



RELEVONS ENSEMBLE le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire
à but non lucratif qui se concentre sur
la protection des personnes :
en complémentaire santé, prévoyance,
épargne retraite et action sociale.
Son action s'inscrit dans une démarche
responsable, tant à l'égard de
ses clients que de ses partenaires.

KLESIA
klesia.fr



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris - Case 421 - 935140 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

mensuel
janu. fév.

2014

n°
439

Dossier

Formation Professionnelle



3 // Entretien

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2014).

mensuel 151,67 heures
1 445,38 € brut (9,53 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2014) : **3 129 €**

Bureaux d'Études (au 04/09/2013).

Valeur du point :

IC : **20,21 €/20,13 €** (selon coef.)

ETAM : **2.85**

Partie fixe : **826 € / 833,80 € / 839 €** (selon coef.)

Prestataires de Services (au 26/03/2013).

Valeur du point : **3,322 €**

Experts Automobiles (au 01/08/2013).

1^{er} salaire de la grille : **1 442,36 €**

Experts Comptables (au 01/07/2013).

Valeur de base : **103,25 €**

Valeur hiérarchique : **64,15 €**

Avocats (au 01/01/2013).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 451,00 €**

Coef. 215 : **1 492,00 €**

Coef. 225 : **1 1524,00 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2014). Valeur du point : **15,30 €**

Huissiers (au 01/01/2014).

Valeur de référence : **5,66 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,57 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/05/2013). Valeur du point : **4,92 €**

Notariat (au 01/03/2013).

Valeur du point : **13,09 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2013).

Valeur du point : **8,79 €**

E d i t o

Noël LECHAT

Lors de ses vœux, le Président de la République a annoncé la couleur pour 2014. Toujours l'austérité pour les uns et des cadeaux pour les autres. En parfait libéral, François HOLLANDE a fixé le cap, orientations politiques de régression sociale. Il est vrai, comment pourrait-il en être autrement ?

Il écrivait en 2006 dans « Devoirs de vente » :

« C'est François MITTERRAND, avec Pierre BÉRÉGOVOY, qui a déréglementé l'économie française et l'a largement ouverte à toutes les formes de concurrence. C'est Jacques DELORS qui a été à Paris comme à Bruxelles, l'un des bâtisseurs de l'Europe monétaire avec les évolutions politiques qu'elle impliquait sur le plan des politiques macro-économiques. C'est Lionel JOSPIN qui a engagé les regroupements industriels les plus innovants quitte à ouvrir le capital d'entreprises publiques. Ce qui lui fut reproché. Cessons donc de revenir des oripeaux idéologiques qui ne trompent personne ».

Que dire de plus aujourd'hui qui puisse surprendre ?

Le tournant social libéral pris dès le début des années 80 par le parti socialiste, se retrouve dans le discours de HOLLANDE. D'ailleurs, le « **pacte de responsabilité** » qu'il propose au patronat a été plus que bien accueilli par GATTAZ qui y voit une similitude avec le « **pacte de confiance** » qu'il revendique.

Ce pacte s'articule au CICE, un cadeau fiscal au patronat de 20 milliards d'euros, payés en partie par la hausse de la TVA, et à une remise à plat fiscale ... destinée en fait à trouver un moyen de diminuer les impôts des sociétés.

Mais le point central concerne la protection sociale. Il s'agit en fait de trouver le moyen de baisser les cotisations sociales pour favoriser, soi-disant, la compétitivité et l'emploi. Pourtant, cela fait 30 ans que les exonérations de cotisations sociales se multiplient alors que le chômage n'a jamais cessé d'augmenter.

Il faut être clair, la part des salaires (avec les cotisations sociales) dans la valeur ajoutée, n'a jamais cessé de diminuer au profit de la rémunération des actionnaires. Leur fameuse « **baisse du coût du travail** » est en fait une formidable machine de guerre idéologique contre les salariés. C'est pourquoi, il est des plus urgent de construire les mobilisations ... et le 6 février devrait en être une première étape.

Entretien

3

LE LIEN : Chez ACCENTURE un accord de dialogue social a été signé en 2005. La CGT ne l'a pas signé. Peux-tu nous en parler ?

Nayla : Dans cet accord il est prévu :

→ Une augmentation des heures de délégation des élus et mandatés. Ex : Un DSC bénéficie de 80 heures par mois au lieu de 20 prévues par la loi, le secrétaire du CE bénéficie ainsi de 60 h supplémentaires par mois etc.

→ Une dotation de la direction pour chaque syndicat de 10 000 € par an et de 15 000 € pour l'année électorale.

→ Une dotation forfaitaire de 1 000 € par organisation syndicale pour les frais téléphoniques.

→ Une notation des élus et mandatés qui correspond à la notation moyenne des salariés de leur groupe ce qui engendrerait l'augmentation ou la prime moyenne.

→ La possibilité de détacher un représentant par organisation syndicale à mi-temps pour des activités syndicales extérieures à l'entreprise.

→ Un crédit de 24 voyages annuels par organisation syndicale pour se rendre aux différents établissements (hors réunions).

→ Une communication mensuelle A4 déposée par la direction dans les bannières des salariés (que personne ne reçoit puisque les salariés sont en clientèle).

LE LIEN : Et avec le recul que penses-tu de cet accord ?

Nayla : Je pense que cet accord est surtout axé sur le côté financier. Je conseille à tous les délégués syndicaux qui sont amenés à négocier des accords sur le dialogue social d'être vigilants sur ce côté. Si la direction accorde une dotation financière il faut savoir fixer une somme correcte. Je trouve que les sommes d'ACCENTURE sont très élevées par rapport aux besoins d'un syndicat. La direction pense acheter le dialogue social avec un tel accord et certains syndicats sont tombés dans le piège. Ce qui n'a pas été le cas de la CGT. Notre démarche syndicale et nos valeurs ont été de ce point de vue un rempart.

LE LIEN : Quelles ont été les conséquences ?

Nayla : Les frais des syndicats ont atteints des sommes incroyables entre les voyages, les séjours à l'hôtel, les repas, les taxis ... Les notes de frais de la CFDT, la CFTC et la CGC auraient atteint les 350 000 € en 2012 uniquement. Comment veux-tu dans ce cas pouvoir négocier de vrais accords collectifs pour les salariés si certains syndicats sont attachés à toutes ces notes de frais ?

LE LIEN : De part cette expérience quel conseil donnes-tu aux délégués qui négocient un accord sur le dialogue social ?



Déléguée syndicale chez ACCENTURE Négociatrice dans la Branche des Bureaux d'Études

Nayla GLAISE

Nayla : Je pense qu'il faut surtout se battre pour la communication et le contact avec les salariés qui sont de plus en plus éparpillés. Entre la clientèle et le télétravail il devient de plus en plus compliqué de garder contact. **Il faut pouvoir utiliser tous les moyens de communication modernes.**

News

Calendrier

Journées d'Études

Sondage	13/02/2014
Le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi et le Crédit Impôt Recherche	27/02/2014
Les Bilans Sociaux	20/03/2014
Les Négociations Annuelles Obligatoires	17/04/2014
Les Elections Professionnelles	20/05/2014

Formations

Coordination Centres d'Appels	27/03/2014
-------------------------------	------------



www.soc-etudes.cgt.fr

Conférence de presse de François Hollande.

La conférence de presse de François HOLLANDE confirme l'inflexion donnée par les vœux présidentiels. Le Président assume le choix d'une politique libérale. Ce faisant, il tourne le dos aux salariés.

En avouant la sous-estimation de la gravité de la situation de la France, il avoue du même coup l'échec et l'inefficacité des politiques mises en œuvre depuis son élection. Ce sont ces politiques qu'il entend cependant poursuivre et amplifier au service des entreprises. Il installe un « *observatoire des contreparties* » sans en préciser le périmètre, la composition et les critères. Il distribue donc d'abord l'argent au patronat et confie à d'autres et dans un horizon incertain, le soin d'en fixer la conditionnalité. C'est ce qu'il appelle le « *pacte de responsabilité* ».

En écho au patronat, le Président décrète que pour plus d'embauches, il faut à la fois réduire les charges des entreprises et leurs contraintes. Il engage donc une nouvelle étape de cadeaux au patronat et, pour la première fois, il exonère les entreprises des règles qui organisent notre vivre ensemble. Il se propose de réduire les normes qui fixent les exigences de la société vis-à-vis des entreprises. Et il confie la conduite du « *conseil de simplification* » à un parle-



mentaire et une fois de plus à un patron ! Il annonce formellement la fin du financement de la politique familiale par les entreprises. La CGT dénonce et s'oppose à ce nouveau désengagement des entreprises de la solidarité nationale.

Son crédo, la réduction des charges pour améliorer les marges des entreprises, nous mène droit dans le mur. Rien ne garantit que l'augmentation des marges des entreprises conduise à la hausse de l'investissement et de l'emploi. En effet, depuis 30 ans, l'augmentation des marges des entreprises a servi essentiellement à nourrir la rémunération des actionnaires au détriment de l'investissement et de la rémunération du travail. En 30 ans le nombre de jours travaillés par salarié pour rémunérer les actionnaires est passé de 11 jours à 45 jours.

Pour compenser ces nouveaux cadeaux, sa solution est la diminution drastique et systématique des dépenses publiques et sociales. Le Président entend modifier de façon structurelle le rapport qu'entretiennent les français à leurs services publics.

Contrairement à ce qu'il prétend, c'est notre modèle social qu'il remet en cause ; et il installe un outil de coordination de ses réformes structurelles, le MEDEF !

Ces annonces renforcent le besoin d'intervention des salariés, d'abord le 6 février, à l'appel de la CGT pour défendre leurs revendications en matière d'emploi, de salaires, et de protection sociale, mais également le 4 avril pour promouvoir le plan d'investissement européen proposé par la CES et le décliner en France.

Montreuil, le 14 janvier 2014

La fiscalisation des cotisations de prévoyance : encore un mauvais coup contre la protection sociale des salariés !

Trop, c'est trop !

Le gouvernement fait des cadeaux par dizaine de milliards aux entreprises et aux actionnaires. Dans le même temps, il multiplie les mesures qui pèseront sur le pouvoir d'achat des salariés et des retraités. Le PLFSS devrait ainsi prévoir la fiscalisation des cotisations de prévoyance pour récupérer un peu plus d'un milliard d'euros qui servirait à financer la complémentaire santé pour tous. Déshabiller Pierre pour habiller Paul semble devenir une méthode du gouvernement.

Augmentation de la TVA, des cotisations pour la retraite, baisse du plafond du quotient familial, et maintenant intégration au revenu imposable des cotisations sociales (salariés et employeurs) à la prévoyance collective des salariés, avec toutes les conséquences qui en découlent : la pause fiscale c'est pour les patrons, mais manifestement pas pour les salariés.

De qui se moque-t-on ?

Certains contribuables non imposables vont le devenir, d'autres vont monter d'une tranche et d'une manière générale, il y aura augmentation des impôts pour tous les salariés bénéficiant d'une complémentaire santé ou prévoyance obligatoire. Cette augmentation du revenu imposable entraînera aussi, pour les plus défavorisés, une baisse des prestations familiales sous conditions de ressources (notamment allocation logement et allocation de rentrée scolaire).

Ce n'est pas en diminuant le pouvoir d'achat des salariés que le gouvernement relancera la machine économique. Ce n'est pas, encore une fois, en opposant entre elles les personnes, en l'occurrence celles bénéficiant d'une participation de l'employeur à celles qui n'en bénéficient pas, que le problème de l'accès à une complémentaire santé pour les jeunes, les chômeurs et les retraités sera réglé.

Montreuil, le 24 septembre 2013

Les mutuelles des salariés imposables ...

La participation de l'employeur au financement de la complémentaire santé mise en place dans l'entreprise au profit des salariés est désormais considérée comme un avantage en nature imposable.

13 millions de salariés sont concernés. Il en résulte un supplément d'impôt qui peut aller entre 90 € et 150 €.

Cette nouvelle disposition crée un précédent dangereux.

Elle pourrait être étendue à terme à l'ensemble de la part des cotisations employeurs.

Noël LECHAT



La vente d'EURIWARE repoussée ...

La bataille des salariés contre le démantèlement du groupe AREVA consistant à séparer les moyens informatiques d'EURIWARE de ceux du groupe AREVA a connu un premier succès. Initialement prévu début janvier 2014, l'accord de vente est repoussé fin mars.

Mais en même temps, les directions du groupe AREVA et d'EURIWARE ont pris le parti de torpiller l'entreprise et d'affaiblir volontairement l'activité « hors groupe » (clients autres qu'AREVA). En cette période d'incertitude, nombreux sont les clients historiques qui refusent de renouveler les contrats avec EURIWARE mettant en danger à très court terme les 200 emplois du site de TECHNOLAC (Savoie). Et dans le même temps AREVA a choisi d'imposer à EURIWARE le gel de l'embauche de commerciaux pour l'infogérance « hors groupe ».

A ce rythme-là, sans commerce permettant l'apport de nouveaux contrats, sans les clients historiques d'EURIWARE, l'activité « hors groupe » va rapidement péricliter. Les directions d'AREVA et d'EURIWARE mettraient-elles volontairement l'entreprise en difficulté pour entrer dans le scénario 1 : supprimer les 900 emplois de ceux qui travaillent sur les activités « hors groupe » ? Activités pourtant nécessaires au groupe AREVA en terme de retour d'expérience, de veille technolo-

gique et de maintien des compétences. La CGT souligne l'absence de stratégie industrielle du groupe AREVA. En effet, seule la feuille de route de F. BARROIN de 2010 est appliquée. Malgré le changement de gouvernement, malgré Fukushima, malgré le chômage, les choix de la direction d'AREVA sont exclusivement financiers.

Dans un courrier du 5 décembre 2013, **Thierry LEPAON** n°1 de la CGT, demandait au Premier Ministre « un moratoire sur la décision du groupe AREVA pour permettre :

→ Un audit sur l'ensemble du dossier, en particulier sur le système d'information du groupe AREVA, l'impact sur la sûreté du nucléaire, le risque de perte de maîtrise du système d'information,

→ De donner à la CGT le temps nécessaire pour finaliser son projet alternatif en toute sérénité.

Au regard des enjeux pour le pays, la situation ne peut rester en l'état et réclame une décision ».



6 février 2014

Grèves et manifestations pour nos revendications

L'année 2013 a été une année noire pour les salariés avec en particulier la signature de l'ANI le 11 janvier, que le gouvernement a transformé en loi dite « de sécurisation de l'emploi » suivi par le recul des droits à la retraite, l'intégration des cotisations patronales dans l'impôt des salariés et aujourd'hui, l'augmentation de la TVA ... afin de financer pour partie le CICE. D'un côté des milliards d'euros de cadeaux au patronat par, notamment le biais d'exonération fiscale et sociale qui n'a jamais créé d'emplois et de l'autre, une ponction sans précédent sur le revenu des salariés ... sans qu'à aucun moment la situation de l'emploi s'améliore.

Ce sont des actes d'un pouvoir au service unique du patronat qui appellent les salariés à investir le terrain de l'action collective.

Nous n'avons pas d'autres alternatives pour stopper ce raz de marée de régression sociale qui vise à détruire nos acquis sociaux obtenus par nos luttes et qui profitent à l'ensemble des salariés. Il faut investir et imposer le progrès social. C'est possible parce que notre force est immense pour peu que l'on se mette en mouvement. Investir cette machine infernale, c'est aussi mettre au cœur du débat le « coût du capital » devenu insupportable pour faire place à une autre utilisation des richesses que seuls les salariés produisent.

Le 6 février 2014 est l'occasion de créer les conditions de mobilisation dans la durée sur les salaires, l'emploi, la protection sociale et la retraite.

La Fédération appelle l'ensemble des organisations à faire grève le 6 février et à rejoindre les manifestants et/ou les rassemblements dans les régions/départements.

TECHNIP : Négociation Annuelle Obligatoire

L'UGICT CGT a proposé dans ce cadre :

- Versement en novembre de la part du 13^e mois habituellement payée en décembre,
- Alignement de toutes les augmentations, générales et individuelles, et pour toutes les catégories, au 1^{er} janvier,
- AG 1.5% pour les salaires < 2.5 SMIC (43 356 euros),
- AG 1% pour les salaires > 2.5 SMIC
- AI 1.5% pour les salaires < 2.5 SMIC (43 356 €)
- AI 2% pour les salaires > 2.5 SMIC
- Une prime fixe de 4000 euros en remplacement de la participation.

Nous avons fait avec les données communiquées par la DRH des estimations de nos nouvelles propositions.

- L'alignement au 1^{er} janvier de l'ensemble des mesures salariales « coûterait » 0.53% de la masse salariale.
- 0.53% de la masse salariale, représente 320 euros par salarié.
- Au titre subsidiaire, les 320 euros évoqués ci-contre, représentent 1.8% « seulement » de la masse salariale des cadres annualisés.

Ces revendications prennent en compte :

- L'augmentation du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale 1.4% soit 37 548 euros),
- Les augmentations de la part employeur de la mutuelle,
- La mise en application de l'accord de compétitivité qui permet aux entreprises un dégrèvement de 6% des charges patronales sur les salaires < 2.5 SMIC ce qui représente environ 0.6% de la masse salariale (1.081.532 €),
- Sur la charge de travail annoncée dès maintenant comme très importante,
- Sur l'écrêtement des cumuls participation et intéressement de ces dernières années (plafonné à 11%) et la limitation de la P.P.P. en 2013 à 500 euros.

Afin d'appuyer ces revendications, l'UGICT-CGT avec la CFDT et la CGC appellent à une première mobilisation le 16 janvier 2014.



Avoués : Commission de reclassement

2 ans après la suppression de la profession d'avoués et le licenciement des 1.530 salarié-e-s qui composaient les études, il a été réalisé un bilan d'étape de la commission reclassement.

Seuls 525 salarié-e-s ont souhaité bénéficier de l'assistance du cabinet de reclassement SODIE. Donc nous sommes sans nouvelles de près des 2 tiers des effectifs licenciés.

A l'heure d'aujourd'hui, sur les 525 suivis par la cellule, seuls 161 aurait retrouvé une solution pérenne et 76 se retrouvent en fin d'accompagnement sans aucune solution de reclassement.

Voilà le triste bilan de la décision prise à la « va-vite » par le Ministère de la Justice.

Experts Comptables & Commissaires aux comptes



à télécharger :

Bulletin d'Information des Experts comptables

N° 19
Janvier 2014



Réunion de la Commission Mixte Paritaire du 9 janvier 2014.

La réécriture à « *droits conventionnels constants* » de la Convention Collective s'est terminée lors de cette réunion. Un certain nombre de points abordés feront partie d'une négociation. Pour le reste, un ave-

nant devrait nous être présenté à la prochaine réunion. Mais la problématique principale de la réunion a été la complémentaire santé. Il ne s'agit pas pour le patronat de négocier un accord en tant que tel mais quelques dispositions marginales telles que les dispenses d'affiliation... En effet, il préfère laisser aux cabinets le soin de négocier avec des

prestataires quitte à faire payer aux salariés des cotisations plus chères pour des prestations moins intéressantes au nom de la sacrosainte « *liberté de choix* ». **La CGT continuera à tenter de convaincre que ce qu'il faut, c'est une complémentaire santé de branche avec des prestations à la hauteur pour des taux de cotisations les meilleurs.**

Bureaux d'Etudes Techniques

à télécharger :

Bulletin d'Information des Bureaux d'Etudes
N° 32
Janvier 2014



Réunion de la Commission Paritaire du 15 janvier 2014.

Ce n'est pas nouveau, il n'y aura pas de revalorisation des minima « *SYNTEC* » pour ce début d'année. L'ensemble des organisations syndicales ont trouvé indécentes les propositions du patronat.

En ce qui nous concerne, nous avons une nouvelle fois exigé pour les ETAM aucun salaire en dessous

de 1 700€, et pour les cadres, le premier coefficient au PMSS. Et ce d'autant que le patronat va « *se goinfrer* » grâce au CICE financé pour partie par l'augmentation de la TVA et le transfert des cotisations patronales, allocations familiales vers l'impôt. Tant en ce qui concerne la complémentaire santé que le forfait jour, il ne s'est pas passé grand-chose.

La prochaine réunion va être importante concernant ces deux aspects.



Notariat : Défense de la CRPCEN

la cgt est dans l'action !

L'intersyndicale UNION POUR LA CRPCEN sollicite depuis des mois la Ministre des Affaires Sociales et de la Santé pour évoquer l'avenir de la CRPCEN, sans obtenir de réponse.

La CGT a, dès lors, mis son poids dans ce dossier. L'intervention d'un Secrétaire Confédéral a permis d'obtenir un rendez-vous au cabinet de la Ministre, qui a eu lieu le 13 décembre courant. La délégation conduite par le Secrétaire Général de la Fédération CGT comportait notre camarade **Pierre LESTARD**. Une expérience de 40 ans au sein de la CRPCEN en fait le meilleur expert du notariat en la matière.

Il a ainsi pu présenter et commenter avec brio le dossier très argumenté qu'il avait préparé à l'intention de la conseillère de la Ministre, reprenant les propositions de l'intersyndicale « **UNION POUR LA CRPCEN** ».

Rappelons les trois axes majeurs de ces propositions :

→ **1** - aménager les mécanismes de compensation bilatérale maladie, trop coûteux pour la caisse, dans le sens de la motion votée unanimement par le Conseil d'Administration de la CRPCEN.

→ **2** - aligner à la baisse les cotisations sur salaires (*excédentaires de 2 points pour les salariés*) pour que les salariés du notariat ne paient pas plus que les autres salariés.

→ **3** - donner à la CRPCEN des ressources nouvelles pour assurer durablement son équilibre financier, par une cotisation additionnelle sur émoluments et honoraires (*ou prise en charge par le tarif des notaires*).

La représentante de la Ministre s'est engagée à étudier ces propositions au cours du 1^{er} trimestre 2014.

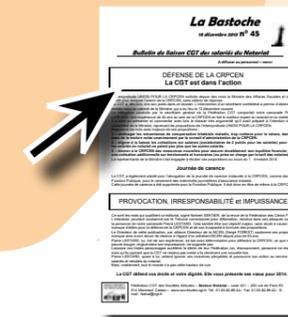
Journée de carence

La CGT a également plaidé pour l'abrogation de **la journée de carence** instaurée à la CRPCEN, comme dans la Fonction Publique, pour le versement des indemnités journalières d'assurance maladie.

Cette **journée de carence** a été supprimée pour la Fonction Publique. Il doit donc en être de même à la CRPCEN.

à télécharger :

La Bastoche
N° 45
18 décembre 2013



Dossier : Formation Professionnelle



La négociation de l'Accord National Interprofessionnel relatif à :

La Formation Professionnelle

s'est ouverte à la demande du Ministre Michel SAPIN.

Elle a débutée en septembre et s'est terminée le samedi 14 décembre à 3 heures du matin ...

durant ces négociations, le patronat n'a cessé d'exiger la suppression légale de financement du plan de formation de 0,9% de la masse salariale.

Le MEDEF a obtenu la suppression d'un tiers de l'obligation légale de financement et des 3/4 de celle du plan de formation. Cela représente une baisse de financement de près de 2,5 milliards d'euros, en droite ligne avec la baisse des « charges » réclamées par le MEDEF.



Cela devrait rapporter 800 millions d'euros (sans compter les excédents), c'est-à-dire le même montant qu'aujourd'hui.

Les missions du FPSPP sont plus nombreuses :

- péréquation pour le contrat de professionnalisation ;
- appels à projets dédiés aux demandeurs d'emploi ;
- mutualisation au profit des TPE ;
- le Compte Personnel de Formation.

la
cgt

Le plan de Formation

Le financement du plan diminue, voire disparaît, pour les entreprises de plus de 300 salariés. Mais en même temps pour les entreprises de 10 salariés et plus, l'employeur doit satisfaire à ses obligations d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi. Les entreprises sont ainsi libres dans la définition des moyens qu'elles souhaitent consacrer au plan de formation.



Le FPSPP

Le Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels a des ressources spécifiques variant de 0,15% à 0,20% de la masse salariale selon la taille de l'entreprise.

La Professionnalisation

Les ressources financières sont en lien avec le nombre de salaire dans l'entreprise :

- 0,15% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 0,30% de la masse salariale de 10 à 299 salariés,
- 0,40% de la masse salariale à partir de 300 salariés.

Ces ressources sont destinées :

- au contrat de professionnalisation ;
- aux périodes de professionnalisations qualifiantes. Il s'agit d'un renforcement de la logique qualifiante pour permettre de « progresser d'au moins un niveau de qualification » ;
- aux coûts de fonctionnements des CFA (Contrats de Formation en Alternance), c'est-à-dire l'apprentissage ; >>>

→ à la formation des tuteurs pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

→ au Compte Personnel de Formation ;

→ à la POE (*Préparation Opérationnelle à l'Emploi*) pour les personnes de niveau V ou infra ou 1 niveau de classifications ;

→ aux actions de formation visant au maintien dans l'emploi au regard d'une « *situation conjoncturelle difficile* ». Cette situation conjoncturelle doit être définie dans un accord de branche ;

→ aux études et recherches.

Le CIF

Les ressources du **Congé Individuel de Formation** se déclinent ainsi :

→ 0,15% de la masse salariale pour les entreprises dont les effectifs se situent entre 10 et 49 salariés,

→ 0,20% de la masse salariale pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Si les missions ne changent pas, les collectes seront effectuées par les **OPCA** de branche ou interprofessionnel et non plus par le **FONCECIF**.

Ainsi, le **CIF** est fragilisé.

Les équilibres financiers des **FONCECIF** sont mis en danger.

Le Conseil en Évolution Professionnelle

Il a deux objectifs :

→ permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles ;

→ favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel avec ou sans formation.

Il sera mis en œuvre à l'initiative de toute personne quelle que soit son statut et à titre gratuit.

L'Entretien Professionnel

L'**entretien professionnel** est distinct de l'entretien annuel d'évaluation. C'est la seule exigence de la CGT qui a été explicitement intégrée dans le texte. Sur cette base, un entretien tous les 6 ans est créé. Il fait bénéficier le salarié d'un abondement de 100 heures de son CPF si le relevé de sa situation ne recense pas au moins trois éléments sur les quatre suivants :

- entretien,
- formation,
- VAE,
- évolution salariale.

Mais cet abondement n'entraîne aucune obligation pour l'employeur. **Un modèle doit être fourni par l'OPCA.**

Le CPF

Le Compte Personnel de Formation est :

→ **Universel** puisque pour tous les salariés et demandeurs d'emploi,

→ **Personnel** : Le compte est attaché à la personne donc transférable,

→ **Qualifiant**.

Il se met en œuvre le 1^{er} janvier 2015. Il remplace le DIF (**Droit Individuel à la Formation**) et est plafonné à 150 heures :

→ 20 heures/an pendant 6 ans,

→ et 10 heures par an pendant 3 ans.

Les heures de DIF sont reprises dans le CPF. Mais les heures acquises dans le cadre d'un contrat rompu pour faute lourde sont annulées.

Les formations éligibles sont uniquement les formations qualifiantes conduisant à un titre RNCP (**Répertoire National des Certifications Professionnelles**), à un CQP (**Certificat de Qualification Professionnelle**) ou permettant d'acquérir une certification ou une habilitation ou relevant du socle de connaissances et de compétences figurant sur une liste établie pour les branches par les CPNE (**Commission Paritaire Nationale de l'Emploi**).

Le CPF est financé par l'OPCA au regard des priorités de branche et par le FPSPP (*priorités nationales*).

Il peut être abondé par l'employeur, le CET (**Compte Epargne Temps**), pôle emploi...

Pour la CGT, il s'agissait d'asseoir la création du Compte Personnel de Formation sur des garanties collectives qui renforcent le salarié face à l'employeur lorsqu'il veut obtenir

concrètement une formation. Mais force est de constater que la création du CPF, contrepartie essentielle de cette réforme, n'est pas appuyée sur des garanties collectives réelles. L'opposabilité demandée par la CGT, même conditionnelle, n'est pas assurée. Le financement n'est pas à la hauteur des attentes qui

vont susciter l'annonce de sa création.

La désillusion des salariés sera proportionnelle aux faux espoirs suscités par la communication gouvernementale en la matière.

Une nouvelle logique

L'obligation de dépenser est remplacée par une obligation de former sans aucune contrainte. Une contribution unique est créée pour la gestion de la Formation Professionnelle continue à hauteur de 1%.

Contribution unique de 1% versée à l'OPCA désigné ou à défaut à un OPCA Interprofessionnel

Professionnalisation	CPF	Plan	FPSPP	CIF
----------------------	-----	------	-------	-----

Si les financements sont orientés vers les salariés qui en ont le plus besoin (*les moins qualifiés, ceux du TPE...*), il y a un déplacement du centre de gravité du système de formation professionnel du collectif vers l'individu. En même temps, les branches ont désormais un rôle central pour dynamiser « *la compétitivité des entreprises* ».

Il s'agira dans chaque branche notamment de :

→ **conduire** une politique de certification,

→ **conduire** une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation,

→ **construire** une politique de développement professionnel de branche pour les salariés au travers du CPF,

→ **définir** les formations prioritaires pour les entreprises de moins de 10 salariés,

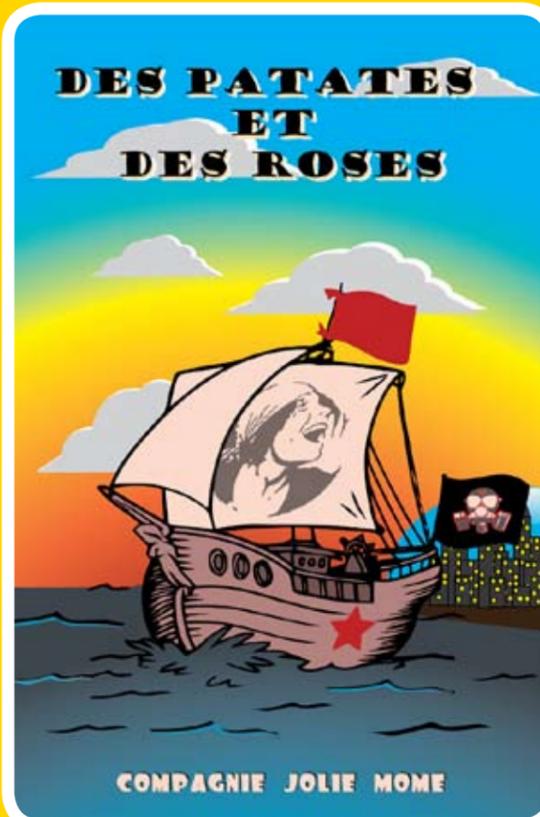
→ **définir** des priorités au titre de la professionnalisation,

→ **définir** une politique de développement de l'alternance,

→ **réfléchir** à une contribution conventionnelle obligatoire au titre du plan de formation des 10 salariés et plus.

la
cgt





A partir du 7 février, tous les 1^{ers} dimanches du mois

Epopée didactico-ludique pour adultes et enfants rebelles. Un spectacle époustouflant conçu pour la famille dès l'âge de 7 ans.

Pendant une heure, la **Compagnie Jolie Môme** emmène à la découverte et à la réappropriation des valeurs de **Liberté, Egalité et de Fraternité** à travers le voyage initiatique de trois enfants.

Je n'ai pas seulement aimé ... mais j'ai adoré ce spectacle que je ne saurais que trop conseiller !

LA BELLE ETOILE LA PLAINE ST DENIS

Réservation : 01 49 92 39 20

Il est aussi possible de les faire venir dans vos salles de spectacle.



RV : lieu, date et heure à déterminer

Nombre de personnes : (base 40)

Prix : à déterminer

Cet itinéraire peut subir des modifications en fonction des lieux de restauration ou d'hébergement

Pour vos Comités d'Entreprise :

Bernard WENTZEL : 06 27 15 11 48

1^{er} jour Départ de Paris. **Mantes, Evreux. Lisieux**, visite de la Basilique et de la ville qui a subi d'importantes destructions à la Libération. **Pont l'Évêque. Caen** : visite du Mémorial, de l'Abbaye aux Dames, de l'Abbaye aux Hommes. (dîner, logement).

2^e jour Pegasus Bridge ; le bord de mer ; **Arromanche** (visite du musée) ; **Bayeux** (visite et déjeuner) - **Balleroy** ; **Villedieu-les-Poêles** (visite d'une fonderie de cuivre) ; **Avranches** (arrêt) ; Ossuaire de **Hisnes / mer** ; **Mont-Saint-Michel** (dîner, logement).

3^e jour Visite du **Mont-Saint-Michel** ; **Saint-Hilaire-du-Harcouët** ; **Le Teilleul** (visite d'une fabrique d'andouille & déjeuner) ; **Sées** (visite de la Cathédrale). Retour sur Paris.

Consultations du CE : nouveaux délais.

Le 27 décembre 2013, a été publié le décret fixant les nouveaux délais de consultations des Comités d'Entreprise¹⁾. Ce décret vient préciser la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi issue de l'**Accord National Interprofessionnel (ANI)** du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés. Jusqu'au vote de cette loi, la règle voulait, en matière de consultation, que les Comités d'Entreprise « disposent d'un délai d'examen suffisant ». En fixant 3 délais différents selon les cas de figures, ce nouveau texte limite d'autant les possibilités pour les représentants du personnel d'exercer pleinement leur rôle de défenseur des droits des salarié-e-s.

→ 3 mois, en cas d'avis, du ou des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui est transmis au Comité d'Entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai.

A l'expiration de ce délai, le Comité d'Entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Il est à noter que ces délais peuvent être modifiés par accord entre le Comité d'Entreprise et la Direction.

/// Délai d'expertise comptable

Dans deux cas de recours, sur 6, l'Expert-Comptable se voit imposé des délais de remise de son rapport. En cas de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise :

Le rapport de l'expert est remis, au plus tard, 15 jours avant l'expiration du délai prévu pour que le Comité d'Entreprise rende son avis.

L'Expert-Comptable doit demander à l'employeur au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

En cas de consultation relative aux opérations de concentration :

L'Expert doit remettre, à défaut d'accord, son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de

la Concurrence ou de la Commission Européenne saisie du dossier. Celui-ci est présenté au cours de la deuxième réunion du Comité prévue au deuxième alinéa de l'article L.2323-20 du Code du Travail.

L'Expert doit demander à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

/// Délai d'expertise technique

En cas de recours à l'Expert Technique mentionné à l'article L.2325-38 du Code du Travail, à défaut d'accord, l'Expert doit remettre son rapport dans un délai de vingt et un jours à compter de sa désignation.

Celui-ci doit demander à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

Il est à noter que tous ces délais peuvent faire l'objet d'un accord, et qu'il est important que les élu-e-s au Comité d'Entreprise puissent bénéficier du temps nécessaire à la bonne compréhension des tenants et aboutissants de la consultation demandée.

1) Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise.