



Le canard Sudiste

L E J O U R N A L S Y N D I C A L D E S U D A S S U R A N C E I D F

SOMMAIRE :

- Comprendre l'accord national interprofessionnel sur la QVT
- L'entretien professionnel créé par l'ANI du 14/12/2013 à ne pas confondre avec l'entretien annuel d'évaluation.
- Le nouveau compte professionnel de formation (CPF)
- L'actualité des entreprises
- De nos révoltes construisons l'avenir
- La durée minimale de 24 heures pour les temps partiel suspendue.

DANS CE NUMÉRO :

Qualité de Vie au Travail	1
Entretien professionnel	2
Compte profession formation	4
GROUPAMA	5
Direct Assurance	6
GENERALI	6
Un avenir pour nos luttes	7
Temps partiel	8

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : UN THEME QUI POUSSE A LA REFLEXION SANS OBLIGATION

La santé et la qualité de vie au travail (QVT) sont devenues des sujets clefs tant en matière de mobilisation des salariés et de dialogue social que de stratégie de performances sur les risques professionnels. Les salariés ne peuvent plus être envisagés seulement comme une source de risques ou de coûts. Si l'entreprise veut progresser, elle doit nécessairement conjuguer davantage performances économiques et performances sociales au lieu de les opposer.

Après neuf mois de discussion, les partenaires sociaux ont conclu le 19 juin 2013 un accord national interprofessionnel (Ani) intitulé "Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle".

Ce texte a été ratifié pendant l'été par une partie des organisations syndicales représentatives et par les représentants des entrepreneurs et sa transcription législative et réglementaire s'en est suivie.

Cet accord, à durée déterminée de 3ans, comporte des dispositions expérimentales. Ses signataires ont déjà pré-

vu d'examiner à son terme, après évaluation, les suites qu'ils entendent lui donner.

Quels outils juridiques pour vous accompagner dans la concrétisation de la QVT ?

Quels indicateurs de mesure du bien-être au travail ?

Tout d'abord, il convient de définir ce que recouvre la notion de QVT. Il s'agit d'un concept multidimensionnel, qu'on peut définir comme un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes, des populations au travail et des entreprises.

Quatre nouveautés intéressantes au plan du contenu de l'accord sont ainsi identifiées :

1° La manière dont est définie la QVT renvoie non seulement au vécu du salarié mais, surtout aux conditions de réalisation du travail et aux efforts consentis par les salariés.

2° L'Ani pose une ligne de force qui place à parts égales les personnes et les institutions représentatives du per-

sonnel.

L'Ani tend vers une forme de professionnalisation du dialogue social à des fins de cohérence et de simplification. C'est pourquoi, les partenaires sociaux appellent à regrouper de multiples négociations avec un accord unique à la clé.

De plus, l'Ani propose que les managers et « les représentants du personnel puissent, dans le cadre de leurs formations spécifiques, être sensibilisés, outre au cadre juridique, aux notions de travail et de prévention.

3° Les signataires s'intéressent à ce qui se passe hors de l'entreprise au travers de l'articulation vie privée/vie professionnelle.

4° L'accord s'adresse non seulement aux branches et aux entreprises mais, à tous ceux qui sont susceptibles de concourir à la promotion de la QVT : écoles de management, collectivités territoriales.

En l'occurrence, l'Ani valorise l'approche systémique, reconnaissant l'importance des expérimentations locales.

En tout état de cause, cet accord se veut différent des autres puisqu'il n'est pas un

accord-sanction avec des pénalités encourues en l'absence de négociation sur son thème.

On peut relever que les partenaires sociaux ont entendu « libérer » le dialogue social de toutes approches réglementaires cloisonnées. En attendant que les entreprises se saisissent avec plus de vigueur du sujet, elles peuvent d'ores et déjà

s'interroger via un examen de l'évolution de leur propre situation dans le temps sur :

- leurs relations sociales et de travail,
- le contenu et la qualité du travail,
- l'environnement physique de travail,
- la réalisation et développement professionnel de leurs collaborateurs.

En somme, il nous reste

maintenant à observer comment les dispositions contenues dans l'Ani vont se concrétiser.

Affaire à suivre donc ...

Pour en savoir plus lire l'article Comprendre l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail <http://sud-assurance.wifeo.com/ani-qualite-de-vie-au-travail.php>

« Les salariés ne peuvent plus être envisagés seulement comme une source de risques ou de coûts. »

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

« Tous les salariés doivent en bénéficier, sans distinction de statut ou d'ancienneté, et quel que soit leur contrat de travail »

L'article 1 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 repris dans le projet de loi sur la formation et la démocratie sociale institue un entretien professionnel périodique, distinct de l'entretien d'évaluation, au bénéfice de tous les salariés.

Champ d'application

L'entretien professionnel sera obligatoirement mis en place dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Tous les salariés doivent en bénéficier, sans distinction de statut ou d'ancienneté, et quel que soit leur contrat de travail : contrat à durée déterminée ou indéterminée, contrat de travail temporaire, contrat d'insertion, etc.

Objet et périodicité

L'entretien professionnel devra avoir lieu tous les 2 ans. Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'en-

treprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de formation et d'emploi.

Il est distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. En revanche, il a vocation à remplacer plusieurs dispositifs existants, notamment :

- l'entretien de seconde partie de carrière ;
- l'entretien professionnel prévu par l'ANI du 5 octobre 2009 et le bilan d'étape professionnel.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit permettre à l'employeur de dresser avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise.

Cet entretien doit être mené conformément à une grille définie par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, ou recensant au moins les éléments suivants :

- les entretiens réalisés ;
- les actions de formation suivies par le salarié ;
- les évolutions salariales collectives ou individuelles ou les évolutions professionnelles intervenues ;
- les validations des acquis de l'expérience ou les certifications, même partielles, obtenues par le salarié,

L'entretien professionnel devra en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation à temps plein ou partiel, de soutien familial ou sabbatique. Cet entretien est également organisé après un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Il semblerait que l'entretien professionnel soit obligatoirement proposé au salarié dans les situations visées ci-dessus, y compris lorsque l'intéressé a déjà bénéficié de ce dispositif au cours des 2 années précédentes.



Accompagnement

Le salarié pourra bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval de l'entretien, en sollicitant le conseil en évolution professionnelle *

L'entretien pourra se dérouler sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles**

Formalités

L'entretien bisannuel devra donner lieu à la rédaction d'un compte-rendu succinct. Un modèle de compte-rendu peut être fourni par l'OPCA.

L'entretien organisé tous les 6 ans devra également être formalisé par un écrit reprenant les points abordés au cours des échanges.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le relevé de situation du salarié ne recense pas au moins 3 éléments sur les 4 obligatoirement abordés, le salarié bénéficiera d'un abondement correctif de 100 heures de formation sur son compte personnel de formation (en savoir plus sur le compte personnel de formation).

Les comptes rendus d'entretien professionnel pourront être annexés par le salarié à son passeport orientation formation.

* Conseil en évolution professionnelle

La loi 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi permet à tout

salarié de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle. Ce conseil, prévu à l'article L 6314-3 du Code du travail, est mis en œuvre au niveau local, principalement au niveau régional.

L'article 32 de l'ANI du 14 décembre 2013 indique que le bénéfice de cette offre d'accompagnement est ouvert gratuitement à toute personne sur le marché du travail, quel que soit son statut (salarié ou demandeur d'emploi).

L'accord en précise également certaines modalités de mise en œuvre : il prévoit notamment la rédaction d'un cahier des charges défini au niveau national entre les partenaires sociaux, l'Etat et les conseils généraux. Au niveau régional, son application devra conduire à un partenariat territorial entre les différents acteurs impliqués.

** Branches professionnelles

L'ANI confie aux branches professionnelles une mission d'appui aux entreprises et aux salariés. À cet effet, les branches doivent se doter d'un observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (QPMQC) qui, placé sous l'autorité des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), est chargé :

- de dresser un portrait statistique et

qualitatif de la branche (effectifs par métier, répartition géographique, fiches métiers...) ;
- de mettre à disposition des entreprises un descriptif des activités et compétences ;
- d'anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche en identifiant notamment les métiers d'avenir ;
- de mener les travaux nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche ;
- de conduire des travaux d'analyse et de recherche en matière de formation.

Certaines des informations produites par les OPMQC doivent être rendues publiques par les CPNE de manière à informer notamment les jeunes et demandeurs d'emploi sur l'évolution des métiers.

Les branches sont aussi également chargées, notamment, de :

- construire, à partir des données produites par les OPMQC, un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE/PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel ;
- aider ces entreprises à élaborer un plan de formation et définir leur GPEC ;
- conduire une politique de certification permettant de valider les compétences des salariés ;
- conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité des formations ;
- garantir par les OPCA l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation ;
- élaborer la liste des formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le Compte personnel de formation (CPF) sera mis en oeuvre à partir du 1er janvier 2015. Déjà inscrit dans la loi sur la sécurisation de l'emploi, il a été précisé dans le projet d'accord sur la formation professionnelle du 14 décembre. Il remplace le Droit individuel à la formation (DIF).

Quel objectif ?

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objet de "donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel" notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion".

A qui est-il destiné ?

Il est "attaché à la personne" dès son entrée sur le marché du travail, dès 16 ans et jusqu'à son départ à la retraite. Les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation. Le compte est "universel" et "individuel" : toute personne (jeune sortant du système scolaire, salarié, demandeur d'emploi et, à terme, les fonctionnaires, les travailleurs indépendants...) "indépendamment de son statut", dispose d'un compte personnel de formation.

Combien d'heures de formation ?

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Il ne pourra excéder 150 heures de formation sur 9 ans (20 heures par an pendant les 6 premières années puis 10 heures par an pendant les 3 années suivantes) contre 120 heures sur 6 ans pour l'actuel DIF. Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire.

En cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

Quelles formations sont-elles concernées ?

Des formations obligatoirement qualifiantes et « correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » notamment celles qui sont inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, les certificats de branches, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences (maîtrise de la langue française, connaissances de base en mathématiques...). Qu'il s'agisse des salariés ou des demandeurs d'emploi, les formations « CPF » devront figurer sur des listes élaborées soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux qui ont négocié l'ANI du 14 décembre, soit par les Régions. Le CPF pourra également être mobilisé pour compléter une formation déjà partiellement acquise, notamment dans le cadre d'une Valida-

tion des acquis de l'expérience (VAE).

Que vont devenir le DIF et le CIF ?

La mort du DIF est programmée. Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, au premier janvier 2015, par le salarié sont portées au crédit du Compte personnel de formation. Le CIF, loin d'être abandonné, bénéficiera de financements supplémentaires pour augmenter le nombre de bénéficiaires.

Quelle transférabilité ?

Le compte personnel de formation est "intégralement transférable", que le bénéficiaire soit salarié ou demandeur d'emploi. Il conserve son droit tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son parcours. Son compte ne peut pas être débité sans son accord exprès et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Comment mobiliser le CPF ?

Le salarié pourra utiliser son CPF sans demande faite à l'employeur à la différence du DIF, pour le choix de la formation. Toutefois, s'il l'utilise pendant son temps de travail, il devra demander une autorisation d'absence. En cas de mobilisation du CPF hors temps de travail, aucune allocation de formation ne lui sera due, comme c'était le cas pour le DIF.

A noter : des cas d'utilisation « de droit » du CPF sur le temps de travail pourra être prévue en particulier pour des formations permettant d'acquérir un socle de connaissance en langue ou lorsque le salarié employé par une entreprise de plus de 50 salariés

« Le salarié pourra utiliser son CPF sans demande faite à l'employeur à la différence du DIF, pour le choix de la formation. »

n'aura pas suivi de formation, de VAE ou d'entretien au cours des 6 dernières années, ce qui lui donnera droit à un « abondement correctif » de 100 heures sur son compte.

La demande devra être formulée au moins 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois et au moins 120 jours si la durée de la formation est supérieure à 6 mois. L'absence de réponse de l'employeur à compter de la demande vaut acceptation.

Le demandeur d'emploi pourra mobiliser son CPF sans avoir à demander l'accord de Pôle emploi. Il pourra bénéficier du futur conseil en évolution professionnelle. Sa formation sera prise en charge par Pôle emploi. Comment connaîtra-on son nombre d'heures de formation ?

Chaque personne aura connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié. Ces informations seront validées par le financeur (l'Opca, l'entreprise, le FPSPP/Fonds paritaire de sécurisation professionnelle quand les formations seront mises en oeuvre.

Quel accompagnement ?

Un mécanisme d'accompagnement est prévu pour tout salarié souhaitant mobiliser son compte personnel, sous la forme d'un "conseil en évolution professionnelle" extérieur à l'entreprise (information/conseil sur l'évolution des métiers sur les territoires, les offres d'emploi adaptées à ses compétences...). Ce nouveau conseil sera mis en place dans le cadre du futur Service public régional de l'orientation.

Qu'est-ce que les « abondements complémentaires » ?

Il s'agit d'une dotation complémentaire aux heures du CPF accordées tous les ans par l'employeur pour accéder à une formation qualifiante pour laquelle les heures acquises sont insuffisantes.

Qui peut abonder le CPF ? L'employeur (éventuellement par accord d'entreprise), la personne elle-même, un accord de branche (au moyen des périodes de professionnalisation par exemple), Pôle emploi (via une POE/Préparation opérationnelle à l'emploi notamment), la Région, l'Etat...

Les personnes handicapées pourront bénéficier d'un abondement de leur CPF par l'employeur et par l'Agefiph.

GROUPAMA : RETOUR AUX PROFITS EN 2013 ET NEGOCIATIONS SALARIALES ...

Groupama affichera à nouveau des bénéfices en 2013, après deux années marquées par des pertes. C'est ce qu'a annoncé son directeur général lors d'une interview le 28 janvier sur LCI.

«Nous avons renoué en 2013 avec des bénéfices et des bénéfices très significatifs», a déclaré le dirigeant du groupe mutualiste d'assurance, sans livrer plus de précisions, si ce n'est que les chiffres présentés d'ici à quelques semaines «seront encore meilleurs que ceux du premier se-

mestre».

Groupama avait annoncé un résultat net de 178 M€ pour les six premiers mois de l'année et une marge de solvabilité de 170%.

Cette annonce intervient alors que les salariés de GROUPAMA Nord Est étaient en grève le 16 janvier 2014 pour réclamer des augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail. En effet alors que l'inter-syndicale réclame une augmentation de 845 € bruts par an, ils ont reçu

une proposition de 250 € bruts assortie d'une baisse de la cotisation de complémentaire santé de 1 €.

Ce retour des bénéfices devraient donner des arguments aux organisations syndicales lors de la réouverture des négociations le 11 février prochain.

DIRECTE ASSURANCE LA MOBILISATION CONTINUE

Malgré le débrayage et la manifestation du 14 janvier 2014 sur le site rennais, la direction campe sur ses positions et refuse de retirer son projet d'augmenter le temps de travail de deux heures par semaine pour les moduls.

Ce projet d'Accord Temps de Travail est un recul social pour les salarié-es concerné-es qui le refusent.

Depuis le 4 février 2014, près de 80 salarié-es ont fait circuler et signer une pétition demandant le retrait du projet qui prévoit :
- 2 heures de travail en plus par semaine
- des plannings trimestriels quand ils sont actuellement annuels

- de modifier des plannings en cas de surcroît d'activité dans un délai limité
- d'imposer des permanences le soir aux salarié-es du matin et imposer des horaires du matin aux salariés du soir qui souhaitent rester en horaires du soir.

Les deux points qui posent le plus de problème sont la flexibilité des plannings, et l'augmentation de la durée du travail.

Si la charge de travail augmente, il faut embaucher ! Les salarié-es restent mobilisés.

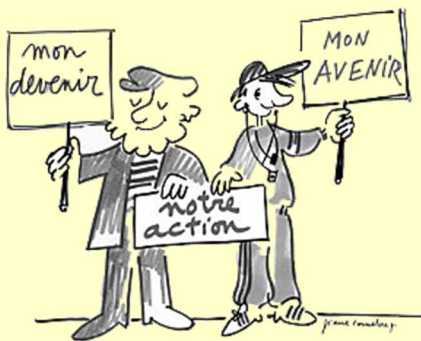
Si la direction arrive à faire passer

son projet, nul doute qu'elle essaiera avec d'autres.

C'est une bataille plus générale que pour les seuls horaires modulés. C'est même une campagne idéologique de la direction qui rejoint celle du patronat dans son ensemble.

Mais on le voit bien à Direct Assurance, comme ailleurs, c'est le travail qui rapporte et les actionnaires qui coûtent.

GREVE CHES GENERALI LE 4 FEVRIER 2014



Suite à la grève organisée le 4 février 2014 par une partie des effectifs, les salariés de la Production Informatique se sont réunis et ont constitué une délégation représentative de tous les services de la production. Ils ont décidé de donner un caractère permanent à cette délégation.

Cette délégation de salariés a été reçue par la direction ressources humaines de Generali France.

Parmi les revendications formulées au cours de cet entretien, la délégation des salariés a notamment demandé à ce que la future succursale française de GTech soit intégrée au sein de l'union économique et sociale (UES) de Generali France, ils estiment en effet inconcevable que les contrats de travail et les actifs, qui seront normalement transférés dans cette nouvelle société de droit italien au 1er juillet 2014 ne soient pas tous réunis dans une même structure juridique en France.

A défaut d'être entendue par la direction, la délégation n'exclut pas de reprendre la grève dans les prochaines semaines.

Pour rappel, dans une interview accordée le 3 février à l'Argus de l'assurance, Michel Estimbre, Directeur des ressources humaines reconnaissait que cette réorganisation informatique était un «projet complexe», qui nécessitait des travaux «menés étape par étape».

Pour les organisations syndicales, le projet qui menace les contrats de travail, les qualifications et les emplois fait partie d'un projet plus important qui concerne tous les salariés GENERALI au niveau mondial. Ce programme OPEX devrait conduire selon Mario GRECO à 1 milliard d'euros d'économies. Elles appellent l'ensemble des salariés à une assemblée générale le 11 février 2014.

UN AVENIR POUR NOS LUTTES

Avec le «pacte de responsabilité» François Hollande a donné de nouveaux gages au patronat. 2013 fut marquée par l'appui gouvernemental aux signataires de l'accord pour l'(in)sécurisation de l'emploi, le soutien de l'État aux directions d'entreprises qui jetaient à la rue des travailleurs-ses, et par la contre-réforme des retraites. 2014 démarre avec un nouveau cadeau aux patrons : la promesse de l'exonération de plus de 35 milliards de cotisations sociales correspondant aux Prestations de la branche «famille» de la Sécurité sociale.

Les patrons gagnent 35 milliards : qui va payer ? Sans aucun doute, nous, à travers une dégradation de la redistribution sociale, une hausse de nos cotisations ou encore l'accentuation de la casse des services publics.

Les «contreparties» évoquées sont une fumisterie. Les multinationales et le système financier responsables du désastre économique et social continueront à sacrifier des millions de salarié-es des grands groupes comme des PME. Cela fait des dizaines d'années que les actionnaires obtiennent des gouvernements successifs des exonérations de cotisations sociales et un renforcement de la précarité, contre la promesse d'embauches : en réalité, le nombre de chômeurs-ses n'a cessé de croître et les profits confisqués par les patrons et les actionnaires ont explosé !

Il n'y a pas d'équilibre possible entre les intérêts des travailleurs-ses et ceux des exploiters-ses. Ce que ces derniers gagnent, nous le perdons. Mais l'inverse est possible ; à condition de recréer un rapport de forces qui nous soit favorable. Et c'est à partir de là qu'une transformation profonde de la société sera possible.

L'unité syndicale est un élément déterminant. Voilà pourquoi nous nous sommes adressés à nos camarades des autres organisations syndicales par une lettre ouverte en décembre dernier, interrogeant sur notre exclusion de l'intersyndicale nationale, sur le refus d'organiser des mobilisations sociales, sur leur choix de s'en remettre au gouvernement et au patronat pour que ça change !

C'est aussi pour reconstruire l'unité syndicale que Solidaires s'est adressé à la CGT fin janvier. Pour quelles raisons ce que nous faisons ensemble contre l'extrême-droite ne serait pas possible sur beaucoup d'autres sujets ? Il y a urgence à unifier les équipes syndicales qui refusent d'accompagner la casse sociale et veulent organiser les luttes.

Trop de collectifs syndicaux se démorallisent face aux défaites sociales. Certes, nous avons subi des échecs sur des dossiers importants ; mais il faut sans cesse avoir à l'esprit qu'avancées et reculs sont inhérents à la lutte des classes au sein du système capitaliste. Surtout, nous devons tirer les bilans de nos luttes, identifier nos faiblesses et agir pour les effacer.

Le patronat et les institutions à son service (État, gouvernements, Banque mondiale ou européenne, Fonds Monétaire international, etc.) ne nous font aucun cadeau et il est illusoire de compter sur leur «bonne volonté». Nos intérêts sont opposés. Organisons-nous en conséquence, renforçons le syndicalisme qui veut construire les rapports de forces nécessaires et qui assume l'idée d'un affrontement central avec le pouvoir et le patronat ! Ne pas le faire, c'est aussi laisser un boulevard à la propagande fasciste ; prospérant sur la



misère et les inégalités sociales, l'extrême-droite veut récupérer la colère sociale pour la canaliser vers des solutions nationalistes, racistes, et profondément inégalitaires et anti-ouvrières même si une partie du Front National le dissimule aujourd'hui. Au contraire : de nos révoltes, construisons l'avenir !

C'est le sens de la campagne nationale interprofessionnelle que l'Union syndicale Solidaires a décidé. Durant les mois qui viennent, nous agirons ensemble pour que les salarié-es, sur le lieu de travail et dans les localités, débattent des sujets fondamentaux : imposer un autre partage des richesses que nous produisons, repenser le travail et les fonctions dans la société à travers leur utilité sociale, prendre en compte les aspects écologiques, préparer l'autogestion dont nous nous réclamons, etc.

Ce nécessaire travail syndical vers la transformation sociale que nous voulons, ne peut être séparé d'une activité quotidienne de défense des intérêts immédiats des salarié-es, des chômeurs-ses, des jeunes en formation, des retraités-es.

Prenons nos affaires en mains !

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



Le Syndicat Sud Assurance idf vise à regrouper les Salarié(e)s des Compagnies d'Assurances, Mutuelles d'Assurances, des Cabinets de Courtage d'Assurances, des Agents Généraux de l'Assurance, et les Retraités de l'Assurance dont l'entreprise a son siège social en Ile de France ou dispose d'au moins une entité (établissement, agence, etc) en Ile de France. Le syndicat est membre de Solidaires Paris.

Il se définit comme Syndicat de Lutte et de contre-pouvoir, ne s'arrêtant pas à la porte des entreprises, mais impliqué dans la vie économique et sociale.

S O L I D A I R E S entend lier :
La défense des salariés,
La transformation de la Société,
L'émancipation des individus afin qu'ils puissent penser et agir sur leur environnement de travail et être acteurs de leurs vies.

TEMPS PARTIEL : LA DUREE MINIMALE DE 24 HEURES SUSPENDUE

Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale propose de suspendre la durée minimale de travail du 24 heures du 22 janvier au 30 juin 2014.

La loi de sécurisation de l'emploi a institué, à compter du 1er janvier 2014, une durée minimale de travail de 24 heures par semaine, à laquelle il peut être dérogé par accord de branche étendu ou, sous certaines conditions à la demande du salarié.

Toutefois, pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, la loi a organisé une période transitoire de 2 ans, soit jusqu'au 1er janvier 2016, au cours de laquelle, la durée minimale de 24 heures ne s'applique que si le salarié en fait la demande et si l'employeur est à même d'y faire droit compte tenu de l'activité de l'entreprise.

Conformément aux annonces faites par le Gouvernement, l'article 10 XIII du projet de loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale propose de suspendre l'ensemble de ce dispositif jusqu'au 30 juin 2014 afin de laisser un délai supplémentaire aux branches professionnelles pour mener à bien leurs négociations.

Mais de manière plus surprenante, il prévoit que cette suspension ne prendrait effet qu'à compter du 22 janvier 2014 (date de présentation de la loi au Conseil des ministres). On peut s'étonner de cette date d'effet pour une mesure entrée en vigueur au 1er janvier 2014. Si la loi est finalement votée en ces termes, les contrats conclus entre le 1er janvier et le 21 janvier 2014 inclus

resteront en effet soumis à la durée minimale de 24 heures.

On peut également s'interroger sur les conséquences de la future loi pour les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 prévoyant une durée minimale de travail inférieure à 24 heures. Bénéficieront-ils, comme les contrats conclus avant le 1er janvier 2014, du régime transitoire applicable jusqu'au 1er janvier 2016 ? Tel qu'il est rédigé, le projet

