

- > **Les grandes lignes du PLF pour 2020** en matière sociale
- > **Les conditions générales d'utilisation du CPF** sont actées
- > **Réforme des retraites**: le rapport sur le maintien en emploi des seniors est attendu pour mi-décembre
- > **Les pistes du Sénat** pour favoriser le maintien des seniors en emploi
- > **Les industries du bois** revalorisent leurs salaires et concluent sur les CQP

BUDGET ET FISCALITÉ

Les grandes lignes du PLF pour 2020 en matière sociale

Le 26 septembre, Bruno Le Maire et Gérard Darmanin ont dévoilé les principales mesures et orientations du projet de loi finances pour 2020, adopté le lendemain en Conseil des ministres. Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, unification du recouvrement social et fiscal, revalorisations exceptionnelles de la prime d'activité et de l'AAH en 2020... Telles sont les principales mesures annoncées dans le champ social.

« Le projet de budget que nous présentons aujourd'hui est la **réponse concrète** du gouvernement au **message d'urgence écologique, économique et sociale** rappelé par les Français » dans le cadre du mouvement des Gilets jaunes, souligne le dossier de presse relatif au **projet de loi de finances pour 2020**. Le ministre de l'Économie et des Finances et le ministre de l'Action et des Comptes publics ont dévoilé, le 26 septembre, les grandes lignes de ce projet de budget, qui s'inscrit dans la « continuité » des deux premiers du quinquennat, estiment-ils. Le texte a été présenté en **Conseil des ministres** le 27 septembre et certaines mesures annoncées trouveront leur place dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), dont les grandes lignes seront détaillées lundi 30 septembre, à l'issue de la réunion de la Commission des comptes de la sécurité sociale.

Reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Mise en place par la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018, la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de 1 000 € exonérée** de cotisations et d'impôt serait **reconduite** dans le PLFSS pour 2020. L'exonération de toutes cotisations et impôts serait toutefois **conditionnée** à l'existence d'un **accord d'intéressement** qui « pourrait exceptionnellement être d'une durée inférieure à trois ans, sans pouvoir être inférieure à un an », explique le dossier de presse.

Unification du recouvrement social et fiscal

Le dossier de presse mentionne « l'unification du recouvrement social et fiscal », préconisation du rapport du Comité d'action publique 2022 et qui fait l'objet d'une mission interministérielle dénommée « France Recouvrement » (*v. l'actualité n° 17898 du 17 septembre 2019*). Le document ne fournit aucun détail sur les modalités de mise en place de ce recouvrement unifié. Il est toutefois précisé que dans le cadre du PLFSS pour 2020, l'**Acoss** et le réseau des **Urssaf** veraient « s'**élargir** leurs **compétences** en matière de **recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse obligatoire** ». Une formulation qui laisse entendre que les Urssaf pourraient recouvrer les cotisations de retraite complémentaire. Selon le gouvernement, la mise en place de cet interlocuteur unique « permettra de simplifier les échanges afin que les employeurs disposent des informations utiles pour l'accomplissement de leurs démarches sociales ».

UNE PROGRESSION DE L'ONDAM LIMITÉE À 2,3 %

Après une progression de l'objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam) de + 2,5 % en 2019, le dossier de presse précise que la progression sera cette fois limitée à + 2,3 %, dans le cadre de « la maîtrise des dépenses sociale ».

Dans le même esprit de simplification, il est prévu que les démarches des travailleurs **indépendants** seraient allégées dans le cadre du PLFSS pour 2020, par la **fusion des déclarations sociales et fiscales** de revenus auxquelles ces derniers sont astreints.

Revalorisation des prestations

Le projet de loi de finances pour 2020 prévoit la revalorisation de certaines aides et prestations. Ainsi, après les revalorisations exceptionnelles de la **prime d'activité** en 2018 et 2019, celle-ci serait **revalorisée au 1^{er} janvier 2020 à hauteur de + 0,3 %**.

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) et l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), qui seront, comme prévu, **augmentées au 1^{er} novembre 2019** de façon à porter leur montant « à plus de 900 € par mois », feraient de nouveau l'objet d'une **revalorisation exceptionnelle de 0,3 % au 1^{er} janvier 2020**.

En outre, comme en 2019, les **autres prestations sociales** seront **revalorisées** à hauteur de **0,3 % également en 2020**, soit un niveau inférieur à celui de l'in-

flation. Par exception, le PLFSS pour 2020 prévoirait la **ré-indexation sur l'inflation des pensions des retraités les plus modestes**. Selon le dossier de presse, cette ré-indexation concernerait ceux qui perçoivent une retraite brute dont le montant global n'excède pas 2 000 € par mois, soit 12 millions de retraités.

Contemporanéisation des aides pour les services à domicile

Le PLF pour 2020 devrait prévoir une **expérimentation** de contemporanéisa-

tion des aides financières dans le secteur des services à la personne. Grâce à cette innovation, explique le dossier de presse, les particuliers employeurs pourraient à terme **bénéficier du crédit d'impôt** et des **aides aux personnes dépendantes** (allocation personnalisée d'autonomie et prestation de compensation du handicap) « dès le versement de la **rémunération** de leur salarié s'ils recourent à l'emploi direct, ou le paiement de la prestation s'ils passent par un prestataire spécialisé ». L'expérimentation s'appuie-

rait sur le dispositif « Cesu + » et « Pajemploi + » qui, depuis juin 2019, permettent aux utilisateurs de confier aux Urssaf la gestion du calcul des cotisations sociales, mais également du versement du salaire et du prélèvement de l'impôt à la source. ■

Présentation générale du PLF pour 2020,
26 septembre 2019

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

FORMATION

Les conditions générales d'utilisation du CPF sont actées

Signées de la main de Muriel Pénicaud, les conditions générales d'utilisation de la plateforme CPF ont été mises en ligne par le ministère du Travail le 20 septembre. Les règles qu'elles stipulent régiront les relations entre les titulaires de CPF et les organismes de formation, dès que la plateforme sera accessible sur Internet et par l'intermédiaire d'une application mobile fin novembre. Elles prévoient notamment comment les offres de formations seront référencées, la manière dont les personnes s'inscriront aux sessions, les modalités de paiement des prestations, mais aussi les conséquences de l'annulation d'une formation par le stagiaire ou l'organisme de formation.

Elles auront bientôt valeur de contrat entre le titulaire du compte et l'organisme de formation et régiront les relations de ces derniers avec la Caisse des dépôts et consignation (CDC) : les conditions générales d'utilisation (CGU) du compte personnel de formation (CPF) ont été mises en ligne par le ministère du Travail le 20 septembre. Elles s'imposeront lorsque la nouvelle plateforme « moncompteformation » sera rendue accessible fin novembre sur Internet mais aussi par l'intermédiaire d'une application mobile. Elles se composent de conditions générales et sont complétées par des conditions particulières spécifiques aux titulaires du CPF et aux organismes de formation (OF).

Le référencement de l'offre de formation

La CDC a mis à disposition des OF un **espace dédié** sur lequel ils peuvent se référencer et publier leurs offres de formations (v. l'actualité n° 17903 du 24 septembre 2019). **Ce service en ligne permettra de lister l'ensemble des formations éligibles au CPF et les prestataires susceptibles de les délivrer** (les OF détenant un numéro de déclaration, à jour de leurs obligations légales). À compter du 1^{er} janvier 2021, seuls les organismes disposant d'une certification qualité pourront être référencés.

Pour chaque offre enregistrée, les OF doivent renseigner plusieurs informations (intitulé, objectifs, contenu, durée, horaire, lieu, public visé, prérequis, accessibilité, prix et frais annexes, etc.). Lorsque les titulaires effectueront une recherche, les formations et les prestataires apparaîtront dans un ordre aléatoire dans le respect des règles de la concurrence. La recherche pourra être affinée en fonction de différents critères (thématique, distance géographique, date, coût, métier en tension, organisme de formation, etc.), les résultats étant alors classés par ordre de pertinence.

La demande d'inscription

Le titulaire pourra effectuer jusqu'à cinq demandes de réservations simultanées pour une même action de formation ou pour un ou plusieurs modules de formation. Une notification sera envoyée à chaque **organisme de formation** concerné sur son espace professionnel. **Ce dernier disposera d'un délai de deux jours ouvrés** à compter de la réception

de la demande **pour y répondre**. À défaut de réponse dans les temps, le titulaire pourra annuler sa demande et en effectuer une autre.

Dans le cas où la **formation** demandée est **soumise** à des **prérequis**, l'OF disposera de deux jours ouvrés pour accuser réception de la demande, puis de **30 jours pour vérifier si la personne remplit ces prérequis**. En ce sens, il pourra accéder au profil du titulaire mentionnant notamment son niveau de qualification et réaliser un entretien ou un test de niveau. **Tout refus** d'inscription devra être **motivé**. Cependant, l'absence de réponse de l'organisme dans le délai de 30 jours permettra aussi d'annuler la demande d'inscription.

L'inscription à une formation

Après validation de la demande et éventuellement des prérequis, le titulaire du CPF recevra une proposition de commande correspondant à l'offre initiale ou une offre personnalisée. **Il bénéficiera d'un délai de quatre jours ouvrés pour confirmer ou non sa commande.** S'il le fait, il recevra de l'OF une attestation d'inscription par mail, avant de se voir transmettre sa convocation. En revanche s'il ne répond pas dans ce délai, la place qui lui était réservée ne sera plus garantie et l'OF ne sera plus tenu par sa proposition. Le non-respect systématique des délais de réponse pourra être considéré comme un manquement aux conditions générales. Les manquements aux CGU (non-présentation aux formations, annulation répétée, activité ou déclaration frauduleuse, etc.) peuvent donner lieu à la

suspension du compte pendant une semaine à un an, voire à poursuite pénale.

La mobilisation du compte

Une fois inscrit, le titulaire du compte pourra donner son accord pour mobiliser ses droits à formation. Les formations réalisées dans le cadre du CPF sont en effet financées en mobilisant tout ou partie des sommes acquises au titre du CPF à la date de confirmation de l'inscription.

Lorsque le prix de la formation dépasse les droits acquis, il sera demandé au titulaire de payer la totalité du reste à charge à la validation de la commande. Ce paiement s'effectue, sauf en cas d'impossibilité, par carte bancaire. Et dans les cas où le reste à charge ne sera pas acquitté la commande sera annulée.

Le titulaire qui mobilise son compte devra avoir vérifié qu'il remplit bien les conditions d'accès à la formation (date, prérequis, etc.), mais surtout il devra garantir qu'il bénéficie de l'accord de son employeur lorsque la formation se déroule pendant son temps de travail. Une fois la formation réalisée, il sera tenu de déclarer sa sortie sur l'application dans les trois jours ouvrés.

La rétractation du stagiaire et les cas d'annulation acceptés

Une fois l'inscription confirmée, le titulaire du CPF disposera de 14 jours ouvrés pour se rétracter par l'intermédiaire de la plateforme, cette rétractation étant notifiée à l'OF. Passé ce délai, il sera tenu de participer à la formation. Le stagiaire pourra en outre renoncer expressément à son droit de rétractation en acceptant de commencer sa formation avant le terme des 14 jours. Le titulaire pourra également annuler son inscription sans justificatif et sans subir de pénalité dès lors qu'il le fait dans un délai de plus de sept jours ouvrés avant le début de la formation. Ses droits seront alors recréés sur son CPF et l'éventuel reste à charge versé lui sera remboursé dans un délai maximum de 30 jours. Il en ira de même lorsque l'annulation interviendra moins de sept jours ouvrés avant le début de la formation mais pour un cas de force majeure (refus de l'employeur qui avait donné son accord, retour à l'emploi, accident, etc.).

L'annulation injustifiée ou l'abandon par le stagiaire

Si l'annulation intervient de manière injustifiée moins de sept jours ouvrés avant l'entrée en formation, ou en cas de non-présentation à la formation, le CPF du titulaire sera débité du coût de la formation dans son intégralité. L'éventuel reste à charge restera acquis

et pourra être mobilisé ultérieurement par le titulaire, mais il ne lui est pas remboursé. Au contraire, lorsque l'annulation interviendra après le début de la formation, le coût de la formation sera également facturé, mais en plus le reste à charge sera perdu et ne pourra donc pas être mobilisé ultérieurement.

Quand l'annulation sera imputable à l'OF et interviendra avant l'entrée en formation, les droits du titulaire resteront sur son compte et son éventuel abondement lui sera reversé. Et en cas d'annulation pendant la formation, le CPF sera recréé en totalité, sauf si la formation est reportée.

Les obligations faites à l'OF

L'organisme de formation sera bien entendu tenu de convoquer les stagiaires et de réaliser les formations dans les conditions annoncées par l'offre dans le cadre d'une obligation de moyen. En outre, il devra rendre compte de l'assiduité de ses stagiaires en informant la CDC dans les trois jours ouvrés à compter du début de la formation, mais également à l'issue de la formation (date d'accès et de fin d'accès pour les formations en ligne). Il devra aussi renseigner un taux d'assiduité en pourcentage de l'unité d'œuvre choisie (heure, journée, demi-journée) si le stagiaire a suivi la formation partiellement. Ces informations tiendront lieu de déclaration de service fait. La CDC pourra demander des justificatifs pendant les quatre ans suivant la formation.

De nombreux manquements plus ou moins graves pourront être reprochés aux OF: non-réponse aux demandes d'inscription, taux d'abandon élevé, absence d'information, informations erronées voire frauduleuses, surfacturation, majoration des heures effectuées, usage de faux justificatifs, etc. De tels manquements en fonction de leur gravité pourront conduire la CDC à engager des poursuites. Elle sera alors en droit d'empêcher la publication d'offres, de geler les réservations ou de suspendre le référencement de l'OF. Elle pourra aussi effectuer des signalements (administrations compétentes, certificateurs, procureur, etc.) voire même appliquer des pénalités financières et demander des remboursements.

Le paiement de l'OF

Le règlement de l'OF s'effectuera à l'issue de l'exécution de la formation dans un délai de 30 jours calendaires (des indemnités de retard de trois fois le taux de l'intérêt légal, plus 40 € de frais de recouvrement pourront être réclamés). Pour les formations d'une durée de plus de trois mois, une avance égale à 25 % du prix pourra être demandée.

L'indemnisation en cas d'annulation

Lorsqu'une formation sera annulée par le stagiaire moins de sept jours ouvrés avant la formation, seule une indemnité de 5 % du prix sera versée à l'OF. Quand le stagiaire abandonnera la formation après son commencement, l'indemnisation de l'OF dépendra du taux d'assiduité: 25 % du prix pour une assiduité inférieure à 25 %; un prix au prorata de l'assiduité pour un taux compris entre 25 % et 80 %; 100 % du prix pour une assiduité supérieure à 80 %. Ces dernières indemnités ne seront cependant versées que si l'OF justifie d'un système de relance des stagiaires et si le taux d'abandon est inférieur à 10 % des présents à moins de 25 % de la durée de la formation. Dans le cas contraire, la CDC pourra suspendre le bénéfice des avances pour formations longues et appliquer un contrôle renforcé jusqu'à ce que l'OF justifie pendant deux mois consécutifs d'un taux d'abandon inférieur à 10 %.

Lorsque l'annulation viendra de l'OF son paiement sera également adapté. Quand il annulera la session dans un délai inférieur à sept jours ouvrés avant la formation l'OF ne bénéficiera d'aucun règlement. S'il a annulé la formation en cours de session mais a proposé un report, il sera payé au prorata de la formation déjà réalisée (moins l'acompte éventuel). Et si l'organisme annule en cours de formation sans proposer de session complémentaire, il n'aura droit à aucun règlement. En cas de force majeure (accident, maladie, interruption des transports), le prix sera versé *pro rata temporis* si la formation avait commencé. ■

Conditions générales d'utilisation de la plateforme CPF, mises en ligne le 20 septembre 2019 par le ministère du Travail

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

// Conférence Liaisons

Loi Pacte: épargne salariale, épargne retraite, ce qui change !

La loi Pacte réforme en profondeur la retraite supplémentaire et touche à l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale. Il est temps de faire le point sur les textes publiés cet été! Liaisons sociales vous propose une grande journée de décryptage de la réforme le **jeudi 17 octobre 2019** en présence des meilleurs experts sur le sujet.

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

Réforme des retraites : le rapport sur le maintien en emploi des seniors est attendu pour mi-décembre

Comme annoncé le 12 septembre devant le Conseil économique, social et environnemental (Cese), le Premier ministre a confié une mission sur le maintien en emploi des seniors à Sophie Bellon, présidente du conseil d'administration de Sodexo, Olivier Mériaux, ancien directeur général adjoint de l'Anact, désormais consultant au sein du cabinet Plein Sens, et Jean-Manuel Soussan, DRH de Bouygues Construction. Selon la lettre de mission du Premier ministre datée du 23 septembre, ceux-ci devront rendre leurs recommandations avant la mi-décembre.

« On ne peut pas vouloir inciter nos concitoyens à travailler plus longtemps sans réfléchir aux transitions entre activité et retraite, sans aménager les fins de carrière, sans adapter les postes, les horaires, les conditions de travail des seniors », avait déclaré le Premier ministre le 12 septembre dernier lors de son discours sur les retraites au Cese. Édouard Philippe avait donc promis de confier une mission sur le maintien en emploi des seniors à Sophie Bellon, présidente du conseil d'administration de

Sodexo, Jean-Manuel Soussan, directeur des ressources humaines du groupe Bouygues Construction et à Olivier Mériaux ancien directeur général adjoint de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). C'est désormais chose faite, par lettre en date du 23 septembre 2019. Il leur demande de rendre leurs recommandations avant la mi-décembre 2019, date à laquelle doit s'achever la concertation sur la réforme des retraites.

Identifier les pratiques les plus efficaces

Pour maintenir les seniors en emploi, « il est désormais nécessaire d'explorer pleinement les actions concrètes susceptibles d'être déployées par tous les acteurs, entreprises, branches, partenaires sociaux, pouvoirs publics... », écrit le Premier ministre à Sophie Bellon, Olivier Mériaux et Jean-Manuel Soussan. Il leur demande d'identifier et d'évaluer « les leviers les plus efficaces » à mettre en œuvre.

Pour cela, ils pourront s'appuyer sur les pratiques existantes en France, « les accords collectifs d'entreprise et de branche » ainsi que les « initiatives d'en-

treprises ou celles à des niveaux plus larges ». Édouard Philippe les invite également à s'inspirer des pratiques innovantes qui ont réussi dans d'autres pays européens.

Il leur demande de s'intéresser particulièrement « aux gestions de fin de carrière, aux passerelles entre diverses formes d'activité, aux transitions plus progressives entre activité et retraite ». « Qu'il s'agisse des règles de départ à la retraite (cumul emploi-retraite, retraite progressive...), de la formation professionnelle, des conditions de travail, de la prévention de la désinsertion professionnelle ou encore de la gestion des parcours professionnels dans et hors de l'entreprise », les trois chargés de mission devront indiquer « de quelle manière peut être améliorée l'efficacité des pratiques et des outils existants ou à créer ». Enfin, ils devront proposer les voies et moyens pour en assurer la diffusion la plus large possible dans les entreprises. ■

Lettre de mission du Premier ministre sur le maintien en emploi des seniors, 23 septembre 2019

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

EMPLOI ET CHÔMAGE

Les pistes du Sénat pour favoriser le maintien des seniors en emploi

Un rapport sénatorial, présenté le 25 septembre 2019, formule 18 recommandations pour favoriser le maintien en activité des seniors et leur accès à l'emploi. Il propose notamment d'améliorer la formation initiale des managers et des recruteurs pour faire changer le regard sur les travailleurs âgés. Il estime que le plan d'investissement dans les compétences devrait aussi être mobilisé au profit de l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors. Et il invite à repenser les règles d'indemnisation chômage et du cumul emploi-retraite afin d'inciter les seniors à rester en emploi.

Compte tenu de l'allongement de la durée des études et du report progressif de l'âge effectif de départ à la retraite, qui devrait être de nouveau décalé par la réforme des retraites en cours d'élaboration, un salarié de 45 ans est loin du moment où il pourra liquider sa pension. Pourtant, les difficultés d'accès à l'emploi des seniors commencent parfois dès cet âge. Dans un rapport diffusé le 25 septembre 2019, la commission des Affaires sociales du Sénat estime que le recul continu de l'âge de la retraite « impose de créer les conditions d'un emploi stable pour l'ensemble des actifs appelés à rester plus longtemps sur le mar-

ché du travail ». Elle y formule des préconisations en vue de « faire des fins de carrière une cause nationale ».

Changer de regard sur les seniors en entreprise

Pour que le regard porté sur les salariés avançant en âge évolue, les rapporteurs proposent d'améliorer la formation initiale des managers et des recruteurs. Celle-ci devrait en ce sens intégrer un module dédié à la gestion de la seconde partie de carrière. En outre, il serait possible de mettre en place un label pour valoriser les entreprises ayant développé de bonnes pratiques relatives à l'emploi des travailleurs âgés. Sur ce

point les auteurs citent en exemple l'expérimentation du label 45 + en cours dans le Val-de-Marne, qui met en avant les entreprises engagées dans le recrutement de salariés de plus de 45 ans et dans une dynamique de bienveillance à leur égard.

Encourager la négociation sur l'emploi des seniors

Pour que les partenaires sociaux s'emparent de la question du recrutement et du maintien en emploi des seniors, les rapporteurs préconisent de modifier les règles de la négociation obligatoire. Au niveau national interprofessionnel, les partenaires sociaux devraient être incités à se saisir de ce thème pour **aboutir à un ANI ambitieux**. Le dernier accord à avoir été conclu sur le sujet date en effet de 2005 et n'a pas permis d'améliorer les conditions de retour à l'emploi des seniors. Au niveau des **branches**, le « maintien dans l'emploi des salariés vieillissants » devrait être intégré explicitement parmi les **thèmes de négociation obligatoire**. Et au niveau des entreprises d'au moins 300 salariés, la question de l'emploi des seniors devrait devenir un **thème imposé** et non plus facultatif de la **négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**. Et en cas d'échec de ces négociations, l'employeur devrait être tenu d'établir un plan d'action unilatéral. En outre, les **entreprises** devraient être **incitées** à conclure des **accords** adaptant les **conditions de travail des seniors** pour favoriser leur maintien en emploi. Par ailleurs, les informations contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES) devraient être complétées pour intégrer des informations utiles en lien avec l'emploi des salariés âgés. Elles pourraient notamment préciser l'âge moyen des personnes recrutées dans l'entreprise.

Mobiliser la formation pour prévenir les difficultés

Pour prévenir les difficultés se posant en fin de carrière, le rapport préconise de **renforcer l'accès à la formation dès 45 ans**. En ce sens, le **plan d'investissement dans les compétences (PIC)** qui se traduit par des actions en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi devrait aussi permettre de financer des **expérimentations innovantes** dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi seniors. Un **abondement spécifique du CPF** devrait aussi être institué au bénéfice des salariés perdant leur emploi après 45 ans.

Des dispositions pourraient également être prises pour **anticiper les transitions professionnelles**. À cette fin, l'entretien professionnel pourrait aborder la question de la seconde partie de carrière pour les salariés de plus de 45 ans. Dans le même sens, la communication institutionnelle sur le conseil en évolution professionnelle (CEP) et sur le bilan de compétences devrait être renforcée et clarifiée. De plus, il faudrait prévoir un **suivi renforcé** par l'employeur et le service de santé au travail (SST) des **salariés exposés à des facteurs de pénibilité**. Ceci permettrait d'envisager des transitions vers des postes moins exposés avant la survenance de difficultés.

Repenser l'indemnisation chômage des seniors

Lors de la **prochaine négociation** des règles d'indemnisation du chômage, les partenaires sociaux devraient être invités à chercher un **équilibre** entre la nécessaire **protection** des demandeurs d'emploi âgés et la lutte contre les **stratégies de GRH supportées par l'Unédic**. Aujourd'hui, l'allongement de la durée d'indemnisation à compter de 53 ans et la possibilité de percevoir une indemnisation jusqu'à l'âge du taux plein entraînent un pic des ruptures trois ans

avant l'âge légal de la retraite. Pour les rapporteurs une telle stratégie peut s'assimiler à un **dispositif implicite de pré-retraite**.

Par ailleurs, le rapport préconise que l'**accompagnement spécifique** des demandeurs d'emploi âgés fasse l'objet de mesures dédiées dans la prochaine convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi.

Rendre plus attractif les dispositifs de transition emploi-retraite

Afin d'inciter le recours au **cumul emploi-retraite**, les personnes qui y recourent devraient **acquérir des droits supplémentaires**. Pour ce faire, les cotisations prélevées sur les revenus d'activité exercée dans le cadre d'un cumul entre un emploi et une retraite à taux plein devraient devenir créatrices de droits à la retraite. Les rapporteurs estiment le coût de cette mesure pour le système de retraite entre 800 et 850 millions d'euros.

Ils proposent aussi d'**élargir la retraite progressive** à l'ensemble des actifs, les **fonctionnaires** et les **salariés au forfait** en étant aujourd'hui les principaux exclus. Ils considèrent, à l'instar du gouvernement, que le soin d'en fixer les conditions pourrait être confié à la négociation collective. Selon eux ce dispositif élargi pourrait notamment être mobilisé par des actifs en fin de carrière s'occupant de personnes proches dépendantes. Une meilleure promotion du dispositif pourrait aussi être réalisée dans le cadre du droit à l'information retraite et des entretiens de préparation à la retraite. ■

« La réforme des retraites : le défi des fins de carrières », rapport publié par la commission des Affaires sociales du Sénat le 25 septembre 2019

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

////////////////////////////////////

RÉMUNÉRATION

Les industries du bois revalorisent leurs salaires et concluent sur les CQP

De nouvelles grilles salariales sont fixées au 1^{er} juillet 2019 dans les industries du bois. Quatre avenants sur l'évolution des salaires minimaux et des primes d'ancienneté, dans le cadre de la CCN du travail mécanique du bois, des scieries, duvénégoce

et de l'importation des bois du 28 novembre 1955 ont, en effet, été conclus le 11 avril 2019.

Par avenants, les partenaires sociaux des industries du bois ont actualisé, le 11 avril 2019, leurs dispositions sur les salaires minimaux. Par ailleurs,

un accord unanime, également du 11 avril, porte sur les CQP, les certificats de qualification professionnelle.

Revalorisation au 1^{er} juillet 2019

Les avenants, qui ne concernent pas l'industrie du pin maritime de Gascogne, revalorisent, au **1^{er} juillet 2019**, les grilles

des salaires minimaux mensuels applicables depuis le 1^{er} juillet 2018. L'augmentation est d'environ 1,5 %.

- Pour les **personnels ouvriers** (relevant de l'accord du 16 octobre 1987), la grille des salaires minimaux débute à 1 522 € au niveau 1 (coefficient 100), 1 526 € au niveau 2 premier échelon (coefficient 105). Elle atteint 1 922 € au niveau 4 troisième échelon (coefficient 200).

- La grille du **personnel administratif, commercial et technique** (accord du 28 avril 1989) débute également au niveau 1 (coefficient 100) à 1 522 €. Cette grille atteint 2 930 € au coefficient 370.

- Les salaires des **agents de maîtrise** varient entre 1 859 € (coefficient 190) et 2 930 € (coefficient 370), et les appointements minimaux des **cadres** sont compris entre 2 389 € au coefficient 280 et 4 305 € au coefficient 600.

- Le **point d'ancienneté** est, quant à lui, fixé à 6,20 €.

Mise en place des CQP

Un autre accord va permettre la mise en place de certificats de qualification professionnelle (CQP), y compris dans l'industrie du pin maritime de Gascogne. Il prévoit l'obtention d'un CQP soit grâce au suivi d'un parcours de formation, soit au terme d'une démarche

VIENT DE PARAÎTRE

La formation professionnelle II L'accès des salariés à la formation

Une nouvelle édition de *Liaisons sociales – Les Thématiques (ex-Numéros juridiques)*

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé les différents dispositifs permettant aux salariés d'accéder, de leur propre initiative, à la formation, au nombre desquels le compte personnel de formation tient un rôle majeur. Les droits inscrits sur ce compte qui étaient jusqu'à présent décomptés en heures, sont convertis en euros et les modalités de mise en œuvre sont simplifiées. À côté des dispositifs existants tels que le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience, le projet de transition professionnelle remplace l'ancien congé individuel de formation.

Point spécial : l'apprentissage. Afin d'encourager le recours à l'apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 remplace les formalités d'enregistrement du contrat par un simple dépôt *via* l'opérateur de compétences à partir du 1^{er} janvier 2020, et modifie les modalités de rupture des contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2019. Les différentes aides financières pour l'embauche d'apprentis sont remplacées par une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés. Concernant la taxe d'apprentissage, la loi Avenir professionnel modifie la répartition du produit de la taxe, ainsi que les modalités de recouvrement. ■

*Numéro 71 des Thématiques réservé aux abonnés au pack intégral Liaisons sociales quotidien
Pour toute commande d'exemplaire supplémentaire : www.wkf.fr*

de VAE (validation des acquis de l'expérience). Il sera accessible à des jeunes complétant leur formation initiale, aux salariés et aux personnes en recherche d'emploi. L'accord définit les modalités de création d'un CQP (rôles de la CPPNI et de la CPNE, enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles). L'accord fixe aussi les

modalités d'agrément des organismes de formation par la CPNE. ■

Accords du 11 avril 2019 portant sur les salaires et sur les certificats de qualification professionnelle dans les industries du bois

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

// à retenir aussi

➤ Législation et réglementation

Une circulaire de la Cnam détaille les différentes revalorisations de plafonds intervenues au 1^{er} avril 2019 pour l'attribution de la CMU-C. La Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) a diffusé une circulaire datée du 19 septembre 2019, présentant les montants revalorisés des forfaits logement pris en compte lors de l'étude des ressources pour l'attribution de la CMU-C, de l'ACS et de l'aide médicale aux étrangers (AME), les plafonds d'attribution de ces trois prestations ainsi que les abattements à appliquer sur les montants de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), de l'allocation supplémentaire de vieillesse et de l'allocation adulte handicapé (AAH) dans le cadre de l'instruction de la demande de CMU-C ou d'ACS (*Circ. Cnam n° 33/2019 du 19 septembre 2019*).

➤ Projets

Des sénateurs communistes déposent une proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques. Le 11 septembre 2019, dix sénateurs du groupe communiste républicain citoyen et écologiste au Sénat (CRCE) ont déposé une proposition de loi afin de garantir aux travailleurs des plateformes un statut et des droits afférents. Certes, l'article 20 de la loi d'orientation des mobilités, adoptée le 17 septembre par l'Assemblée nationale en nouvelle lecture par 364 voix contre 130 et 52 abstentions, prévoit la possibilité pour les plateformes d'instaurer une charte de responsabilité sociale (*v. l'actualité n° 17841 du 24 juin 2019*). Mais cet article « est caduc dans la réalité » a déclaré Pascal Savoldelli, porteur de la proposition de loi aux côtés de Fabien Gay, lors d'une conférence de presse organisée le 12 septembre. « L'assimilation aux travailleurs salariés » leur semble plus adaptée, « tant pour permettre aux militantes et militants syndicaux qui luttent sur le terrain de ne pas froisser celles et ceux qui pensent que le salariat traditionnel peut les priver de leur autonomie, que pour l'application d'un régime émancipateur et protecteur, ou encore pour rendre plus difficile les stratégies de contournement de la législation sociale déployées par les plateformes de travail » peut-on lire dans le communiqué de presse. Les travailleurs des plateformes seraient ainsi « rattachés au régime général de la sécurité sociale », bénéficieraient de « rémunérations horaires » ainsi que d'une « représentation collective » et ne pourraient voir leur contrat rompu qu'« avec un motif réel et sérieux ». La plateforme devrait en outre mettre à leur disposition « les algorithmes et une experte (datascientist) capable de les déchiffrer » (*Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques enregistrée à la Présidence du Sénat le 11 septembre 2019*).

Retraite

■ Mort de Jacques Chirac : le débat sur la réforme des retraites « reporté »

Le premier grand débat sur la réforme des retraites, qui devait avoir lieu le 26 septembre à Rodez avec Emmanuel Macron, est « reporté à une date ultérieure » à la suite du décès de Jacques Chirac, a indiqué le groupe La Dépêche du Midi, qui organise l'événement. *Source AFP*

■ La réforme des retraites doit traiter la réversion dans une perspective d'harmonisation pour la CFR

« Le projet de réforme des retraites a suscité des réactions de la part d'un certain nombre d'organisations » mais « un sujet majeur semble-t-il n'a pas fait l'objet de l'attention qu'il mérite », a indiqué la confédération française des retraités dans un communiqué du 26 septembre. En effet, précise-t-elle, « le rapport du Haut-Commissaire à la réforme des retraites prévoit des conditions d'attribution de ces pensions qui constitueraient une véritable régression » puisque « les pensions de réversion ne seraient versées qu'à partir de 62 ans ». Selon la CFR, « la réforme des retraites doit bien entendu traiter du problème de la réversion mais dans une perspective d'harmonisation des règles applicables dans les différents régimes. Un même âge, 55 ans, doit s'appliquer à tous. De même dans tous les régimes la condition de ressources doit être supprimée pour préserver au décès d'un des conjoints le niveau de vie du survivant ».

■ FO envisage de rejoindre la grève RATP et transports en décembre

« FO soumet la proposition de rejoindre, par un appel interprofessionnel, la grève unie des syndicats de la RATP et des transports à compter du 5 décembre prochain pour empêcher et mettre en échec le projet Macron/Delevoe », selon la résolution adoptée le 26 septembre en comité confédéral national. FO « entend œuvrer à l'unité d'action syndicale la plus large et demande à ses syndicats d'organiser les réunions et assemblées générales pour préparer la grève », poursuit ce texte. La fédération FO-Cheminots « se félicite de cette décision » confédérale « claire et courageuse » et « demande à l'ensemble » de ses militants de « construire la grève » dans « l'unité la plus large ». *Source AFP*

Emploi et chômage

■ Assurance chômage : la CFTC demande une évaluation de cette « politique publique de l'emploi »

Réagissant à l'étude d'impact de la réforme de l'assurance chômage (*v. l'ac-*

tualité n° 17905 du 26 septembre 2019), la CFTC dit avoir pu lors de la réunion du bureau de l'Unédic « réaffirmer, au vu des documents présentés, son inquiétude sur l'impact négatif de cette réforme », dans un communiqué diffusé le 26 septembre. En effet, celle-ci conduit « à durcir les conditions d'indemnisation et à faire peser sur les plus démunis le retour à l'équilibre. » Par ailleurs, au sujet de la dégressivité des indemnisations des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un revenu supérieur à 4500 € brut, « la CFTC regrette que les droits acquis par ces travailleurs soient ainsi considérés comme des variables d'ajustement dans le budget de l'État ». « Le niveau de revenu ainsi que le taux d'abattement annoncés apparaissent purement et simplement confiscatoires », poursuit-elle. « L'efficacité d'un tel dispositif reste à prouver. » Elle demande ainsi au gouvernement de prévoir les échéances et modalités d'une évaluation de cette « politique publique de l'emploi ». « Si les résultats attendus ne sont pas au rendez-vous, alors il faudra changer de politique ! »

■ ... et Solidaires dépose, en compagnie de la CGT, un recours au Conseil d'État

Après avoir attaqué le décret « sanctions » des chômeurs du 28 décembre dernier (*v. l'actualité n° 17730 du 10 janvier 2019*), Solidaires a décidé de récidiver, en compagnie de la CGT (*v. l'actualité n° 17905 du 26 septembre 2019*), « contre celui réformant l'assurance chômage promulgué le 26 juillet », a annoncé le syndicat dans un communiqué diffusé le 26 septembre. « Après avoir sciemment provoqué l'échec des négociations sur l'assurance chômage en mars en imposant des économies drastiques, le gouvernement avait pris la main au printemps et clairement annoncé la couleur », attaque le syndicat. « Pour plus de précarité avait d'ailleurs déclaré Muriel Pénicaud avant de se reprendre : en effet, en durcissant les conditions d'accès à l'assurance chômage [...] ce sont en particulier les parcours professionnels les plus précaires et en premier lieu les jeunes et les femmes qui vont être durement touchées » (*v. l'actualité n° 17905 du 26 septembre 2019*). Et d'évoquer également « les précaires », « qui pâtiront le plus du fait qu'à partir du 1^{er} avril 2020, l'indemnité chômage ne sera plus calculée sur la base des jours travaillés mais sur le revenu moyen du/de la salarié-e sur une période de deux années, c'est-à-dire

périodes d'inactivité comprises, sachant que l'indemnité sera par ailleurs plafonnée ». « Cette nouvelle aggravation des inégalités, que même les grands médias relaient, est proprement intolérable et doit être absolument combattue ! ».

Maladie

■ La grève aux urgences se poursuit

Après plus de six mois de mobilisation, les soignants des urgences en grève ont maintenu la pression le 26 septembre avec des rassemblements en France, rejoints par des organisations de médecins réclamant comme eux « plus de lits, plus de personnel et une valorisation salariale ». Malgré le plan de « refondation » des urgences présenté le 9 septembre par la ministre de la Santé Agnès Buzyn, 260 sites étaient toujours en grève le 24 septembre, a précisé le collectif de paramédicaux (infirmiers, aides-soignants, etc.) Inter-Urgences, soutenu par l'intersyndicale CGT-FO-SUD. *Source AFP*

Égalité et diversité

■ Le réseau Anact-Aract propose un nouveau jeu pour faire progresser l'égalité professionnelle

Dans un communiqué du 25 septembre, l'Anact annonce le lancement d'un nouveau jeu pédagogique « Les Essentiels Ega-pro » édité par le réseau Anact-Aract. Ce jeu de cartes, précise l'agence, « particulièrement adapté aux PME, propose des pistes pour agir sur les questions de parcours et de rémunération et ainsi de progresser sur les indicateurs de l'index égalité professionnelle femmes/hommes ». « En invitant à explorer ces différents leviers d'action, le jeu permet d'enrichir les phases de diagnostic, ou de construction de plans d'action en matière d'égalité au travail », souligne la responsable de département de l'Anact.

RH et management

■ Près d'un Français sur deux envisagerait de quitter son entreprise dans les cinq ans

D'après les résultats de l'enquête d'ADP « The Workforce View in Europe 2019 », diffusés le 23 septembre dans un communiqué de presse, « les travailleurs français n'ont pas peur des changements significatifs dans leur vie professionnelle ». L'enquête, qui a interrogé plus de 10 500 salariés à travers l'Europe, dont 1 410 Français, indique en effet que « 46 % d'entre eux déclarent songer à quitter leur entreprise dans les cinq prochaines années, dont 22 %

dans moins de deux ans ». Cependant, 27 % envisagent de « continuer d'y travailler jusqu'à leur retraite ». « Les Milléniaux (29 %) et la Génération Z (36 %), dont l'appétence au changement n'est plus à prouver, sont les plus enclins à s'imaginer quitter leur entreprise dans les 2 ans qui viennent », précise encore le communiqué. « À l'inverse et sans surprise, près d'un tiers des plus de 45 ans pense travailler plus de cinq ans pour leur employeur actuel et un tiers jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle ».

Budget et fiscalité

Le budget 2020 répond à la « crise sociale », selon Bruno Le Maire

Le projet de loi de finances 2020, dévoilé le 26 septembre 2019 par le gouvernement, est un « acte politique » qui répond à la « crise sociale » qu'a connue la France ces derniers mois, a défendu le ministre de l'Économie et des Finances. La crise des « gilets jaunes » ainsi que le ralentissement de la croissance mondiale « nous amènent à prendre des décisions qui favorisent l'investissement et la consommation » et « à tenir compte des attentes des Français », a-t-il ajouté. *Source AFP*

Deux milliards d'euros collectés en plus avec l'impôt à la source, affirme Gérard Darmanin

L'instauration du prélèvement de l'impôt à la source a permis à l'État de collecter 2 milliards d'euros supplémentaires cette année, a affirmé le ministre des Comptes publics, Gérard Darmanin, le 25 septembre sur France Inter. « On a récupéré 1 milliard de plus que ce qu'on avait prévu », a-t-il ajouté. Les deux milliards correspondent à « 0,1 point de [PIB], c'est beaucoup d'argent ». La mise en place cette année du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a permis de « faire payer les gens qui (auparavant) auraient dû payer l'impôt mais qui fraudaient ou qui étaient phobiques administratifs », a-t-il encore indiqué. *Source AFP*

La CPME déplore que les entreprises soient appelées en renfort pour boucler le budget 2020

Même si la CPME « salue la poursuite de la trajectoire de baisse de l'impôt sur les sociétés », l'organisation patronale regrette « fortement », dans un communiqué du 27 septembre, « que le projet de loi de finances (PLF) 2020 prévoit un certain nombre de mesures qui vont renchérir les prélèvements sur

les entreprises ». La CPME cite notamment la suppression progressive des déductions forfaitaires spécifiques (DFS) qui, selon elle, « entraînera un accroissement du coût du travail ». Quant à la « prime Macron », elle estime que « si sa reconduction en 2020 est une bonne nouvelle, le fait de la conditionner désormais à l'existence d'un accord d'intéressement rendra son éventuelle mise en œuvre beaucoup plus complexe ». Enfin, la CPME craint que la suppression progressive de la taxe d'habitation ne soit compensée par une augmentation de la fiscalité locale sur les entreprises.

Entreprises

WN/ex-Whirlpool : la justice ordonne la communication du contrat de reprise

Le Conseil de prud'hommes d'Amiens a ordonné le 26 septembre à Whirlpool de communiquer d'ici le 4 novembre à des anciens salariés des documents sur la cession de son site d'Amiens à la société WN, placée depuis en redressement judiciaire. « Nous sommes extrêmement satisfaits. Cela va permettre aux salariés de Whirlpool de faire des progrès considérables dans la découverte de la vérité sur les conditions de la cession à WN », a déclaré l'avocat de ces salariés. « Nous voulons le contrat de vente de cette usine, aujourd'hui liquidée, entre Whirlpool et WN, et que personne n'a jamais vu. Combien d'argent a été donné, comment ces fonds devaient être employés, pour lancer soi-disant une activité qui n'a jamais vu le jour ? », a-t-il ajouté. « On veut voir le plan d'affaires, c'est-à-dire ce que WN avait présenté comme miracle industriel qu'il prétendait réaliser ». *Source AFP*

Usine Bosch à Rodez : Le Maire appelle le groupe allemand à « tenir ses engagements »...

Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a appelé le groupe allemand Bosch à « tenir ses engagements » de sauvegarde des emplois de son site aveyronnais, après une rencontre à Rodez avec les syndicats le 26 septembre. Les salariés, qui s'inquiètent des menaces sur l'emploi, « ont raison », a-t-il relevé. « J'ai demandé à voir très rapidement le président de Bosch pour que nous puissions regarder comment de la diversification externe et interne permettra de garantir l'emploi sur le site. » Alors que Bosch « a pris l'obligation » de sau-

vegarder 300 emplois, via une diversification industrielle du site, « les choses n'avancent pas au rythme où elles devraient [...] il faut changer de braquet », a-t-il insisté. Le ministre a aussi indiqué avoir demandé « l'accélération » de l'étude demandée par le gouvernement pour voir si les motorisations diesel peuvent avoir la vignette Crit'Air 1. « J'ai demandé un rapport d'étape fin 2019 » et « une étude définitive en juin 2020 », la date jusque-là avancée d'octobre 2020 étant trop tardive, a-t-il affirmé, « 12 000 salariés » dans le secteur du diesel en France étant en attente de ces résultats (*v. l'actualité n° 17765 du 28 février 2019*). *Source AFP*

... et se félicite des discussions avec la Société Aveyronnaise de Métallurgie (SAM)

Le ministre de l'Économie Bruno Le Maire s'est félicité, le 26 septembre 2019 à Rodez, des discussions qu'il a eues sur le sort de la Société Aveyronnaise de Métallurgie (SAM), dont 250 des 412 emplois étaient menacés, selon le propriétaire chinois Jinjiang. « Un accord a été trouvé » pour la reprise du travail par les salariés, en grève depuis lundi [23 septembre], a-t-il annoncé. Il a salué « un nouveau départ pour la SAM » qui « suppose que dans les 15 jours qui viennent, on puisse réfléchir aux nouveaux investissements et aux nouvelles formations nécessaires ». « Nous avons acté le retrait du PSE de 250 personnes » annoncé la semaine du 23 septembre, a affirmé Sébastien Lallier, délégué CGT du site. « Toute discussion sur une éventuelle restructuration sera menée sous l'égide de l'État » et s'il y a un PSE, « il ne sera pas de l'ordre de 0,23 kg/tonne », a-t-il ajouté. *Source AFP*

La CFDT Services dénonce la fermeture de magasins Decathlon

Selon un communiqué diffusé le 20 septembre de la CFDT Services, les responsables « de Decathlon viennent de consulter les représentants du personnel sur la fermeture du magasin de Châtillon ». Mais selon elle, « la règle du jeu n'a pas été celle d'un dialogue social loyal ». Elle « regrette l'avis favorable émis par le syndicat majoritaire alors que les garanties pour le reclassement des 25 salariés concernés ne sont pas suffisantes pour une entreprise comme Decathlon ». « La fermeture du magasin de Châtillon est la cinquième sur une période d'un an. »