



## Le canard Sudiste

LE JOURNAL SYNDICAL DE SUD ASSURANCE IDF

### SOMMAIRE

- Attention danger - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5, 6
  - \* AXA dividendes à profusion pour les actionnaires
  - \* Macif Portugal, c'est fini
  - \* Pacte de responsabilité l'assurance ne s'engage pas sur l'emploi
  - \* Loi sur l'Économie Sociale et Solidaire
  - \* SCOR suppression de 5 jours RTT et augmentation de la durée du travail
- Santé au travail - Page 7
  - \* 1 € = 13 €
  - \* Vers une reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail
- Dossier - Page 8, 9, 10
  - \* Le compte personnel de formation
- Juridique - Page 11, 12
  - \* La loi sur l'égalité hommes-femmes côté entreprises
- Détente - Page 13
  - \* La revue dessinée



## REPRÉSENTATION DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES ET « DIALOGUE SOCIAL » : ATTENTION, DANGER !

Le Ministre du travail a transmis aux organisations syndicales et patronales considérées comme représentatives au niveau interprofessionnel un document d'orientation relatif à une négociation sur ce thème.

Il leur demande de s'accorder, d'ici la fin de l'année et avant que le Parlement ne légifère, sur les points suivants :

- la représentation des salarié-es en fonction de la "diversité" des entreprises,
- les prérogatives des Institutions Représentatives du Personnel,
- la valorisation des parcours syndicaux.

Des représentant-es du personnel pour tous les travailleurs ?

Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage. Des millions de salarié-es employé-es dans les entreprises de moins de 11 salarié-es n'ont aucune représentation collective. 3/4 des entreprises de 11 à 20 salarié-es sont dépourvues de Délégué-es du personnel, pourtant obligatoires. Cela renvoie, le plus souvent, aux manœuvres des patrons pour s'en affranchir !

Aujourd'hui, le Ministre veut rouvrir la discussion sur les seuils sociaux alors qu'une étude de l'INSEE démontre que l'impact des dits seuils sur l'emploi est marginal. A l'inverse, une autre étude du centre d'Études et de L'emploi montre que la présence de représentant-es du personnel en entreprise fait baisser la proportion de contentieux prud'homaux. Ce sont ces mêmes délégué-es du personnel qui permettent notamment de défendre les droits des salarié-es et de les faire progresser, avec leurs syndicats.

L'Union syndicale Solidaires est contre la suppression des seuils actuels ; au contraire, il faut généraliser les CE dans les entreprises de moins de 50 salarié-es, mettre en place, à travers l'élection TPE prévue en 2017, des délégué-es spécifiques à celles de moins de 11.

Des instances au nombre et aux prérogatives diminuées ?

Le gouvernement préconise l'élargissement des accords de méthode à la consultation / négociation avec les instances ainsi que leur fusion, à l'exemple de la Délégation Unique du Personnel, dans les petites et moyennes entreprises... Pour notre part, nous refusons tout ce qui vise à affaiblir leurs prérogatives (celles des instances ou des délégués), déjà limitées, à l'instar de l'instance de coordination des CHSCT mise en place suite à l'ANI de 2013.



De même, la singularité du CHSCT, rappelée par le rapport Verkind, doit être développée, y compris via son élection directement par les salarié-es.

Syndicalisme de terrain versus syndicalisme institutionnel ?

Le fait syndical est trop souvent bafoué ce qui explique également le faible taux de syndicalisation mais, de cela, le document n'en parle pas. Et au motif de sécuriser le parcours des représentant-es du personnel et de favoriser l'accès aux fonctions syndicales extérieures à l'entreprise, prenons garde à ne pas développer une armée d'experts du social, déconnectés du terrain. L'urgence est à sécuriser le droit syndical au sein de l'entreprise, alors que chaque année, des milliers de militantes sont victimes de discrimination, placardisation, sanctions ou même licenciement simplement pour leur activité syndicale

Pour l'Union Syndicale Solidaires, il faut renforcer les droits pour l'exercice d'un syndicalisme de proximité qui pratique la rotation des mandats, pour permettre la prise de responsabilités des salarié-es du privé et tendre vers la parité.

Elle propose à l'ensemble des organisations syndicales de se réunir dès septembre pour élaborer des revendications communes à même de développer un syndicalisme démocratique, de proximité, et de contre-pouvoir, par et pour les salarié-es et privé-es d'emploi. Derrière cette future négociation, c'est bien une certaine conception de l'activité syndicale qui est attaquée !

## AXA EST LE PLUS IMPORTANT PAYEUR DE DIVIDENDES EN FRANCE

**Une hausse de 0,8 % du chômage en juillet. Une croissance nulle aux premier et deuxième trimestres. Nul ne l'ignore, l'économie française va mal. Ou plutôt les travailleurs français, dont les difficultés ne s'arrêtent pas à ces statistiques macro-économiques mais se prolongent dans la précarisation chronique du marché du travail (temps partiel, intérim...). Néanmoins, à en croire les versements de dividendes des entreprises françaises à leurs actionnaires, la crise est une notion toute relative.**

En effet, les entreprises françaises ont reversé 40 milliards d'euros au cours du deuxième trimestre 2014, soit une hausse, sans ajustement de taux de change, de près de 30 %. Ceci place la France en deuxième position mondiale en la matière, derrière les États-Unis (89,4 milliard d'euros). Chez nos voisins espagnols, où le taux de chômage bat tous les records, les entreprises ont reversé 10 milliards d'euros, soit une hausse de 74 %

Comment de tels chiffres sont-ils possibles quand la croissance est presque nulle ? On peut d'abord raisonnablement penser que les très grandes entreprises représentent une immense partie de ces dividendes. Or, il ne faut pas oublier que les multinationales génèrent une hausse de leur chiffre d'affaires grâce aux pays dits émergents, un phénomène souvent sans apport direct pour le travailleur français (quand on parle d'investissements), mais aussi potentiellement synonyme de perte d'emploi (quand on parle des délocalisations, aussi pudiquement appelées des « redéploiements »). Les géants du secteur tertiaire, qui ont été vaguement grondés (et parfois aidés) pour leur bêtises il y a quelques années, savourent aujourd'hui le retour de la prospérité. AXA tient la palme des versements,

avec 2,7 milliards d'euros sur le trimestre.

### Dividendes à profusion pour les actionnaires au deuxième trimestre

Au deuxième trimestre 2014, le groupe Axa a versé l'équivalent de 2,7 Md\$ de dividendes à ses investisseurs, ce qui en fait le plus important payeur en France, d'après une étude réalisée par la société de gestion d'actifs Henderson Global Investors (HGI).

Selon la troisième édition de cette étude, la finance est le secteur d'activité qui enregistre les meilleures performances (+14,6% de dividendes versés en un an) après celui des biens de consommation discrétionnaire (habillement, loisirs, médias, etc.).

### Allianz, premier assureur au niveau mondial

Sur un total de 91,7 Md\$ distribués par les établissements financiers à leurs actionnaires, près de la moitié émane des banques et près d'un quart (22 Md\$) des sociétés d'assurances. En un an, les performances de ces dernières ont augmenté de 15,7%. Dans ce secteur, le groupe allemand Allianz se démarque, avec un total de 3,4 Md\$ de dividendes versés, ce qui le place au 12e rang des entreprises dans le monde, toutes activités confondues.

### Forte croissance des dividendes en Europe et en France

Selon l'étude de HGI, 426,8 Md\$ de dividendes ont été versés au niveau mondial au 2e trimestre 2014, soit une progression de 11,7% en un an. Les plus fortes croissances ont été enregistrées par le Japon (18,5%) et l'Europe, hors Royaume-Uni (+18,2%). Sur le Vieux Continent, le total de la rémunération versée aux actionnaires atteint 153,4 Md\$. La France arrive en tête avec 40,7 Md\$ et réalise la meilleure progression

(+30,3% en un an).

Le contraste entre cette bonne tenue des résultats des grands groupes et la déliquescence des conditions économiques et sociales du travailleur français fait apparaître en pleine lumière une réalité certaine : tous les débats vaporeux qui nous sont servis dans les médias, ces oppositions de politiques de l'offre ou de la demande, de politique d'austérité ou de relance, sont absolument vains. Notre système de libéralisme biaisé, c'est-à-dire ce nivellement par le bas des conditions de travail via la mise en compétitions du prolétariat au niveau mondial, couplé à une mainmise privée sur les mécanismes monétaires et sur la dette, a pour conséquence irrémédiable la paupérisation continue des travailleurs et des petits producteurs au profit du Capital.

## 40 milliards donnés aux actionnaires

des entreprises françaises du CAC 40, en 2013



Cela représente

**709 euros volés chaque mois**

à chacun-e des 4,7 millions de salarié-es de ces entreprises

**Par notre travail, nous produisons les richesses. Les capitalistes encaissent. Ça suffit !**

**Patrons, actionnaires, banquiers s'enrichissent sur notre dos. Imposons une autre répartition des richesses !**

Puisque personne ne travaille à notre place, que personne ne décide à notre place !

Union syndicale  
**Solidaires**



## LA MACIF S'EST DÉSENGAGÉE DU PORTUGAL

Le 17 juillet 2014, la Macif a vendu sa participation dans Macif Portugal. La cession est conditionnée à l'acceptation des autorités.

L'information était dans le rapport financier semestriel. La Macif indique, en quelques lignes, son désengagement définitif de sa filiale au Portugal : «Le 17 juillet 2014, Macif a signé avec une société de droit portugais active dans le secteur de l'assurance un protocole de cession sous conditions suspensives portant sur la totalité des actions que la Macif détient au sein de sa filiale d'assurance non vie implantée au Portugal : Macif Portugal. Cette cession reste notamment soumise à l'autorisation des autorités de contrôle portugaises.»

En avril dernier, lors de la publication des résultats annuels, Jean-Marc Raby avait clairement expliqué vouloir se désengager du Portugal, où la Macif s'était implantée en 2009 en rachetant les parts de Sagrès, devenue ensuite Macif Portugal. Mais le portefeuille, sous tarifé selon la mutuelle d'assurances, a toujours été déficitaire. Au premier semestre 2014, la filiale lusitanienne avait accusé encore un encaissement en baisse de 3,5%, soit un recul de 347.000 euros des primes encaissées en comparaison au premier semestre 2013, toujours selon le document de référence. Au premier semestre 2014, la filiale avait acquis 9,67M d'euros de primes.

### PACTE DE RESPONSABILITÉ : L'ASSURANCE NE S'ENGAGE PAS SUR DES OBJECTIFS LIÉS À L'EMPLOI

Alors que les réunions entre les organisations syndicales, la FFSA et le Gema sur l'impact du pacte de responsabilité dans l'assurance reprendront en septembre, les syndicats craignent que les négociations n'aboutissent à aucune création d'emplois dans la branche.

Le pacte de responsabilité générera-t-il des créations nettes d'emplois dans l'assurance ? C'est la question que se posent les organisations syndicales représentatives de la branche. Car, si le sujet «pacte de responsabilité» a déjà été abordé les 26 mai et 9 juillet derniers en commission paritaire, ces réunions ont surtout été l'occasion pour la direction des affaires sociales de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) d'établir un état des lieux de la profession. «Selon les chiffres que l'on nous a communiqués, les perspectives d'évolution de l'emploi ne sont pas bonnes. Conséquence de la digitalisation du secteur, la population totale des sociétés d'assurances devrait en effet décroître, les effectifs passant de 146 300 salariés en 2012 à 140 500 en 2016».

#### Baisse des effectifs dans la branche

Or, et bien que les acteurs de l'assurance devraient bénéficier d'une baisse de leur fiscalité grâce au pacte de responsabilité, la FFSA et le Groupement des entreprises mutuelles d'assurance (Gema) n'entendraient pas, dans ce contexte, s'engager sur des créations d'emplois dans la branche. Une tendance déjà évoquée par le directeur des affaires sociales de la FFSA, José Milano, dans l'Argus de

l'assurance du 4 juillet : «Nous devons anticiper une décroissance des effectifs globaux du secteur, de l'ordre de 0,5 à 1 % par an selon les prévisions de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, d'ici à 2016. Cette réalité fait partie de nos négociations sur le pacte de responsabilité. Nous souhaitons développer les aspects qualitatifs, en travaillant paritairment sur l'emploi des jeunes, des seniors et sur l'employabilité des salariés.»

#### Soutenir l'investissement comme l'emploi

Seulement voilà, les organisations syndicales ne l'entendent pas de la même oreille et souhaitent activement que les négociations autour du pacte de responsabilité aboutissent à des recrutements dans la profession.

La prochaine réunion paritaire sur le sujet, prévue le 22 septembre prochain, promet donc d'être animée.

Pour rappel, dans une interview donnée au journal Le Monde, le mercredi 20 août, François Hollande a répété que l'objectif du pacte de responsabilité était de «moderniser l'économie en améliorant la compétitivité et en soutenant l'investissement comme l'emploi».

## L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ENCADRÉE PAR LA LOI

Le 21 juillet dernier, le projet de loi sur l'Économie sociale et solidaire (ESS) a été définitivement adopté.

Au total, sont concernées quelque 200 000 structures présentes dans des secteurs aussi divers que l'agriculture, l'industrie ou les services, qui pèsent environ 10 % du PIB et emploient 2,3 millions de salariés. Ambition affichée de la loi : encourager la croissance de ce secteur dont les performances ont été plutôt meilleures que le reste de l'économie durant la crise. « Ce modèle entrepreneurial spécifique, à la fois stable et résilient, crée plus d'emplois que l'économie classique : depuis 2000, tandis que l'emploi privé dans l'économie classique (hors ESS) progressait de 4,5 %, les entreprises de l'ESS créaient 24 % d'emplois supplémentaires », précise un communiqué de Bercy.

Concrètement, le texte délimite le champ de l'ESS, donne un cadre aux structures concernées et renforce les dispositifs destinés à promouvoir ces pratiques. Plusieurs critères encadrent le champ de l'ESS : il faut être au service d'un développement social et durable, affecter les bénéficiaires à cet objectif au lieu de les distribuer à des actionnaires, être doté d'une gouvernance qui prévoit une prise de décision collective et démocratique.

Ainsi posé, ce champ regroupe des structures de types très différents. Les traditionnelles associations, mutuelles, coopératives cohabitent avec les nouveaux « entrepreneurs sociaux », des entreprises à statut commercial, qui se sont fixé un objectif d'utilité sociale et qui s'appliquent à elles-mêmes les critères de l'ESS.

### Coopératives et entrepreneurs sociaux réunis

Les textes prévoient que toutes bénéficient d'un accès à des financements prévus par la Banque publique d'investissement (BPI) laquelle dispose d'un fond de 500 millions d'euros dédié. Par ailleurs, un fonds d'investissement dédié aux coopératives et un fonds de l'innovation sociale sont prévus pour le deuxième semestre 2014.

Autre mesure dans le domaine du financement, l'agrément d'« entreprise solidaire d'utilité sociale » remplace celui d'« entreprise solidaire » qui permet actuellement aux structures qui en bénéficient de prétendre à des fonds provenant de l'épargne salariale solidaire.

L'évolution va dans le sens d'une plus grande exigence. Le nouvel agrément impose notamment que l'écart salarial pratiqué par la structure soit au maximum de 1 à 7 et que la rentabilité financière soit fortement impactée par l'objectif d'utilité sociale de l'entreprise.

### Les collectivités en première ligne

Au niveau des politiques publiques, plusieurs mesures impliquent les collectivités, invitées à jouer un rôle moteur. L'existence des Pôles territoriaux de coopération écono-

mique (PTCE) est consacrée juridiquement avec une définition précise. Par ailleurs, le texte crée des « chambres régionales de l'ESS », destinées à promouvoir et dynamiser le secteur au plan local. Ces instances sont réunies au sein d'un Conseil national. Et tous les deux ans au maximum, une conférence régionale de l'ESS devra être consacrée aux politiques locales de développement de l'ESS, sous la houlette du préfet de région et du président du conseil régional. Les collectivités sont également concernées par les règles édictées en matière d'achat public. Elles vont devoir adopter un schéma de promotion des achats publics socialement responsables, avec des objectifs de passation de marchés publics en ce sens. Un décret doit fixer le seuil à partir duquel la procédure s'impose. Par ailleurs, les conditions de création des Sociétés coopératives d'intérêt collectif (SCIC) sont facilitées. Et la prise de participation possible des collectivités territoriales au capital est augmenté jusqu'à 50 % de ce dernier.

### Reprise d'entreprises

En retrait par rapport aux ambitions de départ, la loi définit une batterie de mesures pour la reprise des entreprises. Concernant la reprise par les salariés, le texte prévoit un droit d'information préalable des salariés des PME de moins de 250 personnes, en cas de cession. Le chef d'entreprise est tenu de leur présenter le projet de vente au moins 2 mois avant, même s'il n'est pas obligé d'approuver l'éventuelle proposition des anciens employés. Par ailleurs, un nouveau statut de Scop d'amorçage permettra aux salariés qui le souhaitent de commencer à gérer l'entreprise bien que minoritaires au capital, le temps de parvenir à devenir majoritaires. En revanche, le texte ne prévoit pas de pénalité pour les entreprises fermant un site rentable. La mesure a été abandonnée car jugée « contraire à la liberté d'entreprendre » par le Conseil constitutionnel.

Au total, la promulgation de la loi constitue une avancée certaine pour la reconnaissance de l'ESS. Toutefois, elle « est insuffisante si elle reste fermée sur elle-même, si elle ne s'inscrit pas dans l'ensemble des politiques publiques (...) Ce n'est pas le cas ; les réformes en projet ne se réfèrent pas à l'ESS et les associations qui la portent sont en partie financièrement asphyxiées », met en garde Claude Alphandery, président du labo de l'ESS et grand promoteur de ces pratiques, dans une tribune publiée en juillet dernier par le quotidien Libération. Ni la politique budgétaire même, ni les grandes lois d'orientation comme le Pacte de responsabilité ou la Transition énergétique n'intègrent ces problématiques, au risque de faire de la loi de l'ESS une lettre morte.

## SUPPRESSION DE 5 JOURS RTT ET AUGMENTATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL CHEZ SCOR

Selon un article de NICOLAS THOUET publié le 17 juillet 2014 sur l'Argus de l'Assurance, l'accord signé par tous les syndicats au sein de Scor prévoit une suppression de cinq jours de RTT. Dans le même temps, la société de réassurance dirigée par Denis Kessler a décidé de financer un régime de retraite supplémentaire.

C'est une négociation qui risque de faire du bruit dans la profession. Fin juin, l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC et CFE-CGC) et la direction générale du réassureur Scor ont signé des accords et avenants autour du temps de travail et de la retraite. « Nous sommes partis du constat que Scor avait mis en place à la fin des années 90 un certain nombre d'avantages sociaux qui n'étaient plus forcément cohérents avec les préoccupations de nos collaborateurs aujourd'hui », explique Sébastien Musset, DRH groupe de Scor.

### 5 jours RTT en moins

Pour la direction notamment, une révision du temps de travail s'imposait. Jusqu'ici, le nombre de jours travaillés dans le cadre du « forfait jours » était fixé à 202 pour une année civile complète. Les salariés disposaient, donc en moyenne, de 13 jours de repos supplémentaires liés à la réduction du temps de travail (RTT). Le forfait passe à 207 jours et 5 RTT seront supprimées à partir de mai 2015. « Dans le contexte actuel, recueillir des avis unanimement positifs de toutes les organisations syndicales concernant un avenant d'accord d'entreprise qui prévoit d'augmenter le temps de travail, c'est du jamais vu », se félicite Sébastien Musset.

### Des avantages sociaux supprimés

Et ce n'est pas tout.

D'ici à juillet 2019, les primes liées aux médailles du travail seront également abandonnées. Une extinction à laquelle, là aussi, les organisations syndicales ne se sont pas opposées. Car comme le précise le DRH groupe : « En supprimant un certain nombre d'avantages sociaux historiques, nous avons pu réallouer des ressources financières dans la mise en place de dispositifs plus modernes et réellement adaptés à la fois aux enjeux actuels de l'entreprise et de la collectivité tout en renforçant la compétitivité de l'entreprise ».

### Une retraite pour tous

En effet, si l'ensemble des organisations syndicales ont accepté de signer ces accords et avenants, c'est aussi parce que des droits nouveaux pour la retraite ont été créés. Scor s'est ainsi doté d'un système de retraite supplémentaires à trois volets comprenant un fonds assurance Article 83,

abondé uniquement par une cotisation employeur de 3,5% du salaire de base et de salaire variable, un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et enfin un « compte sénior », qui s'assimile à une prime versée aux collaborateurs au moment de leur départ à la retraite.

### Un complément salarial favorable

Une nouveauté dans l'entreprise qui, a priori, a en tout cas séduit les organisations syndicales réformistes. Puisque « si la CFDT regrette le temps d'une réduction du temps de travail comportant le nombre de jours RTT le plus favorable et de la loin de la profession », l'organisation syndicale explique dans un tract distribué aux salariés qu'elle « reconnaît toutefois l'importance aujourd'hui de traiter les incertitudes des jeunes sur le taux de remplacement en retraite, d'apporter une réponse au malaise subi par la population des plus anciens et surtout de maintenir un complément salarial particulièrement favorable aux bas et moyens salaires ».

**Pour Sud Assurance idf, cet accord risque de faire des émules dans les entreprises de notre branches Assurances. Pour Sud Assurance idf la suppression de jours RTT et l'augmentation de la durée du travail constitue un recul social que même la CFDT signataire de l'accord regrette. Pourtant si cette organisation syndicale n'avait pas approuvé la contre-réforme des retraites, ses représentants dans les entreprises ne seraient pas obligés d'augmenter la durée du travail et de supprimer des jours RTT pour négocier une retraite supplémentaire.**

## SANTÉ AU TRAVAIL : 1 EURO INVESTI DANS LA PRÉVENTION, C'EST 13 EUROS DE BÉNÉFICE

1 euro investi dans la prévention de la santé au travail, c'est 13 euros de bénéfice.

C'est, entre autres, un des éléments intéressants des conclusions d'une synthèse d'études sur le « calcul des coûts du stress lié au travail et les risques psychosociaux » publiée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-Osha)

L'Agence a pour objectif « de faire de l'Europe un lieu plus sûr, plus sain et plus productif où travailler » et elle veut « promouvoir une culture de la prévention des risques afin d'améliorer les conditions de travail en Europe ».

Elle travaille en collaboration avec les gouvernements, les organisations d'employeurs et de salariés, les organes et réseaux de l'Union européenne et les entreprises privées ; elle mène des actions de sensibilisation en diffusant études et informations sur l'importance de la santé et de la sécurité des travailleurs pour la stabilité et la croissance économiques et sociales en Europe.

Dans le domaine de la prévention, l'Agence conçoit et développe des outils pratiques pour le PME afin de les aider à mieux évaluer les risques sur les lieux de travail et développer le partage des connaissances et des bonnes pratiques en matière de santé et sécurité au travail...

L'étude veut s'inscrire à contre-courant des préjugés selon lesquels la lutte contre les RPS entraîne des coûts supplémentaires et estime qu'en investissant 1 euro dans les domaines de la prévention, l'entreprise génère un bénéfice net de plus de 13 euros.

Le document sur le « calcul des coûts du stress lié au travail et le RPS » qui évalue les « dépressions professionnelles » en Europe pour un coût de plus de 600 milliards d'euros par an (\*) est donc, dans le contexte actuel une contribution qui ne manquera pas retenir l'attention des acteurs concernés.

(\*) Ce chiffre incluant présentisme et absentéisme, la perte de productivité, les frais de santé et allocations pour inaptitude.

## LES SÉNATEURS ADOPTENT UNE RÉSOLUTION POUR FAVORISER LA RECONNAISSANCE DES PATHOLOGIES PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL

Est-ce le premier pas vers la reconnaissance des risques psychosociaux dans le cadre du travail ? C'est en tout cas le sens de la résolution de loi portée par Patricia Bordas, Sénatrice (PS) de la Corrèze et adoptée le 23 juillet (lire ici).

« Ces dernières années, la multiplication des suicides sur le lieu de travail, en particulier dans de grandes entreprises ou établissements publics en restructuration, ont révélé le malaise profond d'un nombre toujours plus important de travailleurs. Ces actes mortifères, par leur violence et leur irrémédialité, constituent le paroxysme d'un phénomène qui peut être défini globalement comme le mal-être au travail », peut on lire dans l'exposé des motifs.

Ce projet législatif, qui doit encore être accepté par le gouvernement pour se transformer cette fois en véritable projet de loi, doit viser « à mieux protéger la santé des travailleurs et à lutter contre les risques psychosociaux d'origine professionnelle ».

Si la loi est un jour adoptée, elle devrait ainsi obliger « à la réalisation systématique d'une étude d'impact sur les risques psychosociaux d'origine professionnelle en cas de projet de restructuration, transmise au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel ».

Une obligation à laquelle la fonction publique n'échappera

pas car « la modernisation de l'action publique, si elle se révèle impérieuse, doit néanmoins circonvier et prévenir les effets pernicieux qu'elle peut engendrer sur les fonctionnaires ».

Dans ce même texte, les Sénateurs « invitent les partenaires sociaux et les représentants du personnel (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comités d'entreprise, délégués du personnel) à se saisir davantage de l'enjeu que représente la prévention des risques psychosociaux d'origine professionnelle ». C'est également tout le sens de l'appel lancé fin 2013 par le cabinet Technologia, pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement au tableau des maladies professionnelles. Un appel dont l'objectif de dix mille signataires est en passe d'être atteint.

Reste à savoir si, de son côté, le gouvernement de François Hollande va reprendre à son compte ce que disait René Teulade, ancien ministre des Affaires sociales et de la Santé du temps de Mitterrand : « La santé n'est pas une charge, c'est un investissement ». « investissement dont bénéficient les entreprises, les administrations, en somme, la société dans son ensemble », ajoutent d'ailleurs les Sénateurs.

# DOSSIER

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

C'est la mesure phare de la réforme de la formation professionnelle : les salariés bénéficieront, à partir du 1er janvier 2015, d'un compte personnel qui permettra à chacun de capitaliser jusqu'à 150 heures pour suivre une formation qualifiante. Voici son mode de fonctionnement.

<p><b>→ Un crédit de 24 heures de formation par an</b></p> <p>Elles seront créditées chaque année sur le compte du salarié</p>	<p><b>→ Un plafond de 150 heures</b></p> <p>Un salarié à temps plein pourra capitaliser jusqu'à 150 heures de formation en 7.5 ans</p>	<p><b>→ Un choix encadré de formations qualifiantes</b></p> <p>Les formations éligibles seront listées par les partenaires sociaux et les pouvoirs publiques.</p>	<p><b>→ Des droits transférables</b></p> <p>Un salarié gardera ses droits s'il change d'employeur ou se retrouve au chômage</p>
--	--	---	---

Tous les salariés et les demandeurs d'emploi vont se voir attribuer un compte personnel de formation (CPF) à partir de 2015. Ce nouveau compte va se substituer au droit individuel à la formation (DIF) qui disparaîtra fin 2014. Les salariés ayant un crédit d'heures de DIP peuvent les utiliser d'ici là. Mais rien ne les y oblige. Leurs droits acquis seront transférés sur leur CPF.

Les salariés pourront continuer à avoir recours au congé individuel de formation (CIF) pour suivre des formations longues. Enfin, le nouveau CPF n'exonérera pas les employeurs de l'obligation de former leurs salariés dans le cadre de leur plan de formation.

### En quoi consiste ce nouveau compte personnel de formation ?

Le CPF a été créé par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés. Son fonctionnement a été précisé dans l'accord sur la formation professionnelle qui a été transposé dans la loi du 5 mars 14. Ce compte permet de capitaliser un nombre d'heures dans lequel les salariés et les demandeurs d'emploi pourront puiser pour financer des formations qualifiantes. « La grande avancée du CPF par rapport

au droit individuel à la formation (DIF) est d'offrir une véritable portabilité des droits (possibilité de conserver ses droits en cas de changement de situation), qui seront crédités en heures et non pas en argent. Si le salarié change d'employeur ou perd son emploi et s'inscrit à Pôle emploi, il conserve donc l'intégralité de ses droits sur son CPF, sans limitation de durée.

### Quelle forme prendra ce compte ?

En 2015, 28 millions de CPF devraient être ouverts par la Caisse des dépôts et consignation, chargée de gérer ces comptes qui seront dématérialisés et consultables à distance. Les heures seront créditées à partir des déclarations adressées par les employeurs à l'administration. Un salarié pourra consulter son compte sans passer par l'intermédiaire de son employeur. Il y trouvera non seulement son crédit d'heures, mais aussi une liste de formations éligibles et les possibilités de financement d'heures complémentaires s'il est intéressé par une formation de plus de 150 heures. Enfin, chaque salarié pourra disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences recensant les formations qu'il a suivies et les qualifications qu'il a obtenues dans le cadre de sa formation initiale ou continue

et des acquis de l'expérience professionnelle

### Qui disposera d'un CPF ?

Chacun se verra doté d'un CPF dès la fin de sa scolarité (au plus tôt à 16 ans ou des 15 ans en cas d'apprentissage) et jusqu'au moment de son départ à la retraite. Pour l'instant, seuls les salariés vont pouvoir capitaliser des heures sur leur compte. Les non-salariés et les fonctionnaires n'en bénéficieront pas dans l'immédiat. Mais le rapporteur de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a indiqué qu'ils devraient pouvoir bénéficier du dispositif et que des négociations devraient être engagées en ce sens.

### Combien d'heures pourront être créditées sur le compte ?

Le compte sera crédité de 24 heures, à chaque fin d'année, pour les salariés ayant travaillé toute l'année à temps complet. Il sera ainsi possible de cumuler 120 heures au bout de 5 ans. Ensuite, le crédit sera limité à 12 heures par an pour les 30 mois suivants. Jusqu'à atteindre un plafond fixé à 150 heures au bout de 7 ans et demi. Les salariés à temps partiel bénéficieront d'un nombre d'heures réduit proportionnellement à leur temps



de travail. Des salariés travaillant à quatre cinquièmes pourraient donc obtenir environ 19 heures de crédit par an. À moins qu'un accord collectif (de branche ou d'entreprise) ne soit plus généreux.

Les salariés sont encouragés à capitaliser leurs heures plutôt qu'à les consommer au fur et à mesure. Dans son rapport, le député Jean-Patrick Gille a expliqué que « les heures de formation inscrites sur le compte n'ont pas vocation à être utilisées de façon éparse et régulière mais prioritairement de façon importante à certains moments clés de la vie professionnelle ( et notamment) lors des transitions professionnelles, voulues ou subies ». Pendant les périodes de chômage, les demandeurs d'emploi n'acquerront pas de nouvelles heures. En revanche, les salariés en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ceux en congé parental d'éducation ou encore en congé de soutien familial ou de présence parentale verront leurs heures créditées comme s'ils travaillaient. Ce sera également le cas des salariés en arrêt maladie, mais seulement s'il s'agit d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

**Qui financera les heures de formation ?**

Les frais pédagogiques de formation seront pris en charge à hauteur du crédit d'heures acquis dans le CPF par les organismes paritaires de collecte agréés (Opca - chargés de recueillir la contribution financière des entreprises à la formation professionnelle) ou directement par les employeurs.

QUI FINANCERA VOS HEURES DE FORMATION AVEC LE CPF ?		
	Nombre d'heures de formation	Financier
Heures acquises sur le compte personnel	150 heures maximum	L'Opca pour les salariés L'employeur s'il finance en direct Le FPSPP pour les demandeurs d'emploi
Heures supplémentaires attribuées dans certains cas	100 heures si l'employeur n'a pas respecté ses obligations ..... Variable selon l'abondement de l'employeur prévu par accord d'entreprise ou de branche	L'employeur ou l'Opca en fonction de règles restant à préciser
Heures complémentaires pour suivre une formation longue	Variable en fonction du projet et sous réserve d'obtenir les financements nécessaires	L'employeur, l'Opca, l'Etat, les régions, Pôle Emploi, l'Agefiph (pour les travailleurs handicapés).

Les entreprises employant au moins 10 salariés auront, en effet, la possibilité de négocier un accord d'entreprise pour une durée de 3 ans, dans lequel elles s'engageront à consacrer, chaque année, au moins 0,2 % de leur masse salariale au financement direct du CPF de leurs salariés. En contrepartie, la contribution qu'elles devront verser à l'Opca passera de 1 à 0,8 %.

Que l'entreprise ait ou non signé un tel accord, c'est elle qui rémunérera le salarié s'il se forme pendant son temps de travail. En revanche, elle ne sera plus tenue de lui verser une indemnité s'il se forme pendant son temps libre, comme c'était prévu dans le cadre du DIF.

Enfin, pour les chômeurs, c'est le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui assurera le

financement.

**Pourra-t-on suivre des formations longues avec le CPF ?**

Il sera possible de suivre des formations de plus de 150 heures ou d'une durée supérieure au nombre d'heures créditées sur son CPF. Mais, dans ce cas, il faudra trouver des financements complémentaires soit auprès de son employeur, soit auprès de l'organisme paritaire de collecte agréé, soit auprès de financeurs publics (la région, etc., voir tableau ci-dessus).

Plus on sera qualifié, plus il sera difficile de trouver l'argent nécessaire, la loi ayant clairement pour ambition de réorienter les fonds publics et les sommes collectées par les Opca vers la formation des personnes les plus fragiles et les moins qualifiées.

Il y a de grandes probabilités pour que les cadres aient à supporter une partie du coût de leur formation ou à négocier un cofinancement avec leur employeur. En pratique, les cadres qui voudront mobiliser leur CPF risquent de devoir mettre la main à la poche et/ou d'accepter de se former en dehors du temps de travail, la mobilisation du CPF sur le temps de travail restant soumise à l'accord de l'employeur. Il est aussi envisageable que les salariés

**Un réseau public de conseil en évolution professionnelle doit se développer**

Les organismes chargés de gérer le congé individuel de formation (les Fongecif notamment), Pôle emploi, l'Agence pour l'emploi des cadres (Apec), Cap emploi (organisme pour l'emploi des personnes handicapées), et les Missions Locales (pour l'emploi des jeunes) se sont vus confier par la nouvelle loi la mission d'accompagner les différents publics pour les aider à bâtir leur projet d'évolution professionnelle. Ils devront notamment les aider à identifier les formations nécessaires et à monter le financement de leur projet.

## Deux nouvelles obligations pour les employeurs

Les employeurs devront aborder avec leurs salariés la question de leurs perspectives d'évolution professionnelle tous les 2 ans. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si aucun effort n'est fait pour faire progresser les salariés, l'employeur pourra être financièrement pénalisé (art. L 6315-1 du code du travail).

### Un entretien sur l'évolution professionnelle tous les 2 ans.

Cet entretien, distinct des entretiens annuels d'évaluation, devra faire l'objet d'une restitution écrite remise au salarié. Un entretien devra aussi être prévu après un long congé, un arrêt de longue maladie ou un mandat syndical.

### Un bilan du parcours professionnel tous les 6 ans.

Lors du 3<sup>e</sup> entretien d'évolution professionnelle, il faudra faire le point sur le parcours du salarié. A-t-il été reçu en entretien d'évolution professionnelle ? A-t-il suivi une formation ? A-t-il bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle ? A-t-il acquis des éléments de certification en se formant ou par le biais de la validation des acquis de l'expérience ? Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si le salarié n'a pas eu d'entretien d'évolution et n'a pas bénéficié d'au moins deux des trois mesures précédentes, son employeur devra créditer son compte personnel de formation de 100 heures (130 heures s'il est à temps partiel). Parallèlement, il devra verser une contribution forfaitaire à son organisme paritaire collecteur agréé (Opcv).

qui souhaitent prendre un congé individuel de formation apportent tout ou partie de leurs heures de CPF afin de suivre des formations qui pourraient atteindre 800 heures, voire plus.

### Quelles seront les formations éligibles ?

Trois catégories de formations pourront être suivies en mobilisant son CPF : celles permettant d'acquérir un socle de connaissances de base qui reste à définir par décret, celles permettant d'être accompagné pour valider ses acquis par l'expérience (VAE), et enfin des formations qui auront été identifiées comme qualifiantes.

Ces formations qualifiantes seront recensées sur des listes (à l'échelle nationale, régionale et des branches professionnelles) établies par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Avec, comme critère de sélection, l'utilité de la formation pour répondre à l'évolution des emplois et aux mutations industrielles et économiques. Pour être considérées comme qualifiantes et figurer sur ces listes, les formations devront permettre d'obtenir soit une certification du Répertoire national de la certifica-

tion professionnelle (RNCP), soit un certificat de qualification professionnelle (CQ) de branche, soit une certification et habilitation figurant à l'inventaire des compétences transversales (en cours d'élaboration), soit enfin d'acquérir le socle de compétences de base. Le succès et l'intérêt du CPF dépendront étroitement de la sélection qui va s'opérer d'ici à la fin de l'année. Si la liste des formations qualifiantes est trop réduite et ne porte que sur des certifications accessibles à un public peu qualifié, le CPF n'intéressera qu'un nombre limité de salariés.

La liste des compétences transversales

retenues sera, à cet égard, déterminante.

### Que deviendront les heures acquises au titre du droit individuel à la formation ?

Les droits acquis et non utilisés dans le cadre du DIF d'ici à la fin 2014 seront transférés sur le CPF. Mais il faudra utiliser ces heures de formation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Passée cette date, elles seront perdues. La loi précise, par ailleurs, que ces heures pourront être complétées par

les heures inscrites sur le compte personnel de formation, « dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret pris en Conseil d'État ».

### Le salarié devra-t-il avoir l'accord de son employeur pour se former ?

Si la formation se déroule pendant le temps de travail, ne serait-ce que partiellement, le salarié devra obtenir l'accord de son employeur sur son contenu et ses dates d'absence. On ignore dans quel délai il faudra solliciter l'autorisation de son employeur et le délai de réponse de ce dernier, un décret devant le préciser. Mais l'absence de réponse de sa part sera assimilée à un accord.

Si la formation se déroule en dehors du temps de travail, si elle vise à acquérir un socle de connaissances et de compétences de base défini par décret, si l'employeur a manqué à ses obligations et a dû abonder de 100 heures le CPF (voir encadré ci-dessus), ou encore dans des cas qui pourront être négociés par accord collectif (entreprise, branche), l'employeur n'aura pas son mot à dire sur le contenu de la formation. Mais il devra toujours avaliser son calendrier. Enfin, l'employeur ne pourra exiger que le salarié mobilise son CPF et se forme.

Seul le salarié pourra en prendre l'initiative, et son refus de l'utiliser ne constituera pas une faute (art. L 6323-2 modifié du code du travail

## JURIDIQUE :

LA LOI SUR L'ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES,  
CÔTÉ ENTREPRISES

Que d'eau a coulé depuis 1907, date à laquelle pour la première fois, les femmes mariées ont pu disposer librement de leur salaire ! Un an après sa présentation en Conseil des ministres, la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes a achevé son parcours législatif. Revue des dispositions intéressantes les entreprises.

C'est incontestablement la disposition la plus emblématique de ce texte : la réforme du congé parental.

**Le congé parental modifié**

Aujourd'hui, seuls 18 000 pères prennent un congé parental. Les pouvoirs publics voudraient porter ce chiffre à 100 000 en 2017.

Les règles changent donc pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er octobre prochain.

Aujourd'hui, la Sécurité sociale verse une prestation de 391 euros mensuels aux parents qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans, le Complément de libre choix d'activité (CLCA), qui peut être alloué pendant une période allant jusqu'à trois ans.

Ce système va être revu par décret : le CLCA sera rebaptisé : « Prestation partagée d'éducation de l'enfant ».

Les parents d'un seul enfant, qui ont aujourd'hui droit à six mois de congé, pourront prendre six mois de plus à condition que ce soit le second parent qui en soit bénéficiaire.

À partir de deux enfants, la durée du congé restera de trois ans à condition que six mois soient pris par le second parent, sinon elle sera raccourcie à deux ans et demi.

Le texte prévoit également l'expérimentation durant 18 mois de la possibilité d'opter pour un congé parental

plus court et mieux rémunéré.

Certes, cette réforme paraît intéressante. Cependant, les organismes sociaux ont sorti leur calculette, estimant qu'elle générerait une économie de 150 millions d'euros par an pour les finances publiques, car une grande partie des pères n'exerceront pas ce droit.

Ces mesures sont accompagnées d'aides au retour à l'emploi. Les parents ayant pris un congé parental devront avoir un entretien préalable à leur retour en poste avec leur employeur, afin d'établir leurs besoins de formation, et évaluer l'impact du congé sur leur carrière et rémunération.

**Nouveaux droits pour le père**

Le contrat de travail d'un salarié ne pourra pas être rompu pendant les quatre semaines qui suivent la naissance de son enfant.

L'employeur pourra toutefois le faire s'il justifie d'une faute grave ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Cette mesure va concerner essentiellement les pères de famille, les mères disposant déjà de cette protection relative à leur retour de congé de maternité.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement pourra bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires maximum.

Autre disposition, la loi met à égalité le mariage et le PACS pour les jours de congé. Jusqu'à présent le Code du travail ne prévoyait de congé que

**Quota de femmes dans les conseils d'administration** Pour les entreprises de plus de 500 salariés, l'obligation d'avoir un quota de femmes dans les conseils d'administration (au moins de 40 %) s'appliquera dès le 1er janvier 2017, qu'elles soient cotées en Bourse ou non. Les sociétés non cotées qui emploient entre 250 et 500 personnes ont jusqu'en 2020 pour se mettre en conformité.

pour les salariés mariés. Le texte étend les quatre jours de congés au PACS.

**Obligation de négocier dans le cadre de l'égalité professionnelle**

Plusieurs obligations coexistaient :

la négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre (art. L.2242-5 du Code du travail), la négociation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art.L.2242-7). L'article L.2245-5-1 prévoit une pénalité financière en l'absence d'un accord collectif ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Désormais, l'entreprise devra négocier, chaque année, sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une seule et unique négociation. Les

marchés publics pourront être refusés aux entreprises qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle.

Cette mesure entrera en vigueur le 1er décembre 2014 pour les entreprises de plus de 50 salariés.

### Sanctions en cas de discrimination

La loi renforce les sanctions en cas de discrimination. Elle étend le remboursement par l'employeur à Pôle emploi de tout ou partie des indemnités chômage versées au salarié licencié à d'autres cas que ceux actuellement prévus par le Code du travail. Désormais, cette sanction pourra être mise en œuvre dans tous les cas suivants :

licenciement pris en méconnaissance du principe de non-discrimination ;

- licenciement d'un salarié suite à une action en justice qu'il aurait engagée en matière de discrimination alors qu'il s'agit d'une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice ;

- rupture du contrat intervenue dans le cadre d'un harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels faits ;

- rupture du contrat de travail intervenue dans le cadre d'un harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels faits ;

licenciement sans cause réelle et sérieuse ; - nullité de la procédure de licenciement pour motif économique.

Les sanctions en cas de licenciement en méconnaissance du principe de non-discrimination, en raison de faits de harcèlement sexuel ou suite à l'annonce de son état de grossesse par une salariée dans les 15 jours

suivant la notification de son licenciement, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que la réintégration est impossible, sont modifiées.

L'indemnité octroyée par le juge ne pourra être inférieure au salaire des 12 derniers mois, sans préjudice de l'indemnité de licenciement et du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période écoulée entre le licenciement et la décision de justice définitive.

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes modifie par ailleurs le régime de certaines prestations familiales et comporte des mesures visant à renforcer la protection contre le harcèlement.

Pour en savoir plus consulter notre dossier sur le site internet Sud Assurance :

<http://sud-assurance.wifeo.com/e.php>



Retrouvez-nous sur le web :  
<http://sud-assurance.wifeo.com>



S U D   A S S U R A N C E   I D F

144 Bd de la Villette  
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84  
Télécopie : 01 73 79 48 90  
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

## L A R E V U E D E S S I N É E

### ENQUETES, REPORTAGES ET DOCUMENTAIRES EN BANDE DESSINEE

La Revue Dessinée est un magazine trimestriel, numérique et papier, de reportages, documentaires et chroniques en bande dessinée. Tous les trois mois, ce sont 228 pages d'informations dessinées qui vous sont proposées, sur tablette ou en librairie.

L'idée de La Revue Dessinée, nous la devons au dessinateur Franck Bourgeron qui, à l'automne 2011, contacte quelques-uns de ses amis auteurs de bande dessinée pour leur proposer de se prendre en main.

A la fois coup de cœur et coup de colère, les six amis décident de se lancer dans l'aventure de l'enquête, du reportage, des sciences, de l'histoire, du fait divers... en bande dessinée.

Parce qu'ils aiment à la fois l'odeur de l'encre et la navigation numérique, ils décident de créer une application numérique et un magazine papier. Pourquoi se priver !

Parce qu'ils constatent la paupérisation des auteurs de bande dessinée, ils décident que La Revue Dessinée permettra aux auteurs de prépublier leurs travaux, avant de les proposer aux éditeurs classiques. Il faut le dire, les cofondateurs sont d'abord des créateurs qui veulent redonner de la valeur à leur métier.

Annoncée lors du Festival international de la bande dessinée d'Angoulême en janvier 2012, La Revue Dessinée a eu droit à quelques bonnes fées : une dizaine de particuliers passionnés par la bande dessinée et le groupe Gallimard, via son label Futuropolis, ont constitué un tour de table pour soutenir la création du projet. Les actionnaires de La Revue Dessinée détiennent 20% du capital de la société, les 80% restant aux mains des fondateurs.

Après les fées financières, les auteurs ont frappé à la porte de La Revue Dessinée.

Le projet s'est étoffé, a grandi, s'est épanoui, et les 228 pages de La Revue Dessinée sont maintenant disponibles sur l'AppStore et chez tous les bons libraires !

Sur internet : <http://www.larevuedessinee.fr/spip.php>