



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

- Défendre son emploi n'est pas criminel ! - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * AXA, GROUPAMA, MACIF, GENERALI, Solvabilité II
- Dossier - Page 6, 7, 8
 - * Epargne salariale : décret d'application de la loi Macron
- Juridique - Page 9
 - * Compte personnel de prévention de la pénibilité
- Cologne : Contre les violences faites aux femmes, contre le sexisme, contre le racisme ! - Page 10
- Complémentaire santé un cadeau empoisonné - Page 11
- Culture, loisirs, détente - Page 12



D É F E N D R E S O N E M P L O I N ' E S T P A S C R I M I N E L !

SUD ASSURANCE exprime sa profonde indignation et sa colère suite à la condamnation de 8 ex-salariés Goodyear à 24 mois de prison dont 9 mois ferme.

Dans une région fortement frappée par le chômage, dans le cadre d'un conflit social âpre où les salariés étaient engagés contre la casse de 1173 emplois, luttant pour leur dignité et le devenir social de leur famille, un accord de fin de conflit avait été signé entre la direction de Goodyear et le syndicat majoritaire de l'entreprise.

Cet accord, conclu après une bataille de 7 ans, actait, entre autre, l'arrêt de toutes les poursuites judiciaires contre les militants syndicaux.

C'est donc le Procureur de la République, qui a décidé de poursuivre l'action judiciaire.

Ce qui donne à cette condamnation un caractère politique.

Cette condamnation confirme que la lutte de classe existe bien et que la justice a choisit son camp : celui des patrons et des actionnaires !

Après les salarié-es de Continental, les salarié-es d'Air France, l'inspectrice du travail Laura Pfeiffer et tant d'autres anonymes licencié-es pour oser dire non, le jugement rendu par le tribunal d'Amiens vient confirmer la volonté de criminaliser la lutte syndicale, la lutte pour l'emploi, la lutte contre l'injustice, et pour la dignité de tous ceux et celles qui, chaque jour, subissent le diktat libéral.

Dans un contexte d'état d'urgence, où cette loi d'exception est parfois détournée pour tenter de faire taire le mouvement social, où l'on constate que des militants écologistes sont assignés à résidence, cette attaque contre des militants syndicaux, est un nouveau très mauvais signe.

En appeler à l'unité nationale, et couvrir une telle procédure aux conclusions aussi injustes que disproportionnées, entache lourdement le crédit du pouvoir dans sa volonté de rassemblement.

Les militants qui se font les portes voix de la défense des libertés syndicales et démocratiques, des combats pour l'égalité et la justice sociale, n'ont pas à être traités comme des délinquants.

Laisser entendre l'existence de « deux poids deux mesures », permettre que s'installe la criminalisation de ceux qui luttent pour le bien commun, faire du souci de la sécurité une arme contre nos libertés, serait entrer dans des chemins bien obscurs, que nous refusons !

La vraie urgence est de continuer à faire des propositions alternatives et à se battre dans les entreprises, dans la fonction publique pour défendre les intérêts des salarié-es, et porter un projet de transformation sociale, répondant

aux impératifs de partage du travail et des richesses, écologiques, et d'une autre organisation du travail. Ces condamnations n'entameront en rien notre combativité

Nous adressons toutes notre solidarité aux 8 ex salariés de Goodyear, et soutenons leur démarche en appel.

Signer la pétition :

[https://www.change.org/p/fran%C3%A7ois-hollande-l-appel-des-goodyear?](https://www.change.org/p/fran%C3%A7ois-hollande-l-appel-des-goodyear?recrui-ter=461158802&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink)

[recrui-ter=461158802&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink](https://www.change.org/p/fran%C3%A7ois-hollande-l-appel-des-goodyear?recrui-ter=461158802&utm_source=share_petition&utm_medium=copylink)



ACTUALITE ASSURANCES

NAO AXA

0.85 % au 1er mai 2016 pour les non-cadres et les cadres non-optant,
0.2 % pour les cadres optant et les classes 6 et 7.

Si la CFDT s'est félicitée de ces augmentations générales, pour Sud Assurance elles sont loin de traduire les bons résultats d'Axa et le travail effectué par ses salariés.

Suffisant aussi pour la direction pour remercier ses salariés de tous les efforts fournis en 2015 : augmentation de la charge de travail, baisse des effectifs, temps de travail et stress à la hausse et qui a offert aux actionnaires un dividende en hausse de ... 17 %

Elle invoque les raisons suivantes :

- Le pouvoir d'achat des salariés est en hausse
- Axa fait mieux que le «marché»

- Les salariés sont tous actionnaires via les Axa Miles, ils bénéficient donc aussi de l'augmentation de 17% des dividendes (estimation 2016 : + 5,13 € pour 50 Axa Miles...).

Comble de la provocation la Direction insiste aussi, pour la deuxième année consécutive, sur le fait qu'Axa ne souhaite pas mettre trop de pression fiscale sur ses salariés en les augmentant !

La direction n'ira donc pas plus loin que ce qui est prévu dans l'accord triennal, signé en 2014 par la CFDT et la CGC, et qui prévoit une augmentation générale des salaires de 0,85% pour l'année 2016

GROUPAMA : 1570 SALARIÉS EN GRÈVE POUR DÉFENDRE LEUR POUVOIR D'ACHAT ET LEUR SALAIRE



1570 grévistes, soit 21.17 % de participation, ont affirmé l'importance du pouvoir d'achat.

Alors que GROUPAMA ne cesse d'affirmer que les salariés vont mieux, les salariés sont encore obligés de se serrer la ceinture malgré les efforts déjà accomplis et les effectifs en diminution constante.

Aucune augmentation collective en 2016 !

Les salariés veulent davantage de considération

D'autres actions seront organisées pour notifier aux dirigeants de GROUPAMA qu'il est urgent d'associer les salariés aux bons résultats du groupe et redonner sa place au dialogue social dans l'UES GROUPAMA GAN.

Les salariés GROUPAMA-GAN : GROUPAMA SA, GROUPAMA SUPPORTS ET SERVICES, GAN ASSURANCES, GAN PREVOYANCE, GROUPAMA GAN VIE et GAN PATRIMOINE étaient en grève le 7 décembre 2015 pour manifester leur mécontentement suite au 0 % d'augmentation des dernières négociations annuelles obligatoires (NAO).

MACIF : MOBILISATION

Le 25 novembre 2015 plusieurs centaines de salariés MACIF ont fait grève : PAP fermés en Rhône Alpes et Provence Méditerranée, débrayage de plus de 50 salariés en Val de Seine Picardie, 40 % de grévistes au centre Macif Mutualité de Lille, 150 salariés réunis en AG à NIORT

Une délégation a été formée à NIORT pour rencontrer l'adjointe RH et exprimer l'angoisse de partir travailler le matin et l'exaspération qui va avec.

La Direction maintient cependant son refus de mettre les conditions de travail sur la table.

Parallèlement la Direction refuse toute augmentation d'une

prime et accepte le marchandage CFDT d'une prime.

La prime nous la prenons mais elle ne remplace pas les augmentations de salaires indispensables.

D'autres mobilisations sont à venir

GENERALI : ILS ONT OSÉ SIGNER UN ACCORD DANGEREUX !

La CFDT, l'UNSA et la CGC ont signé dans un temps record l'accord sur le temps de travail contre l'avis des salariés (1000 signataires de la pétition contre cet accord), contre même l'avis négatif de leurs propres élus au CE DMSMO et au CCE !

La direction a pu convaincre, en un temps record, ces 3 syndicats puisque ceux-ci ont tous déclarés que leurs marges de manœuvre pour négocier étaient réduites, voire inexistantes, le syndicat UNSA ayant même écrit aux salariés avoir été contraint de négocier « un pistolet sur la tempe » pour « limiter les dégâts ». La CFE-CGC avait aussi déclaré avoir négocié « une épée de Damoclès sur la tête ». La CFDT a également indiqué avoir subi une négociation « sous tension » tout en disant curieusement aux salariés qu'en fait, c'est le code du travail qui serait une « menace ».

La direction a également réussi à convaincre les élus de ces 3 syndicats de refuser majoritairement de recourir à un expert, pourtant prévu par le code du travail, qui aurait permis de mieux cerner les enjeux et les conséquences de ces accords sur les contrats de travail des salariés.

Pire, dans l'instance de coordination des CHSCT du 25 novembre dernier, alors même que ces 3 syndicats admettaient que « faire appel à un expert sur un projet important permet aux membres de l'instance d'avoir un autre regard que le leur et de mieux prendre en compte la complexité de certaines organisations et situations... », la direction a réussi à leur faire dire aussitôt après, par une déclaration commune, que « ... les membres CFE-CGC, CFDT, UNSA.....s'interrogent dans le cas présent sur la pertinence de recourir à un expert avant la mise en place de la nouvelle

organisation du temps de travail et du télétravail ». Ce à quoi, la direction leur a répondu qu'elle avait « la même analyse », ce qui a abouti à un vote de ces élus contre une expertise préalable au rendu d'avis de l'instance.

Ce qui n'a pas empêché ces 3 syndicats de déclarer le 11 décembre 2015 dans l'instance de coordination que « ... cette pression quotidienne plus importante dans le travail, le stress généré par la difficulté d'articuler vie professionnelle et vie familiale, risquent d'engendrer de la fatigue, et probablement du mal être au travail, pouvant déboucher sur des risques psychosociaux... ».

Pourtant, ces 3 syndicats affirment aujourd'hui, être en capacité de signer ces accords, le syndicat UNSA les qualifiant même de « profitable aux salariés »

En fait la Direction était certaine depuis déjà des mois d'obtenir la signature de CFDT, UNSA et CGC, sans quoi elle ne serait jamais aventurée dans un tel projet.

Cet accord fait travailler les salariés de GENERALI plus sans compensation salariale et impose des horaires incompatibles avec la vie de famille et la sécurité.

Mais à cause de la signature honteuse de la CFDT, de l'UNSA et de la CGC la Direction appliquera l'accord.

Alors, que va-t-il se passer maintenant ?

Avant même la signature, la Direction avait déjà réuni les managers pour les informer et les préparer à la mise en œuvre de l'accord : ateliers de travail pour définir les nouveaux horaires par service, modalités de vote des collaborateurs pour atteindre les 70%, etc...

La Direction a annoncé qu'elle adressera un mail à tous les salariés début janvier. Les salariés seront confrontés à de nombreuses difficultés, par exemple, des horaires imposés incompatibles avec leurs contraintes de vie, et même à des pièges : le passage au forfait heures ou à la rémunération variable, le changement de formules de temps de travail, etc.. Il y aura aussi les conditions d'obtention du télétravail

Les syndicats FO et CGT n'ont pas signé.

La fédération FO a décidé de contester en justice cet accord illégal et dangereux pour l'avenir de tous les salariés de toutes les professions.

Comment qualifier un accord qui impose aux salariés non-cadres de travailler l'équivalent d'une semaine supplémentaire sur l'année, sans contrepartie salariale, d'avoir à assurer en plus une ou deux permanences pouvant aller jusqu'à 18 H 45 le soir, avec les contraintes organisationnelles et financières induites que l'on peut imaginer pour les parents d'enfants en bas âge, tout cela compensé uniquement par une augmentation aléatoire de 50 € bruts de la prime annuelle d'équipe ?

Idem pour les salariés cadres de classe 5 qui devront travailler 3 jours supplémentaires, sans contrepartie salariale, alors que l'augmentation annuelle de leur part variable de 120 € sur les 3 dernières années, est réduite à 80 € bruts sur les 3 prochaines années.

Les cadres de classe 6 et 7 devront, eux, travailler respectivement 4 et 5 jours supplémentaires, sans contrepartie salariale, alors que l'augmentation annuelle de leur part variable de 165 € et 240 € sur les 3 dernières années, est réduite respectivement à 150 € et 217 € bruts sur les 3 prochaines années.

Mais où sont donc les compensations financières non négligeables que ces 3 syndicats prétendent avoir obtenues ?

Comment Generali, qui produit autant de richesses et de dividendes à ses actionnaires et qui a collecté en 2015 près de 6 Millions d'euros d'argent public grâce au CICE, peut-il oser demander à ses salariés de travailler plus pour gagner moins ?

LA CATASTROPHE DE SOLVABILITÉ II

La Au 1er janvier et dans l'indifférence générale, une grande réforme financière s'est mise en place : Solvabilité II. Elle oblige les assureurs européens à calculer leurs risques selon des principes communs pour en déduire le montant de capital censé couvrir une catastrophe.

Cette réforme est une catastrophe industrielle : elle a pris 13 ans, coûté (indirectement) aux assurés des centaines de millions d'euros, pour... copier la réglementation bancaire, dite Bâle II !

Solvabilité II repose sur le même principe vicieux que Bâle II : imposer aux assureurs de calculer leurs risques sur des modèles statistiques complexes (donc manipulables), faux (car sous-estimant les risques catastrophiques), et à courte vue : les données imposées ne pouvant pas être retrouvées dans le passé, les nouveaux modèles ne raisonnent que sur les dernières années .

Les conséquences attendues de Solvabilité II illustrent ses dangers.

Le secteur de l'assurance va encore se concentrer : les petits assureurs n'arriveront pas à s'adapter à une réglementation aussi complexe. La même course à la taille que dans la banque produira des assureurs plus gros, donc plus dangereux en cas de crise, quand la réforme à l'origine était supposée encourager la concurrence.

Les assureurs sont encouragés par la nouvelle réglementation à prendre un peu de tous les risques plutôt qu'à se spécialiser : « l'assureur universel » comme il y a la banque uni-

verselle. Le refus de la spécialisation est pourtant une idée dangereuse en matière de gestion fine des risques.

Le matelas de sécurité de l'assurance européenne va se réduire car les assureurs vont pouvoir « optimiser » leurs modèles. A partir du moment où Bâle II s'est mis en place, les banques ont commencé à avoir besoin de moins en moins de capital, pour le même volume d'activité.

Le plus grave est la déresponsabilisation des dirigeants que favorise la nouvelle réglementation. Aujourd'hui, un patron d'assurance doit connaître le détail de ses risques et il est responsable de ses scénarios catastrophe. Après dix ans de Bâle II, un patron d'une grande banque universelle n'a plus cette responsabilité : il s'intéresse à la seule mesure réglementaire de ses risques et à leur coût réglementaire en capital. Quand la catastrophe arrive, plus grave que ce que prévoyait le fameux modèle, personne ne peut le lui reprocher, puisque le modèle est imposé par la réglementation.

Il faudra écrire l'histoire de cette lente faillite collective, mais plusieurs éléments ont joué : le prestige de la banque a pesé (avant la crise...), les grands du conseil (qui ont touché une grande part du coût de la réforme) ont su bâtir les bons arguments, les régulateurs sont tombés amoureux de ce jardin à la française, de nouveaux spécialistes se sont emparés de l'outil dans les compagnies, et tout a basculé quand les grands assureurs ont compris ce qu'ils pouvaient en tirer, en autonomie et en force de frappe contre les concurrents plus petits...

DOSSIER

ÉPARGNE SALARIALE : LES MESURES DE LA LOI "MACRON" PEUVENT S'APPLIQUER

Décret 2015-1606 du 7-12-2015 : JO 9 p. 22699

Un décret permet l'application effective au 1er janvier 2016 de certaines mesures relatives à l'épargne salariale prévues par la loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi « Macron ». C'est le cas par exemple de l'affectation par défaut de l'intéressement à un plan d'épargne salariale.

Accords d'intéressement

A compter du 1er janvier 2016, l'intéressement est affecté par défaut sur le PEE

Selon l'article L 3315-2 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au 1er janvier 2016, les sommes réparties au titre de l'intéressement sont affectées par défaut à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) si le bénéficiaire n'en demande ni le versement immédiat en tout ou partie ni l'affectation au plan d'épargne. L'accord d'intéressement doit préciser les conditions de cette affectation par défaut ainsi que les modalités d'information des bénéficiaires.

L'information sur le versement par défaut de l'intéressement au PEE/PEI est organisée

L'accord d'intéressement doit prévoir l'information de chaque bénéficiaire notamment sur les points suivants (C. trav. art. R 3313-12, I nouveau) :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement ;
 - le montant dont il peut demander le versement ;
 - le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
 - l'affectation de ces sommes au PEE ou au PEI dès lors que l'un ou l'autre plan a été mis en place au sein de l'entreprise en cas d'absence de demande de sa part, conformément aux dispositions de l'article L 3315-2 du Code du travail.
- L'accord doit également préciser la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué au titre de l'intéressement : voir ci-après. Lors du versement de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise au salarié et doit notamment comporter le montant global de l'intéressement et celui des droits attribués à l'intéressé. Dorénavant, cette fiche doit également mentionner (C. trav. art. D 3313-9 modifié) :
- le délai à partir duquel les droits à intéressement investis sur un plan d'épargne salariale sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
 - les modalités d'affectation par défaut de l'intéressement au

plan d'épargne d'entreprise, en application de l'article L 3315-2 du Code du travail.

Le bénéficiaire dispose de 15 jours pour demander le versement de l'intéressement

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé (C. trav. art. R 3313-12, II nouveau).

En l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de 15 jours à compter de la réception, par tout moyen permettant d'apporter la preuve de celle-ci, du document l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander le versement (C. trav. art. R 3313-12, II nouveau).

L'intéressement affecté à un plan d'épargne est bloqué pour la durée prévue par le plan

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement des sommes lui revenant au titre de l'intéressement, et lorsque l'entreprise a mis en place un PEE ou, le cas échéant, un PEI, ces sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement du plan (C. trav. art. R 3313-12, II nouveau).

Un droit de rétractation temporaire est ouvert après l'affectation par défaut

S'agissant des droits à intéressement attribués entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, certains bénéficiaires disposent d'un droit de rétractation puisqu'ils peuvent demander le déblocage de l'intéressement dans un délai de 3 mois à compter de la notification de son affectation sur un plan d'épargne salariale. Cette mesure ne concerne que les droits affectés par défaut à de tels plans (Loi 2015-990 du 6-8-2015 art. 150, III).

L'affectation par défaut de l'intéressement et donc le droit de rétractation ne concernent que les salariés et, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, les chefs d'entreprise. Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales, et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise sont exclus de cette mesure alors qu'ils peuvent bénéficier de l'intéressement dans les entreprises en cause (C. trav. art. L 3315-2 et Loi 2015-990 du 6-8-2015, art. 150).

Il est précisé que la demande doit être présentée dans un délai de 3 mois à compter de la notification de l'affectation de l'intéressement dans le PEE, ou à défaut dans le plan

d'épargne du groupe ou, en l'absence de l'un et l'autre de ces plans, dans le plan d'épargne interentreprises.

La levée anticipée intervient sous la forme d'un versement unique. Si l'entreprise avait abondé l'affectation de l'intéressement au plan d'épargne, les droits générés sont reversés à l'entreprise par le teneur de compte-conservateur.

Les droits du bénéficiaire comme de l'entreprise sont calculés sur la base de la première valeur liquidative applicable à compte de la date de la demande de liquidation (Décret 2015-1606 du 7-12-2015 art. 5). Le droit de rétractation ne se confond pas avec le déblocage anticipé des sommes affectées au plan d'épargne. Alors que dans ce second cas, le régime fiscal de faveur, dont bénéficie l'intéressement versé au sein d'un plan d'épargne, reste applicable aux sommes ainsi redevenues disponibles, cela ne sera pas le cas, à notre avis, pour les sommes résultant de la mise en œuvre de la rétractation ni, le cas échéant, pour les intérêts produits durant leur courte période de blocage, en application des articles L 3315-2 du Code du travail et 163 bis B, II du CGI.

L'affectation des sommes au sein du PEE à défaut de disposition dans le règlement est prévue

Si le règlement du PEE ne détermine pas l'affectation des sommes versées en son sein, elles le sont à une Sicav ou à un fonds d'épargne salariale présentant le profil d'investissement le moins risqué dans le PEE ou, à défaut, dans le plan d'épargne du groupe. En l'absence de l'un et de l'autre de ces plans, elles sont affectées dans le PEI si un tel plan a été mis en place (C. trav. art. R 3332-13-1 nouveau).

A cet effet, le règlement du plan d'épargne doit, lors de son dépôt auprès de la Direccte à compter du 1er janvier 2016, être accompagné des annexes relatives aux critères de choix et à la liste des instruments de placement (C. trav. R 3332-4 modifié).

Selon l'administration que nous avons contactée, cette disposition a vocation à concerner tous les versements effectués sur un plan d'épargne salariale et, en particulier, les sommes issues de l'intéressement qui y sont affectées par défaut. Si les accords d'intéressement doivent prévoir les conditions de cette affectation (C. trav. art. L 3315-2), le dispositif supplétif permet l'entrée en vigueur de cette mesure à compter du 1er janvier 2016 même si les accords ne sont pas modifiés à cette date.

Les deux tiers des salariés peuvent demander la renégociation d'un accord d'intéressement

Les accords d'intéressement peuvent contenir une clause de tacite reconduction. Depuis le 8 août 2015, toutes les parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement peuvent demander la renégociation de l'accord dans un délai de 3 mois avant sa date d'échéance

afin de s'opposer à sa reconduction. Avant le 8 août 2015, la majorité des deux tiers des salariés, qui peut ratifier un accord d'intéressement, ne pouvait pas en demander la renégociation.

Il est désormais précisé que lorsque cette majorité de salariés demande la renégociation, cette demande est formalisée par la production de l'un des documents suivants (C. trav. art. D 3313-7-1 modifié) :

- l'émargement, sur la liste nominative de l'ensemble des salariés, des salariés signataires ;

- un procès-verbal rendant compte de la consultation.

Plans d'épargne

L'avenant modifiant le PEI selon la procédure simplifiée doit être déposé

Depuis le 8 août 2015, l'article L 3333-7 du Code du travail prévoit une procédure unique de modification des PEI instaurés entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouverts à l'adhésion d'autres entreprises. Cette procédure s'applique lorsqu'il s'agit d'intégrer des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à l'institution du plan ou de nouvelles dispositions relatives à la nature des sommes pouvant y être versées, aux différentes possibilités d'affectation ou à la liste des différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises peuvent opter.

Un nouvel article R 3333-6 du Code du travail précise que l'avenant conclu en application de cette procédure est déposé à la Direccte auprès de laquelle a été déposé le règlement du plan d'épargne.

Aucun délai n'est prévu pour le dépôt de l'avenant. A notre sens toutefois, l'article R 3333-6 du Code du travail se référant à la « conclusion d'un avenant », ce dernier ne devrait pouvoir être déposé qu'une fois passé le délai d'un mois au cours duquel les entreprises parties prenantes peuvent s'opposer à la modification du PEI.

La participation affectée par défaut au Perco est gérée selon un mode sécurisé

Jusqu'au 31 décembre 2015, les sommes issues de la participation et affectées par défaut au Perco le sont selon les modalités décidées par ce plan. A défaut de dispositions sur ce point dans le Perco, l'orientation des sommes est déterminée par l'article R 3334-1-1 du Code du travail. A compter du 1er janvier 2016, la loi impose que les sommes issues de la participation affectées par défaut au Perco le soient selon le mode de gestion sécurisée que ce plan doit prévoir (C. trav. L 3324-12 modifié). L'article R 3334-1-1 du Code du travail est adapté en conséquence.

Ainsi, à compter de cette date, les sommes issues de l'affectation par défaut de la participation seront gérées selon l'allocation sécurisée organisée par le Perco, peu important que le règlement de ce plan prévoie une moda-

lité différente de gestion pour ces sommes.

Lorsque plusieurs Perco ont été mis en place dans l'entreprise, les sommes sont affectées au Perco de l'entreprise ou, à défaut, au Perco du groupe. En l'absence de l'un et de l'autre du plan, les sommes sont affectées dans le Perco-interentreprises (C. trav. R 3334-1-1 modifié).

Versements initial et périodique de l'employeur au Perco ne peuvent dépasser 2% du Pass

La loi du 6 août 2015 offre la possibilité à l'employeur d'effectuer des versements périodiques sur le Perco, si le règlement le prévoit et sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés (C. trav. art. L 3334-6 modifié). Comme le versement initial, cette alimentation à l'initiative de l'entreprise est indépendante de tout versement des salariés sur ce plan.

Le décret précise que le montant total des deux versements de l'employeur ne peut excéder 2 % du plafond annuel de sécurité sociale (Pass). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond de l'abondement de l'entreprise prévu par le règlement et celui égal à 16 % du plafond annuel de sécurité sociale fixé à l'article R 3334-2 du Code du travail (C. trav. art. D 3334-3-2 modifié).

Règles communes aux différents dispositifs

La date limite de versement de l'intéressement et de la participation est modifiée

La date limite de versement de la participation et de l'intéressement a été modifiée par la loi Macron et fixée pour ces deux dispositifs au dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice au titre duquel ils sont versés (C. trav. art. L 3324-10 et L 3314-9 modifiés). En cas de versement tardif de l'intéressement, le taux de l'intérêt de retard, harmonisé avec celui déjà prévu pour la participation, est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (C. trav. art. L 3314-9 modifié).

S'agissant de l'intéressement, le nouvel article D 3313-13 du Code du travail précise que lorsqu'un bénéficiaire en demande le versement ou lorsqu'il est affecté à un plan d'épargne salariale, l'entreprise effectue ce versement avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul au titre duquel l'intéressement est dû. Lorsque cet exercice de calcul est inférieur à 12 mois, le versement intervient avant le premier jour du troisième mois (C. trav. D 3313-13 nouveau).

Passé ces délais, l'entreprise complète ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les intérêts sont versés en même temps que le principal (C. trav. D 3313-13 nouveau).

De nombreuses dispositions réglementaires relatives à la participation sont modifiées afin de tenir compte du report de la date limite de versement ainsi que de la nouvelle période d'appréciation de la condition d'effectif entraînant l'assujettissement obligatoire à ce dispositif (Décret art. 2).

Livret d'épargne salariale : un contenu recentré sur l'entreprise

En application de l'article L 3341-6 du Code du travail modifié par la loi du 6 août 2015, le contenu du livret d'épargne salariale est recentré sur l'entreprise. Alors que ce document devait rappeler tous les dispositifs d'épargne salariale, il ne doit présenter, à compter du 1er janvier 2016, que les dispositifs mis en place dans l'entreprise (C. trav. art. R 3341-5 modifié).

Départ de l'entreprise : la charge des frais de tenue de compte-conservation doit être fixée

Un état récapitulatif est remis à tout bénéficiaire quittant l'entreprise. Depuis la loi du 6 août 2015, ce document doit préciser à qui incombe la charge des frais de tenue de compte-conservation (C. trav. L 3341-7 modifié). A compter du 1er janvier 2016, l'état récapitulatif doit mentionner la prise en charge éventuelle par l'entreprise des frais de tenue de compte-conservation lorsque le bénéficiaire n'a pas demandé la liquidation de ses avoirs et se trouve dans l'une des situations suivantes : rupture du contrat de travail, cessation de son activité d'entrepreneur individuel, fin du mandat social et perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé (C. trav. art. R 3341-6 modifié). Dans le cas où ceux-ci incombent au bénéficiaire, l'état récapitulatif précise les modalités de prise en charge, notamment si, en application de l'article R 3332-17 du Code du travail, ils sont perçus par prélèvement sur les avoirs dans les conditions fixées par le règlement du plan ou, à défaut, par le règlement du fonds.

Bénéficiaire « introuvable » : le délai pour réclamer l'épargne salariale est réduit

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée, les articles D 3313-11 (intéressement), D 3324-37 et D 3324-38 (participation et épargne salariale) du Code du travail organisent la gestion de ces sommes et le délai pendant lequel l'intéressé peut les réclamer.

Ces textes prévoient que l'entreprise tient les sommes à la disposition de leur bénéficiaire pendant un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations ou bien, s'agissant de la participation investie en parts de fonds communs de placement ou en actions de Sicav, conservées par l'organisme qui en est chargé. Le bénéficiaire peut les réclamer pendant un certain délai. Actuellement égal à 30 ans, ce délai est, à compter du 1er janvier 2016, réduit à 20 ans, ou 27 ans en cas de décès du bénéficiaire. Ce délai court, le cas échéant, à compter de la date du dépôt de ces sommes à la Caisse des dépôts et consignations.

Ces délais sont fixés par l'article L 312-20, III du Code monétaire et financier. Les articles D 3313-11, D 3324-37 et D 3324-38 du Code du travail sont modifiés afin d'y renvoyer.

JURIDIQUE :

LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ EST FINALISÉ

Décrets 2015-1885 et 2015-1888 du 30-12-2015 : JO 31
, Arrêtés des 11, 29 et 30-12-2015 : JO 31

Report au 1-7-2016 de l'entrée en vigueur des 6 derniers facteurs de pénibilité, modalités de déclaration des risques par l'employeur et conditions d'homologation des référentiels professionnels sont les principales mesures issues des derniers textes d'application du dispositif de prévention de la pénibilité.

L'Essentiel

La prise en compte obligatoire des 6 facteurs de risques de pénibilité restants (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, températures extrêmes et bruit) est reportée au 1-7-2016.

Une simple déclaration de l'employeur remplace la fiche individuelle d'exposition sauf pour les salariés détachés en France.

La déclaration doit en principe être effectuée via la DADS ou la DSN.

L'employeur peut rectifier sa déclaration jusqu'à une date limite.

La cotisation pénibilité additionnelle doit être payée au plus tard au moment de la déclaration.

Les conditions d'homologation des référentiels professionnels sont fixées.

Un formulaire est prévu pour les salariés souhaitant utiliser leur compte pénibilité.

Les salariés exposés à certains facteurs de risques, au-delà de seuils fixés par décret (voir FRS 21/14 inf. 1 p. 3), bénéficient de points alimentant leur compte personnel de prévention de la pénibilité leur permettant d'accéder à une formation en vue d'une reconversion sur un poste moins exposé, de passer à temps partiel en conservant leur salaire ou de partir à la retraite plus tôt. Ce dispositif de prévention de la pénibilité, créé par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, a été aménagé par la loi 2015-994 du 17 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi (voir FRS 16/15 inf. 22 p. 43), pour tenir compte des recommandations du rapport Sirugue-Huot-De Virville du 26 mai 2015 et répondre à certaines inquiétudes des entreprises. Les textes d'application finalisant le dispositif sont enfin parus. Leurs dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2016, à l'exception de la prise en compte de 6 facteurs de pénibilité qui est repoussée au 1er

juillet 2016

Au plan formel, sont modifiés les articles R 4162-2, R 4162-26, R 4162-27, R 4162-35, R 4412-54, D 4162-25 du Code du travail et D 351-1-12 du Code de la sécurité sociale. L'article R 4161-6 du Code du travail est par ailleurs abrogé.

Facteurs de risques professionnels

6 nouveaux facteurs à prendre en compte le 1-7-2016

Quatre facteurs sont applicables depuis le 1er janvier 2015 (travail de nuit, travail répétitif, travail en milieu hyperbare et travail en équipes successives alternantes). L'entrée en vigueur des 6 autres facteurs initialement prévue le 1er janvier 2016 est reportée au 1er juillet 2016, comme cela avait été annoncé par le Gouvernement. Sont visés la manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les températures extrêmes et le bruit, définis à l'article D 4161-2 du Code du travail.

S'agissant des agents chimiques dangereux, les classes et catégories de dangers sont fixées par arrêté du 30-12-2015 (JO 31). Les seuils d'exposition selon une grille d'évaluation sont définis par un autre arrêté du même jour (JO 31).

La définition de 2 facteurs de risques est modifiée

Concernant l'exposition au bruit rapportée à une période de référence de 8 heures, le seuil est désormais de 81 décibels, contre 80 auparavant. Le niveau de pression acoustique n'a pas été modifié, ni les durées d'exposition (C. trav. art. D 4161-2, 2°, d modifié).

Un arrêté du 11-12-2015 (JO 31) fixe les modalités de mesurage du bruit.

Le rapport Lanouzière, remis le 7 septembre 2015, avait préconisé une nouvelle définition du travail répétitif dont s'est inspiré le décret 2015-1888 du 30-12-2015. Le travail répétitif se caractérise par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. Le salarié doit réaliser un nombre d'actions techniques dans un temps déterminé : 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes et, dans les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle), 30 actions techniques ou plus en une minute (C. trav. art. D 4161-2, 3°, c modifié).

A noter La durée d'exposition de 900 heures par an n'a pas été modifiée.

Evaluation des risques

Les référentiels professionnels doivent être homologués

La loi 2015-994 du 17 août 2015 sur le dialogue social permet à l'employeur, dans une optique de simplification, d'utiliser des référentiels professionnels homologués, en l'absence d'accords collectifs de branche étendus, afin d'évaluer l'exposition de ses salariés aux risques professionnels. Le décret 2015-1888 du 30 décembre 2015 fixe les modalités de cette homologation.

Ces référentiels professionnels doivent être homologués par arrêté conjoint des ministres chargés du travail et des affaires sociales, après avis du conseil d'orientation des conditions de travail. Ils ne peuvent être établis que par une organisation représentative dans la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité. Il ne peut être établi qu'un référentiel pour chaque branche

ou champ d'activité d'une branche et, s'agissant des postes, métiers et situations de travail identifiés, il ne peut être fait usage dans cette même branche ou champ d'activité d'un autre référentiel. Les référentiels présentent l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des salariés. En vue de l'instruction de la demande d'homologation, ils sont accompagnés de toutes données permettant d'évaluer les effectifs de salariés exposés dans la branche. Les référentiels sont réévalués selon une périodicité déterminée ne pouvant excéder 5 ans (C. trav. art. D 4161-4 modifié).

COLOGNE : CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES, CONTRE LE SEXISME, CONTRE LE RACISME !

Le 31 décembre, dans plusieurs villes d'Allemagne, des violences ont eu lieu à l'encontre de centaines de femmes : viols, autres agressions sexuelles, vols...

Nous les condamnons !

Nous demandons que toute lumière soit faite sur ces faits, sur leur organisation massive, et que ces hommes répondent de leurs actes devant la justice.

Le 31 décembre, dans plusieurs villes d'Allemagne, des violences ont eu lieu à l'encontre de centaines de femmes : viols, autres agressions sexuelles, vols...

Nous les condamnons !

Nous demandons que toute lumière soit faite sur ces faits, sur leur organisation massive, et que ces hommes répondent de leurs actes devant la justice.

Nous sommes et restons contre les violences faites aux femmes, quels que soient leurs auteurs, demandeurs d'asile ou pas, où qu'ils soient et d'où qu'ils soient.

Nous condamnons aussi le détournement et la récupération de ces actes révoltants par des partis de droite et d'extrême-droite souhaitant utiliser ces violences commises pour discréditer la politique d'accueil des réfugiés d'Angela Merkel. En aucun cas les violences faites aux femmes n'ont à être instrumentalisées ! Elles ont lieu dans tous les pays, dans tous les milieux, dans tous les espaces. Et elles doivent être dénoncées partout ! Les féministes allemandes l'ont bien dit : « Non à la violence contre les femmes, que ce soit à Cologne, à la fête de la

bière ou dans la chambre à coucher »

La violence envers les femmes n'a pas de frontière : notre solidarité envers les femmes n'en a pas non plus.

RASSEMBLEMENT FONTAINE DES INNOCENTS (M° LES HALLES) LE LUNDI 18 JANVIER A 18H30

Il fera nuit : nous serons là ! Femmes du monde entier, ensemble.

Premiers signataires : Collectif National pour les Droits des Femmes, Coordination Lesbienne en France, les effronté-e-s, Ensemble !, Europe Écologie Les Verts, Femmes Libres de Radio Libertaire, Femmes Migrantes Debout, FiEres, FIT, une femme un toit, Ligue des Femmes Irlandaises pour la Démocratie, Maison des Femmes de Paris, Osez le Féminisme !, Rajfire, Réseau Féministe Ruptures, Union des Familles Laïques, Union Syndicale Solidaires.

Faire parvenir les signatures d'organisations à : collectifdroitsdesfemmes@gmail.com

COMPLÉMENTAIRES SANTÉ UN CADEAU... EMPOISONNÉ !

La complémentaire santé obligatoire peut sembler une avancée pour les salarié-es, mais en réalité elle ne fait que prolonger la politique des gouvernements visant à privilégier les assurances et les banques au détriment de la Sécurité sociale. Certes, le système actuel de protection sociale ne répond plus aux besoins de la population : déremboursements de nombreux médicaments, mise en place de franchises, de forfaits, coût élevé de certaines consultations du fait des dépassements d'honoraires, dépenses très peu remboursées comme les prothèses dentaires, les lunettes et autres appareillages.

Sans parler du coût des soins hospitaliers ou à domicile avec des structures de soins de plus en plus éloignées des lieux de vie des personnes.

De fait 30% de la population diffère ou renonce à des soins nécessaires.

Ces mesures prises par les gouvernements successifs ont fragilisé la sécu, qui remboursait 80 % des soins en 1980 et aujourd'hui seulement 55 % des soins courants. Cette situation a renforcé progressivement la place d'institutions privées dans le domaine de la santé et s'est accompagnée d'exonérations fiscales et sociales pour les entreprises.

Le désengagement de l'assurance maladie obligatoire a entraîné des coûts supplémentaires pour les assurés sociaux : des cotisations d'assurance ou de mutuelle revues à la hausse et des restes à charge en augmentation.

Des complémentaires très inégalitaires

Le choix du gouvernement de généraliser la mise en place des complémentaires santé obligatoires pour les salarié-es du secteur privé pose de nombreux problèmes.

Bien sûr, pour ceux et celles qui n'avaient pas d'assurance complémentaire et pour qui l'adhésion individuelle était très chère, cela peut paraître un plus à court terme. Mais ce dispositif et sa généralisation participe à la mise en œuvre d'une protection sociale liée à l'entreprise et amplifie la privatisation de la Sécurité sociale.

Il n'est pas égalitaire.

les retraité-es, les chômeurs et chômeuses, les fonctionnaires (sauf aide exceptionnelle), les étudiant-es restent exclus du dispositif ;

la couverture des ayants droit (conjointes et enfants) n'est pas obligatoire ;

l'entreprise peut financer à hauteur de 50% ou plus ;

les dispositifs d'entreprise peuvent ajouter des prestations dépendance ou décès ;

la couverture de soins peut être très différente en particulier pour tout ce qui concerne les prestations dentaires, optiques...

c'est un prétexte supplémentaire à la stagnation des salaires et à la diminution des salaires à l'embauche en contrepartie

de l'accession à une complémentaire.

Cela crée une situation où, selon les entreprises, la présence et la capacité de négociation des syndicats, on aura des résultats très différents avec à terme un nivellement par le bas et à la clé un creusement des inégalités entre assuré-es.

Ce système ne vaut que dans un contexte d'emploi stable

En quittant l'entreprise, on est couvert encore 12 mois (portabilité), ce qui rend la situation des chômeurs et chômeuses ainsi que des retraité-es plus précaire.

De plus, s'agissant des salarié-es en CDD inférieur à 3 mois, un système d'aide est mis en place, ce qui en fait une catégorie à part.

Une seule solution pour Solidaires : renforcer le système existant et obligatoire de Sécurité sociale qui est beaucoup plus égalitaire. Nous défendons un système de santé accessible à l'ensemble de la population sans exclusive, permettant à terme la prise en charge de la totalité des dépenses de santé c'est-à-dire à 100%, selon les besoins de chacun-e.

Cela signifierait clairement :

la disparition progressive des mutuelles en tant qu'organismes payeurs de dépenses complémentaires et leur transformation en acteurs du système de santé qui doit être construit collectivement.

une augmentation des cotisations obligatoires d'assurance maladie financée pour partie par la fin des exonérations fiscales et sociales et notamment celles liées aux complémentaires santé d'entreprises avec le transfert des cotisations versées à ces organismes complémentaires facultatifs ou obligatoires vers le système de base obligatoire.

Ce que veulent le patronat et le gouvernement

Ils veulent privatiser une partie des sommes allouées aux dépenses de santé. Les assurances sont maintenant bien implantées sur le marché, et les mutuelles issues de la tradition professionnelle et gérées par les syndicats sont contraintes de passer des alliances avec ces assurances, car elles sont soumises aux mêmes règles. Ainsi, les assurances et les banques vont sortir gagnantes en s'implantant encore plus massivement dans un secteur qui était jusque-là du domaine public ou coopératif.

Nous revendiquons :

Une Sécurité sociale couvrant à 100 % l'ensemble de la population. La gestion étant assurée par une représentation associant salarié-es, chômeur-ses, retraité-es, usager-es et élu-es dans les instances décisionnelles.

Un budget qui permette à chaque membre de la société un égal accès à un système de santé de proximité, indissociable d'une solide politique de prévention individuelle et collective, professionnelle et environnementale.

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



SUD ASSURANCE IDF

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

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

BD CHER PAYS DE NOTRE ENFANCE DE BENOÎT
COLLOMBAT ET ETIENNE DAVODEAU.



Non, il ne s'agit pas d'un article sur la chanson « Douce France » de Charles Trenet. Il s'agit de celle d'Etienne Davodeau (scénariste et auteur de bandes dessinées, né en 1965) et Benoît Collombat (grand reporter à France Inter, né en 1970)

Ce « cher pays de notre enfance » est une bande dessinée. Le livre est une enquête sur les années de plomb de la Cinquième République. L'implication du SAC est décrite à travers plusieurs interviews, et l'analyse de documents archivés. La mort de Robert Boulin, alors ministre du Travail, est au cœur de l'enquête. Le livre commence par l'évocation de l'assassinat du juge Renaud, en 1975.

Le projet est né il y a deux ans autour d'un déjeuner organisé par le trimestriel La Revue Dessinée. Entre poire et fromage, la discussion a alors beaucoup tourné autour du SAC et de ses agissements. L'idée ? Retrouver des témoins de l'époque, les interroger en misant sur le fait que le temps aura libéré la parole, confronter les faits tout en les vérifiant... Du pur journalisme, bref.

A Collombat de fixer les rendez-vous, de mener et d'enregistrer les entretiens, à Davodeau, outre de prendre des notes, de « croquer » leurs interlocuteurs.

Cher pays de mon enfance – Enquête sur les années de plomb de la 5ème République se lit comme un roman noir, dont chaque chapitre serait le passage d'un élément de l'enquête à un autre, d'un entretien à un autre, grâce à la plume d'un reporter chevronné et incontestable au sein de la corporation des journalistes investigateurs. Quand à Davodeau, il excelle dans la narration graphique. Le dessin de Davodeau colle parfaitement à ce documentaire dessiné.

Comme l'écrit Frédéric Portet, « Fabriquer du sens et du suspense à partir de faits et de témoignages ayant eu lieu il y a quarante ans n'était pourtant pas gagné d'avance »

Cet ouvrage s'achève sur une postface du juge Roberto Scarpinato. Deux phrases de la conclusion : « Cet ouvrage constitue enfin une boussole importante pour s'orienter dans le présent et le futur. Connaître son passé est en effet indispensable si l'on veut éviter d'être condamné à le revivre. ».