariés.

Fonds paritaire de formation

« Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer l'accès à la formation de l'ensemble des collaborateurs sur des compétences stratégiques », un **fonds paritaire de formation des ESH** est créé. Alimenté par une **contribution** conventionnelle, mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'Opca, et d'au maximum **0,2 % de la masse salariale**, ce fonds permettra la réalisation de **cinq types d'actions**. Il s'agit, notamment : des actions collectives de formation visant l'**accompagnement des reconversions** suite à une **décision d'inaptitude** ; des actions de formation décidées dans le cadre d'**accords de branche**, portant sur la gestion des carrières, le contrat de génération, le handicap, ou la pénibilité.

Alternance et professionnalisation

La **professionnalisation** « constitue un enjeu stratégique pour le développement de l'employabilité des moins qualifiés, des jeunes et des demandeurs d'emploi ». La branche entend donc « **poursuivre son engagement** » en matière d'alternance.

À ce titre, l'accord améliore la **rémunération** des salariés en contrat de **professionnalisation** par rapport au droit commun. Par exemple, les salariés de moins de 21 ans qui n'ont pas une qualification au moins égale au Bac pro, ou à un diplôme professionnel de même niveau, bénéficient d'un salaire au moins égal à **70 % du salaire minimum conventionnel** du premier niveau de chacune des classifications de branche (G1, EE, OE, EQ, OQ1), sans pouvoir être inférieur à **70 % du Smic**.

Pour les **périodes de professionnalisation**, l'accord définit des **actions prioritaires**. Onze thèmes de formation sont listés, notamment, le renouvellement urbain, la transition énergétique, la médiation sociale, mais aussi la gestion technique et la maintenance des immeubles.

La branche encourage par ailleurs les entreprises à mobiliser le dispositif de **POE** (préparation opérationnelle à l'emploi).

Mise en œuvre du CPF

Les signataires de l'accord estiment que le compte personnel de formation (CPF) « permet un accès différencié à des **formations professionnelles à forte valeur ajoutée** pour le salarié ». À cet égard, ils listent en annexe des formations qualifiantes du secteur professionnel, éligibles au CPF. Le texte détermine également des « formations **opposables à l'employeur** », pour lesquelles l'accord préalable de ce dernier pour la mobilisation du CPF **durant le temps de travail** n'est pas requis. Selon la CGT, cette notion de formation opposable « fait son apparition dans le dispositif formation de la branche des ESH. Elle est encadrée, puisqu'une liste de branche a été élaborée et devra être développée et actualisée chaque année ».

S'agissant de leur financement, les formations suivies au titre du CPF sont prises en charge sur la base d'une **contribution de 0,2 %** de la masse salariale brute annuelle. Cette contribution est **gérée** soit par l'**Opca**, soit par l'**entreprise**, dans le cadre d'un accord d'entreprise. La branche « recommande tout particulièrement aux entreprises » de s'acquitter de cette obligation auprès de l'Opca.

Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits inscrits sur le CPF, le CPF du salarié peut faire l'objet d'un **abondement complémentaire**. L'accord définit les **salariés prioritaires** pour l'attribution de ces abondements, et précise que ceux-ci peuvent être financés par le fonds paritaire de formation (*v. ci-dessus*). Le texte rappelle aussi que si le projet de formation du salarié ne peut pas être totalement pris en charge avec la mobilisation des financements dédiés au CPF, il est possible de **compléter** ce financement *via* une **articulation** des différents dispositifs de formation (professionnalisation, plan, CIF, VAE, etc.).

Congé CFESS de branche

En complément des dispositions légales, les signataires de l'accord du 6 octobre maintiennent des dispositions conventionnelles supplémentaires relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), « pour permettre aux salariés amenés à **exercer des responsabilités syndicales**, d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales ». L'accord prévoit un **compte mutualisé de branche**, destiné à financer les formations de ce type spécifique à la branche. Alimenté par une contribution égale à **0,016 % de la masse salariale** en cours, ce fonds permet, notamment, le remboursement des salaires aux entreprises, qui en font la demande, pour leurs salariés bénéficiaires du CFESS de branche. ■

Accord du 6 octobre 2016 sur la formation dans la branche des ESH



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



Wolters Kluwer

Président directeur général, directeur de la publication : Hubert Chemla – Directrice du Pôle droit et réglementation : Isabelle Bussel – Directrice des rédactions : Sylvie Duras. Rédactrice en chef : Isabelle Gervais. Rédactrice en chef adjointe : Rachel Brunet. Rédaction : Emmanuelle Couprie (chef de rubrique protection sociale), Aude Courmont (chef de service actualités, chef de rubrique travail-emploi), Michel Eicher (chef de rubrique conventions), Sandra Laporte (chef de rubrique jurisprudence), Anne Buis, Énora Coadou, Catherine Leroy, Émilie Monteil, Marie Sautier,

Vincent Szypt. Secrétaires de rédaction : Frédéric Siméon (correcteur), Audrey Évrard (maquettiste). Conception graphique : Primo & Primo. Directrice de production : Palmira Andrade. Liaisons sociales est édité par WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 155 000 000 € – 14, rue Fructidor, 75814 Paris Cedex 17 – RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France – N° Commission paritaire 1116T80984. Abonnement : 637,10 € TTC/an. Prix du numéro dans le cadre de l'abonnement : 2,60 € TTC. Impression – routage : BRI, ZI des Vignes, 61-79, rue Saint-André, 93000 Bobigny. Dépôt légal : décembre 2016. ISSN 1955-5024. Ce numéro comporte 18 pages dont 3 pages de publicité. Abonnements : 0 825 08 08 00 – [adv@wolters-kluwer.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr) – 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-quotidien.fr>

Les dernières réformes des retraites entraîneraient une baisse du temps passé en retraite de deux ans

Quels sont les effets des réformes des retraites de ces dernières années ? Telle est la question à laquelle le Conseil d'orientation des retraites (COR) a tenté de répondre au cours de sa séance plénière du 14 décembre 2016. Il en ressort que les modifications réglementaires engagées depuis 2010 auront pour effet, à terme, de réduire de deux ans en moyenne la durée passée à la retraite pour la génération née en 1980.

Dans le cadre de sa réunion plénière du 14 décembre 2016, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a examiné les effets des réformes des retraites. Il s'est appuyé sur une étude de la Drees consacrée aux **impacts des réformes menées entre 2010 et 2015** sur les générations 1950, 1960, 1970 et 1980 (lois Woerth de 2010 et Touraine de 2014, décret de 2012 relatif aux carrières longues et accords nationaux interprofessionnels Agirc-Arrco). Principal enseignement : la génération 1980 est la plus touchée avec une durée passée à la retraite qui devrait diminuer de deux ans et une masse de pension cumulée sur le cycle de vie qui devrait baisser de 4,5 % en moyenne.

Diminution de la durée moyenne passée à la retraite

Selon la Drees, la **génération 1980** est celle qui serait la **plus impactée** par les lois retraites de 2010 (loi Woerth) et de 2014 (loi Touraine). L'âge moyen de départ à la retraite ayant été reculé de deux ans, la **durée moyenne passée à la retraite diminuerait** donc de **22 mois**, dont 18 mois dus à la réforme de 2010. Une baisse qui s'explique notamment par le **relèvement de l'âge d'ouverture des droits** à la retraite mise en œuvre par la loi Woerth de 2010, ainsi que par l'allongement de la **durée** requise pour le **taux plein**, issu de la loi retraite pour 2014, qui augmente l'âge moyen de départ à la retraite de quatre mois pour la génération 1980. Ainsi, la durée passée à la retraite serait de 24 ans pour les hommes et de 28,5 ans pour les femmes.

Effets positifs des réformes sur le montant moyen des pensions...

Si le recul de l'âge moyen de départ à la retraite a un effet négatif sur la durée passée à la retraite, il a en revanche un

effet positif sur le montant de la pension à la liquidation (pension relative). En effet, grâce notamment à l'accumulation de droits supplémentaires, l'amélioration du salaire de référence ou l'augmentation du nombre de trimestres validés, la **pension moyenne** devrait **augmenter de 2,6 %** pour la **génération 1980** avec le relèvement de l'âge d'ouverture des droits et de 2,3 % suite au relèvement de l'âge d'annulation de la décote. Aussi, « toutes réformes confondues, la pension moyenne tous régimes relative augmente de 2,1 % pour la génération 1980 », précise l'étude.

... mais négatifs sur la pension cumulée sur le cycle de vie...

Alors que les réformes de ces dernières années conduisent à augmenter la pension moyenne relative, elles entraîneraient en revanche une diminution de la pension cumulée sur le cycle de vie (sommées des pensions perçues sur l'ensemble de la période de retraite, actualisée selon l'évolution du salaire moyen par tête, donnant ainsi une vision plus globale des effets des réformes). La **pension moyenne relative baisserait** ainsi de **1,3 %** pour la **génération 1950**, principalement sous l'effet des sous-indexations et des changements de date de revalorisation, et jusqu'à **4,5 %** à terme pour la **génération 1980** en raison notamment du relèvement des âges légaux.

Toutefois, « cet effet négatif des mesures s'entend uniquement par rapport à la situation avant réformes ». En effet, « malgré cette baisse, la **pension cumulée** sur le cycle de vie **continue d'augmenter** au fil des **générations en euros constants** de l'ordre de 23 % entre la génération 1950 et la génération 1980, contre 27 % en l'absence de réformes » explique la Drees.

... ainsi que pour les personnes à faibles revenus

Les réformes ont également un impact différent selon le niveau de revenus des d'assurés et apparaissent « comme **anti-redistributives** en terme de redistribution verticale », note l'étude. En effet, ceux ayant des **bas salaires** ou étant **sortis précocement** de l'**emploi** auraient une perte de pension cumulée plus importante que les personnes à revenus élevés. Ainsi, tandis que la pension moyenne cumulée sur le cycle de la vie des assurés de la génération 1980 ayant des revenus élevés

devrait diminuer de 3,4 %, celle des assurés ayant des bas salaires devrait baisser de 6 %, et ceux en dehors du marché de l'emploi dès 50 ans de plus de 10 %.

Baisse de la pension complémentaire relative et cumulée

Les **accords nationaux interprofessionnels (ANI)** Agirc et Arrco et en particulier celui du 30 octobre 2015 (*v. le dossier juridique -Retraite, compl.- n° 228/2015 du 18 décembre 2015*) impacteraient fortement la pension de retraite complémentaire. Ils **diminueraient** ainsi tant la pension moyenne que la pension cumulée sur le cycle de vie. Pour la génération 1980, la **pension relative** des régimes complémentaires baisserait de **3,7 %**, alors que celles des régimes de base et intégrés augmenteraient de 3,8 % en moyenne. Et à lui seul, le dernier ANI Agirc-Arrco diminuerait la pension relative moyenne de 8,5 %.

De même, la **pension** de retraite **cumulée** versée par les régimes complémentaires devrait connaître une **perte plus importante** que celle versée par le régime de **base**, en raison des modifications réglementaires propres aux régimes Agirc et Arrco. Elle baisserait ainsi de près de **10 %** pour la **génération 1980**, contre 2,9 % en moyenne pour celle versée par les régimes de base ou intégrés. ■

IMPACT DES RÉFORMES SUR LES MASSES FINANCIÈRES DES RÉGIMES

Dans une seconde note présentée lors de la séance du COR du 14 décembre, la Drees a chiffré les impacts des réformes de 2010 à 2015 sur les masses financières des régimes de retraite. Le solde financier des régimes de retraite s'élèverait ainsi à + 31,1 milliards d'€ en 2020 (en euros constants en 2016), à + 44,3 milliards en 2030 et + 52,3 milliards en 2040. « Au total, la loi du 9 novembre 2010 a un impact important sur les soldes financiers des régimes de retraite », précise l'étude. En effet, hors fonction publique et assimilés, elle devrait rapporter 17,2 milliards d'€ en 2020, 19,2 milliards en 2030 et 16,2 milliards en 2040, contre respectivement 4,9 milliards, 10,7 milliards, et 17,1 milliards pour la loi de 2014.

► Jurisprudence

Pharmacies d'officine: l'extension de l'accord de prévoyance des cadres annuelle par le Conseil d'État. Le 7 décembre 2016, le Conseil d'État a annulé l'article 15 de l'arrêté du 19 décembre 2012 ayant procédé à l'extension de l'accord collectif national du 8 décembre 2011, relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés des pharmacies d'officine. En cause, la clause désignant l'Institution de prévoyance du groupe Mornay, comme unique organisme gestionnaire du régime. Rappelons qu'en juin 2016, la Cour de cassation a consacré la survie de cette clause de désignation, malgré la déclaration d'inconstitutionnalité de 2013, et a validé le processus de choix de l'opérateur arrêté par les partenaires sociaux (*Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 15-12.276; v. l'actualité n° 17097 du 8 juin 2016*). Le contenu de l'accord ainsi validé, il restait au Conseil d'État à se prononcer sur la validité de son arrêté d'extension, au regard de la jurisprudence européenne qui soumet la procédure d'extension à l'exigence de transparence issue de l'article 56 du traité sur le fonctionnement de l'UE (*CJUE, 17 décembre 2015, aff. C-25/14 et C-26/14; v. l'actualité n° 16984 du 24 décembre 2015*). Sur ce point, le Conseil d'État a précisément relevé une contradiction entre les critères de sélection de l'opérateur posés par l'avis d'appel d'offres publié au *Journal officiel de l'UE* (critères devant normalement conditionner le choix de l'offre la plus avantageuse) et le choix discrétionnaire que s'étaient réservés les partenaires sociaux dans l'accord (liberté du choix final). La publicité assurée avant la conclusion de l'accord de 2011 n'avait donc pas permis d'assurer le respect des exigences de transparence, ce qui aurait dû conduire à un refus d'extension. L'annulation de l'arrêté d'extension ne prendra toutefois effet qu'au 1^{er} juillet 2017, ce qui laisse donc provisoirement intacte l'obligation d'adhésion des entreprises comprises dans le champ d'application de la CCN de la pharmacie d'officine. Les effets de l'arrêté produits avant cette date sont réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses engagées avant le 17 décembre 2015 (*CE, 7 décembre 2016, n° 366345*).



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

► Projets

Échec de la CMP sur le PLF 2017. Le 13 décembre 2016, la commission mixte paritaire a constaté qu'elle ne pouvait parvenir à un accord sur le projet de loi de finances (PLF) pour 2017. Suite à cet échec, l'Assemblée nationale devrait examiner le projet de loi le 16 décembre prochain en nouvelle lecture.

Loi Travail: deux expérimentations en matière d'apprentissage bientôt encadrées. Deux projets d'arrêté, soumis à l'avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le 13 décembre, prévoient les cahiers des charges relatifs à deux expérimentations prévues par la loi Travail (*v. le dossier juridique-Form.- n° 173/2016 du 26 septembre 2016*). Le premier texte prévoit d'ouvrir la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage jusqu'à 30 ans au lieu de 25 ans. Cette expérimentation devrait être menée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019, dans les régions volontaires. La liste de ces régions serait publiée par arrêté. Le second projet d'arrêté prévoit d'encadrer l'expérimentation qui permettrait aux présidents de conseils régionaux de décider de l'affectation des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises (le quota). Cette expérimentation devrait être menée dans deux régions dont le choix devrait intervenir très prochainement. Elle s'appliquerait du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 afin d'envisager sa généralisation suite à la remise d'un rapport attendu en 2020.

Loi Travail: premiers pas dans la mise en place du CPA des indépendants.

Un projet de décret, examiné par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) le 13 décembre, prévoit les modalités de mise en place du compte personnel d'activité (CPA) des travailleurs indépendants. Le CPA sera lancé au 1^{er} janvier 2017 pour les salariés, mais il ne doit s'ouvrir aux travailleurs indépendants qu'à compter du 1^{er} janvier 2018. Leur compte serait composé du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPF serait alimenté à hauteur de 24 heures par année d'exercice dans la limite de 120 heures, puis de 12 heures par an dans la limite de 150 heures. Le projet de décret précise notamment les conditions dans lesquelles l'alimentation du compte serait proratisée en cas de versement partiel de la contribution formation. Il définit aussi les modalités d'alimentation du compte pour les pluriactifs (salariés et indépendants). Le texte détaille en outre la procédure de définition des listes de formations éligibles au CPF et leur transmission à la Caisse des dépôts et consignation.

Vers une révision des règles de l'Union en matière de coordination de la sécurité sociale.

La Commission européenne a présenté, le 13 décembre, une proposition de révision de la réglementation de l'UE relative à la coordination de la sécurité sociale, conformément à son programme de travail 2016. L'objectif: moderniser les règles actuelles « afin de les rendre plus justes et claires, et de faire en sorte que leur respect soit plus facile à contrôler ». La commission souhaite renforcer les outils dont disposent les autorités nationales pour lutter contre les risques d'abus ou de fraude. Elle entend aussi établir un lien plus étroit entre le lieu où les cotisations sont payées et celui où les prestations sont demandées, pour garantir une répartition équitable de la charge financière entre les États membres. Dans le détail, la proposition actualise les règles de l'UE dans quatre domaines. Le premier concerne les prestations chômage. Ainsi, les demandeurs d'emploi pourraient exporter leurs prestations chômage pendant au moins six mois, contre trois actuellement. De plus, pour les travailleurs frontaliers, l'État membre où ils ont travaillé pendant les 12 derniers mois serait chargé du paiement des prestations chômage, en vertu du principe selon lequel l'État membre qui a perçu les cotisations devrait verser les prestations. Notons encore qu'un État membre pourrait exiger qu'une personne perdant son emploi ait travaillé au moins trois mois sur son territoire avant de pouvoir invoquer une expérience antérieure dans un autre État membre pour demander des prestations chômage. S'agissant des travailleurs détachés, la Commission propose de renforcer les règles administratives afin que les autorités nationales disposent des outils nécessaires pour vérifier le statut de ces travailleurs au regard de la sécurité sociale et établit des procédures plus claires en matière de coopération entre ces autorités afin de faire face aux pratiques potentiellement déloyales ou abusives. Les autres domaines impactés sont les prestations pour des soins de longue durée et l'accès des citoyens (économiquement) non actifs à des prestations sociales.

Politique sociale

■ Lutter contre le chômage restera la priorité du gouvernement, affirme le nouveau Premier ministre

Bernard Cazeneuve a obtenu, le 13 décembre, la confiance de l'Assemblée nationale à une large majorité (305 voix contre 239). Dans son discours de politique générale, il s'est engagé à faire que chaque journée de son court bail à Matignon soit « utile pour préparer l'avenir ». « On peut réformer sans abîmer, on peut moderniser sans détruire », a lancé le nouveau Premier ministre, avant d'affirmer que « lutter contre le chômage restera la priorité » du gouvernement. Il a répété que le plan de 500 000 formations supplémentaires pour les chômeurs « serait prolongé pour au moins un semestre ». Il a aussi annoncé qu'« en 2017, 210 000 apprentis de moins de 21 ans percevront une aide exceptionnelle de 335 € ». Cette aide correspond à une enveloppe de 80 millions (prévue dans le budget pour 2017), un geste qui avait été annoncé en avril par Manuel Valls en réponse aux mouvements de jeunesse contre la loi Travail. *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Assurance chômage: Pierre Gattaz ne veut pas négocier sous « pression » du calendrier électoral

Le président du Medef a estimé, le 13 décembre, que les négociations sur l'assurance chômage, bloquées depuis plusieurs mois, ne devaient pas être soumises à la « pression » de l'élection présidentielle. La signature d'un accord avant mai n'est selon lui « pas impérative ». Si une solution est trouvée « avant mai, tant mieux, si c'est après mai, tant pis », a-t-il ajouté, jugeant nécessaire d'avoir au préalable un « diagnostic » et « une vision partagée » entre les partenaires sociaux sur les défis posés à l'assurance chômage. *Source AFP*

Politique sociale

■ Installation du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge

Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'enfance et des droits des femmes, et Pascale Boistard, secrétaire d'État chargée des Personnes âgées et de l'autonomie, ont installé, le 13 décembre, le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) créé par la loi du 28 décembre 2015. Placé auprès du Premier ministre, ce nouvel organisme a pour mission « de renforcer la continuité et la complémentarité des politiques menées en faveur des familles,

de l'enfance et de l'adolescence, des retraités, des personnes âgées et de l'adaptation de la société au vieillissement », a rappelé la ministre. Le HCFEA devra produire des rapports, rendre des avis et formuler des recommandations sur ces questions. Composé en nombre égal de femmes et d'hommes, il sera présidé la première année par Bertrand Fragonard (ancien président du Haut conseil de la famille), président de la formation spécialisée dans le champ de l'âge, puis l'année suivante par Sylviane Giampino, présidente de la formation spécialisée dans le champ de l'enfance et de l'adolescence, et enfin par Michel Villac, président de la formation spécialisée dans le champ de la famille, jusqu'à la fin du premier mandat des membres du HCFEA (soit le 1^{er} octobre 2019). Rappelons que la composition, les modalités de fonctionnement et de mise en œuvre de la parité au sein du Haut conseil ont été fixées par un décret du 25 octobre 2016 et un arrêté du 2 novembre 2016 (*v. l'actualité n° 17192 du 2 novembre 2016 et n° 17201 du 16 novembre 2016*).

Budget et fiscalité

■ La CFE-CGC souhaite une fiscalité équitable et transparente

À l'occasion de la présentation, le 14 décembre, par le Conseil économique, social et environnemental (Cese) de son rapport sur « Les mécanismes d'évitement fiscal, leurs impacts sur le consentement à l'impôt et la cohésion sociale », la CFE-CGC rappelle, le 13 décembre, ses positions pour « une fiscalité équitable et transparente ». « La complexité de la fiscalité française (190 impôts et 453 niches fiscales) nuit à sa lisibilité et à sa compréhension. La CFE-CGC appelle à une simplification et à plus de transparence sur les conditions pour bénéficier des niches fiscales ». « De même que tous les citoyens doivent savoir, comprendre, pour participer à l'effort collectif et à la charge publique, toutes les entreprises doivent également payer leur juste impôt », ajoute le syndicat. Soulignant que les classes moyennes ont été particulièrement impactées par les hausses de l'impôt sur le revenu de ces dernières années, la CFE-CGC demande « un rééquilibrage de l'impôt sur le revenu pour mettre fin au creusement des inégalités ».

■ Emploi à domicile: une piste pour avancer le crédit d'impôt

Lors de l'examen du collectif budgétaire à l'Assemblée, plusieurs députés ont proposé un mécanisme pour supprimer le

décalage d'un an avec lequel un crédit d'impôt est perçu. Il s'agirait, selon *Les Échos* (14-12), de « faire porter la créance par les banques, de façon à éviter au contribuable de faire une avance de frais ». « L'amendement, soufflé par la Fédération du service aux particuliers (Fesp) a été rejeté en première lecture à l'Assemblée. Mais après corrections, il devrait être à nouveau examiné au Sénat et lors de la deuxième lecture du projet de loi de finances », rapporte le quotidien économique.

Statuts particuliers

■ Uber et la CFDT vont ouvrir des discussions

La plateforme de réservation Uber et la CFDT ont décidé, lors d'une réunion de travail qui s'est tenue le 12 décembre, d'ouvrir des discussions pour améliorer la rentabilité et la protection sociale des chauffeurs de VTC. Les deux parties ont aussi décidé d'ouvrir des chantiers pour « faire avancer les solutions de parking ou de repos des VTC aux aéroports » et « adapter les réglementations en vigueur sur le stationnement des VTC aux aéroports », a indiqué, la direction. De son côté, la CFDT-Transport a précisé que « c'est un socle de discussions qui sera mis en route en 2017 et s'étalera sur plusieurs mois ». Elle a ajouté que ces discussions étaient ouvertes aux autres organisations syndicales du secteur si elles le souhaitent. « Pour forcer les plateformes à dialoguer et à prendre leurs responsabilités », la CFDT incite « tous les VTC à se déconnecter massivement » le 15 décembre, à l'occasion d'une journée d'action initiée par d'autres organisations. Ce jour-là, les syndicats SCP/VTC (affilié à l'Unsa) et les associations Capa-VTC, VTC de France et Actif-VTC ont appelé les chauffeurs à manifester à Paris pour réclamer une meilleure rémunération. *Source AFP*

Secteurs

■ Un accord sur la GPEC conclu à Pôle emploi

Les deux syndicats CFDT et CFTC de Pôle emploi sont signataires d'un accord de GPEC pour le personnel de Pôle emploi. La CFDT a expliqué, le 24 novembre, qu'elle a choisi de signer l'accord, car « contrairement à l'idée répandue par certains, ce n'est pas la GPEC qui génère les transitions professionnelles ». Selon elle, cet accord a pour vocation de « donner un cadre juridique pour l'accompagnement des transitions en cours ou à venir au sein

CHIFFRES ET INDICES ÉCO

Prix à la consommation :

en novembre 2016, l'indice des prix à la consommation (IPC) est resté stable sur un mois, a indiqué l'Insee le 14 décembre. Corrigé des variations saisonnières, il augmente légèrement (+ 0,1%), après une stabilité en octobre. Sur un an, il accélère un peu, à + 0,5%, après + 0,4% le mois précédent. La stabilité des prix en novembre provient d'une moindre hausse des prix de l'énergie et d'un léger rebond des prix alimentaires, compensés par une baisse des prix des services et des produits manufacturés.

Production industrielle :

elle a connu un nouveau repli en octobre 2016, de 0,2%, après avoir baissé de 1,4% en septembre, a annoncé le 9 décembre l'Insee. Sur les trois derniers mois, la production industrielle a augmenté de 0,7% par rapport aux trois mois précédents, mais elle a baissé de 0,8% sur un an. De son côté, la production manufacturière, qui avait aussi reculé de 1,4% le mois précédent, a baissé de 0,6%, précise l'institut statistique, qui a révisé son chiffre pour septembre.

Demandeurs d'emploi indemnisés :

Le nombre de demandeurs d'emploi indemnisés a chuté de 3% en septembre en métropole, mais reste en hausse de 1,3% sur un an, selon des données provisoires publiées le 8 décembre par Pôle emploi. En tout, 3,17 millions de demandeurs d'emploi étaient indemnisés à la fin septembre, soit 50,8% des 6,24 millions de personnes inscrites à Pôle emploi, toutes catégories confondues. Parmi les personnes indemnisées, 2,64 millions, touchent une allocation au titre de l'assurance chômage (- 3,1% sur un mois, mais + 1,1% sur un an). Le nombre de chômeurs ayant épuisé leurs droits et touchant une allocation de solidarité versée par l'État (458900) est en forte baisse (- 2,8% sur un mois, - 4,8% sur un an).

La BdF abaisse ses prévisions

de croissance : la Banque de France a abaissé, le 9 décembre 2016, ses prévisions de croissance pour la France à 1,3% en 2016 et 2017, puis à 1,4% en 2018, en raison principalement d'une « dégradation de l'environnement international ». L'institution monétaire tablait jusqu'alors sur une hausse du produit intérieur brut de 1,4% cette année, puis de 1,5% en 2017 et de 1,6% en 2018.

de Pôle emploi. Il vise aussi à sécuriser les effectifs d'aujourd'hui face aux évolutions de demain ». Au nom du « syndicalisme concret », la CFDT a lancé, le 9 décembre, une « foire aux questions » sur cet accord, « qui permet de répondre aux principales interrogations sur le sujet ». De son côté, la CFTC Emploi, dans une communication du 24 novembre, a revendiqué avoir été « force de proposition » durant les discussions. Elle indique avoir obtenu, lors de la dernière séance de négociation, un « élément essentiel, le droit au volontariat pour l'agent qui change d'activité lorsque la sienne est en décroissance ». « Pour la CFTC, ne pas signer cet accord conduirait à empêcher les agents d'être acteur de leur devenir, avec le risque de se voir imposer des choix sans leur accord ». Pour sa part, la CFE-CGC a annoncé le 23 novembre sa signature « de raison ».

Aménagement du temps de travail dans les services à la personne

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne (SAP) ont signé, le 13 octobre, un accord sur l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du secteur. Cet accord va permettre à toutes les entreprises de moins de 11 salariés équivalent temps plein (ETP) de mettre en place un aménagement du temps de travail alors même qu'ils ne disposent pas d'institution représentative du personnel au sein de l'entreprise, s'est félicité la Fédésap, le 9 novembre. Cet accord, applicable au 1^{er} décembre, permet à l'employeur de répartir la durée du travail de ses salariés sur une période de référence annuelle, qui sera soit celle de l'année civile, soit celle de la période de l'exercice comptable.

Entreprises

Forfait-jours à la SNCF : les syndicats mécontents

Trois syndicats de la SCNF ont fait part, le 13 décembre, de leur « surprise » et de leur « mécontentement », après la décision de la direction de proposer aux salariés un « référentiel-cadre » sur le forfait-jours, élaboré unilatéralement faute d'accord avec les syndicats (*v. l'actualité n° 17221 du 14 décembre 2016*). L'Unsa (premier syndicat dans l'encadrement) a annoncé qu'elle était prête à aller en justice. La CGT, de son côté, a condamné une « conception autoritaire du dialogue social » et « la mise en œuvre d'une organisation du travail qui consiste à dissimuler l'excès d'heures réalisées par son encadrement ». Elle a appelé les salariés concernés à refuser la signature de leur convention individuelle. Quant au syndicat SUD-Rail, il s'est déclaré « très surpris » de la décision de la direction, qu'il affirme

avoir apprise dans la presse. Dans un communiqué, il demande à la direction « de respecter le dialogue social, en retournant immédiatement à la table de négociation » pour évoquer la question de la charge de travail. *Source AFP*

Négociations du nouvel accord social chez Renault : des avancées sur les embauches

Au cours de la dernière séance de négociations du « contrat d'activité pour une performance durable en France », le 13 décembre, Renault s'est engagé à recruter 3 600 salariés en CDI d'ici 2019. « Nous aurions certes souhaité plus, mais c'est mieux que rien », a déclaré la CFDT, à l'issue de cette dernière session. Pour la CGT, il manque encore 1 000 CDI pour remplacer les départs naturels de CDI, sans compter les intérimaires que la direction souhaite réduire de moitié (- 4 500). Renault a aussi réduit ses exigences de flexibilité. La CFDT, FO et la CFE-CGC se sont réjouis de ces avancées. Le projet de texte doit désormais être validé et signé par les syndicats d'ici début 2017.

Les salariés d'Engie mobilisés pour un « socle social commun »

Plusieurs centaines de salariés d'Engie (ex-GDF Suez) ont manifesté, le 13 décembre, devant le siège du groupe à La Défense, à l'appel de la CGT et de la CFE-CGC, pour réclamer la création d'un « socle social commun » et dire leur inquiétude face aux restructurations. Cette mobilisation était organisée à l'occasion d'un comité de groupe France. *Source AFP*

Plus d'une centaine de Monoprix bientôt ouverts jusqu'à 22 h 00

Les magasins Monoprix (groupe Casino) pourront ouvrir jusqu'à 22 h 00 dans les grandes villes à compter de janvier 2017, en application d'un accord signé par la CFDT et la CFE-CGC. Cet accord était ouvert à la signature jusqu'au 13 décembre au soir. Cette mesure, qui existait déjà localement dans une quarantaine de magasins, concernera « plus d'une centaine de magasins employant entre 40 et 60 salariés chacun », a précisé la CFDT. La CGT, non-signataire, et FO, qui s'est abstenu lors du vote en CCE le 9 décembre, s'opposent au travail de nuit. N'ayant cependant pas la représentativité de 50% nécessaire, elles ne pourront pas faire valoir leur droit d'opposition à cet accord. *Source AFP*

La Tour Eiffel fermée en raison d'une grève du personnel

La Tour Eiffel était fermée au public, le 14 décembre, pour le 2^e jour consécutif, en raison d'une grève du personnel à l'appel de la CGT et FO. Les grévistes dénoncent notamment « l'infécondité du dialogue social avec la direction et l'absence délibérée de transparence sur les décisions stratégiques » à venir. *Source AFP*