

Cadres CFTC

Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC



Lorsqu'elle parle de retraite complémentaire, Séverine est unique



Séverine, conseillère retraite complémentaire, photographiée par Olivier Roller

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1 000 conseillers retraite, spécialisés dans la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, vous accompagnent et vous aident à préparer votre dossier de retraite. Disponibles et accessibles, ils sont à votre écoute par téléphone au 0 820 200 189* ou dans l'un des 100 centres d'information (CICAS) répartis dans toute la France. Vous pouvez également préparer votre retraite AGIRC et ARRCO en contactant votre caisse de retraite complémentaire.

Le numéro pour préparer votre
retraite complémentaire
0 820 200 189*

*0,09 € TTC la minute à partir d'un poste fixe

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE • AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • ARPBTPAG • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D&O • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • LOURMEL • MALAKOFF MEDERIC • MORNAY • NOVALIS TAITBOUT • PREMALLIANCE • PRO BTP • REUNICA



Patrick POIZAT
Président de l'UGICA-CFTC



Jean-Pierre THIERRY
Secrétaire Général
de l'UGICA-CFTC

Mesdames, Messieurs,

Malheureusement tout a une fin puisqu'après plus de six années passées au service de l'UGICA-CFTC, notre Secrétaire National, Simon DENIS vient de nous quitter pour épouser la profession d'avocat et son inscription a été retenue par le Barreau de Paris. L'UGICA-CFTC l'a encouragé dans ce choix, conformément à l'une des revendications phare de notre Union, à savoir **la nécessité de se former tout au long de sa vie professionnelle**.

Nous espérons que ce choix professionnel sera couronné de succès. Nous regrettons naturellement son départ et sommes également heureux d'accueillir Clémence CHUMIATCHER qui lui succède dans ses fonctions.

Comme Simon, elle est à votre disposition, et, nous en sommes persuadés tous les deux, avec le temps elle s'acquittera des mêmes missions que nous avons confiées à Simon, avec le même dévouement et la même pugnacité.

Dans une période d'incertitudes, ou la consommation des ménages connaît une vraie chute du pouvoir d'achat, on nous a annoncé que le coût de la rentrée scolaire avait fait un bon de plus de 6% pour ne prendre qu'un seul exemple. Il nous faut donc faire front, et ne pas baisser les bras, c'est aussi l'engagement au quotidien de l'ensemble de l'Equipe de notre UNION, que chacun d'entre vous en soit remercié. C'est en avançant petit à petit, pion par pion que nous aurons la reconnaissance de notre engagement auprès des salariés, c'est ce qui compte le plus pour notre développement CFTC d'être auprès d'eux, en particulier ceux qui travaillent dans les PME/TPE. ■

SOMMAIRE

- 3 Édito
- 4 Plan de Formation
- 6 APEC
- 9 Dossier : La santé des banques et leur évaluation
- 16 Même pas peur de la crise
- 17 La VAE
- 20 Le Travail Dissimulé



**L'UGICA-CFTC,
une union Eco-responsible !**





Plan de formation : savoir l'analyser pour le maintien des emplois

Le CE est informé et consulté chaque année sur le plan de formation. Cette étape importante dans la vie de l'entreprise est l'occasion pour le CE d'interroger la direction sur la stratégie adoptée. Car ce qui importe ici, c'est d'évaluer la cohérence d'ensemble du projet d'entreprise : les moyens mis en œuvre en matière de formation permettent-ils le maintien et/ ou le développement de l'employabilité de tous les salariés ?
Sextant Expertise, cabinet expert-comptable auprès des CE, nous propose d'explorer cette piste d'analyse.

Construire des indicateurs et positionner l'entreprise

Même si les directions se conforment à leurs obligations légales et transmettent les documents attendus, les éléments mis à la disposition du CE ne sont pas immédiatement compréhensibles. Dans la majorité des cas, les élus doivent digérer une masse d'informations non triées, souvent transmises de manière brute (peu ou pas de ratio) et sous forme de tableaux. En somme, l'information mise à disposition ne rend pas immédiatement compte des principales évolutions et enjeux qui traversent l'entreprise. Il est donc nécessaire de travailler cette matière statistique brute pour que la réalité de l'entreprise soit lisible. Construire des indicateurs, suivre des tendances et des évolutions dans le temps sont les premiers réflexes à avoir. Ainsi, il en est d'usage de suivre l'intégralité de l'effort de formation (dépenses de formation ramenées à la masse salariale) les 3 dernières années. Mais il peut s'avérer plus pertinent d'identifier et de suivre, *via* la déclaration 2483, les seules dépenses pédagogiques. Car, en définitive, les divers versements aux OPCA ne participent pas directement au maintien ou au développement des compétences des salariés de l'entreprise.

Une fois les indicateurs construits et les tendances de fond mises en évidence, l'enjeu est de pouvoir comparer le positionnement de son entreprise avec le reste du secteur d'activité. Se posent alors les questions suivantes : notre entreprise engage-t-elle des moyens suffisants en matière de formation pour maintenir notre positionnement sur le marché ? Les efforts consentis sont-ils de nature à garantir l'employabilité interne et externe des salariés de l'entreprise ?

Interroger la construction du plan de formation

Les élus peuvent encore interroger leur direction sur la méthode utilisée ainsi que sur les critères ou facteurs pris en compte pour élaborer le projet du plan de formation. En théorie, celui-ci doit reposer sur un juste équilibre entre, d'une part, la déclinaison d'une stratégie d'entreprise et, d'autre part, la consolidation des demandes et besoins de formation. C'est à l'occasion des entretiens annuels que ces remontées peuvent émerger et être prises en compte. Mais tous les entretiens annuels ont-ils bien été menés ? Généralement, nous constatons que l'articulation entre la stratégie d'entreprise et l'élaboration du plan de formation est rarement clairement établie.

Pour autant, les élus sont en droit d'obtenir des réponses motivées : l'ANI du 5 décembre 2003 (art. 2-7) est très clair sur ce point: au cours de la première réunion la direction présente le bilan et ses orientations en matière de formation « *notamment au regard des évolutions des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise* ». Cette précision est essentielle : la direction ne doit pas se contenter de transmettre aux élus des données brutes mais l'information proposée doit nécessairement être mise en perspective et contextualisée. Par exemple, quelle

évolution interne justifie que des moyens importants se portent sur le développement de l'anglais ?

Il ne faut surtout pas hésiter à demander des compléments d'information, des précisions, des données qualitatives à l'issue de la première réunion. Le CE est en droit d'attendre des informations qualitatives afin qu'il soit en mesure d'apporter un avis motivé. Les élus sont aussi en droit de mener des investigations au sein de l'entreprise (sondage, entretiens, accès aux sites) et avoir recours à des experts (mission contractuelle ou légale). La situation est évidemment plus critique lorsque la stratégie globale n'est tout bonnement pas définie.

L'employabilité au cœur de la réflexion

S'il est nécessaire d'avoir une approche technique et quantitative du projet du plan de formation, notre expérience nous a montré que ce n'est pas suffisant. Il serait en effet dommage de se limiter à la question des moyens mis en œuvre par l'employeur. Rappelons-le, les enjeux de la formation professionnelle continue (FPC) au sein des entreprises vont au-delà de la seule analyse de l'effort de formation ou du taux d'accès à la formation. Dans la mesure où les objectifs des actions de formation sont le maintien et le développement de l'employabilité interne (au sein de l'entreprise) et externe (sur un segment de marché donné) des salariés, il est essentiel que les débats portent sur ces finalités. Dans cette perspective, il ne s'agit alors plus simplement d'obtenir plus de moyens mais de savoir si les sommes engagées sont en relation avec le développement de l'entreprise et les orientations du marché. Dans le cas contraire, les élus auront à cœur de demander à leur direction de revoir sa copie.

Pour résumer, l'information-consultation relative au plan de formation revient à interroger le positionnement de son entreprise sur son secteur d'activité. Il s'agit en fin de compte de déterminer si les moyens mis en œuvre permettent d'accompagner l'ensemble des collaborateurs, au regard des mutations d'aujourd'hui (adaptation au poste) comme de celles de demain (évolution des compétences).

Informer les salariés

Une large enquête a été publiée le 1^{er} juin 2011 concernant les rapports que les salariés entretiennent à la FPC. Il en ressort notamment qu'un salarié sur deux n'a pas de vision d'avenir claire concernant l'évolution de son métier et de son secteur d'activité. Dans cette mesure, difficile d'envisager sereinement les actions de formation à suivre pour se maintenir à niveau.

A notre sens, le CE a un rôle essentiel à jouer dans ce processus d'information en direction des salariés. Le comité d'entreprise, qui aura motivé son avis, partagera utilement sa vision d'avenir avec l'ensemble des salariés de l'entreprise. D'une part, il rend ainsi visible le travail qu'il réalise et, d'autre part, il accompagne les salariés dans la construction de leurs projets de parcours professionnel.

Nicolas Fourmont, Sextant Expertise

L'obligation de formation faite à l'employeur

Tout employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment par la formation, et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, « au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ». (C. trav. art. L6321-1)

Utiliser les moyens d'investigation du CE.

La commission formation – Elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins 200 salariés et elle peut être sollicitée pour éclairer l'avis du CE. Néanmoins, notons que l'avis de la commission formation ne saurait se substituer à celui du CE.

L'expert-comptable au CE – Dans le cadre de sa mission annuelle d'examen des comptes, rémunérée par l'employeur, l'expert comptable peut permettre au CE d'avoir une vision plus fine du positionnement et de la stratégie de l'entreprise ainsi que de sa politique en matière de FPC.

Note de synthèse

de l'ANI du 12 juillet 2011 relatif à l'APEC

L'APEC, structure gérée paritairement par les organisations syndicales et le MEDEF, a été créée par une convention collective du 18 novembre 1966, et a ensuite fait l'objet d'arrêtés d'extension successifs pris par le ministère du travail.

Cette structure chargée de l'accompagnement des cadres et de la sécurisation de leur parcours professionnel a reçu mandat de service public en 2008, qui a été notifié en janvier 2009 à la Commission européenne. Ce mandat visait à préciser le champ de la mission d'intérêt économique général ainsi que les obligations de l'APEC au regard du droit de la concurrence (certaines activités de l'APEC pouvant être mises en concurrence avec d'autres organismes privés ou publics). De ce fait, la Commission Européenne et l'inspection générale des affaires sociales a demandé à l'APEC de séparer ses missions. D'une part, celles relevant d'un service public, et d'autre part, les missions commerciales pour lesquelles une ouverture à la concurrence devait rester possible avec les sociétés privées de reclassement comme l'intérim.

Contrainte par la Commission à devenir « bruxello-compatible », l'association ne pouvait plus utiliser les quelques 94 millions d'euros de cotisations annuelles versés par les employeurs et leurs cadres pour financer ses prestations marchandes. En effet, Les cotisations sont dorénavant considérées comme une aide d'Etat ne pouvant être utilisées que pour les missions relevant d'un Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) ou pour les activités non marchandes. Il convient donc de préciser la notion de SIEG.

La notion de service d'intérêt économique général comprend plusieurs critères. Il faut, bien sûr, une activité économique confiée à une personne morale par un acte

formel et explicite émanant de la puissance publique. Il faut ensuite que cette mission économique ait un caractère universel au sens du droit communautaire. Enfin et non des moindres, il faut qu'il existe des obligations de service public (ce critère distinguera bien le SIEG du service fourni sur le marché et exercé tout à fait librement).

L'APEC répondant dans une partie de son activité à ces critères, il fallait donc redéfinir clairement les missions et le financement de l'Association Pour l'Emploi des Cadres, ce qui est chose faite depuis l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011.

Dorénavant les missions de l'APEC sont divisées tout comme leur financement avec une clarté qui empêchera toute remise en cause de cette association dévouée au service des cadres et de leurs parcours professionnels. Concrètement l'ANI distingue trois types d'activités différentes, divisées en missions précises.

Les activités de l'APEC dans le cadre d'un service d'intérêt économique général

Cette mission de service public regroupe six volets complémentaires **pour lesquels l'APEC peut utiliser comme financement, les cotisations des employeurs et des cadres** (article 15 du nouvel accord).

Tout d'abord, il s'agissait de maintenir les anciennes missions de l'APEC, chères à notre organisation syndicale, et de les approfondir en les précisant. C'est ainsi que la première des missions évoquées est l'aide à la sécurisation des parcours professionnels. Cette activité permet de préparer les évolutions professionnelles des cadres en accompagnant leur carrière et en

réduisant à leur minimum les risques de rupture professionnelle. L'APEC s'est fixée un certain nombre de moyens pour mener à bien ses missions, tels que l'information des cadres et des entreprises sur les mesures destinées à sécuriser leurs parcours ou encore la mise en place d'une offre de service qui permet d'accompagner et conseiller les cadres dans leur projet de mobilité.

Le deuxième volet concerne quant à lui, l'accès des jeunes diplômés à l'emploi et vise à les accompagner dans leur choix d'orientation tout en essayant de réduire au maximum leur période de recherche d'emploi. Pour réaliser cet objectif, l'APEC met en place de nouveaux outils de communication apportant aux diplômés les informations essentielles sur le marché du travail. L'association offrira également des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur, toujours dans le but de rattacher activement les jeunes diplômés au marché du travail. L'association a donc pour objectif affiché d'intégrer très rapidement les jeunes diplômés dans un parcours professionnel stable et de les faire participer activement et intelligemment à leur recherche d'emploi.

De même, l'APEC continuera une mission clef qui lui était déjà largement attribuée. Cela consiste à favoriser le retour à l'emploi des cadres demandeurs en complément des actions mises en œuvre par les pouvoirs publics par l'intermédiaire de Pôle Emploi. Il s'agit de la mission la plus connue du grand public, les cadres au chômage doivent pouvoir récupérer un emploi assez rapidement.

L'APEC devra en outre sécuriser les recrutements en entreprise par la mise en place d'informations et de conseils adaptés en particulier dans les PME, ainsi que développer des partenariats avec tout type d'interlocuteur compétent sur le marché du travail.

Enfin, l'Association aura pour ultime service d'intérêt économique public, celle de collecter et de diffuser les

offres d'emploi pour les cadres, afin de permettre un accès fiable au marché du travail.

Les activités non marchandes hors du cadre d'intérêt économique général de l'APEC

Il s'agit des missions qui **peuvent être financées par les cotisations à la double condition qu'elles soient financées à coût réel du marché, et qu'elles soient prévues par un mandat de service public.**

Il s'agit ici d'étudier le marché du travail pour les cadres en approfondissant les études et les veilles et d'être confronté à la réalité de ce marché. Les perspectives et les évolutions du marché de l'emploi des cadres ainsi précisées, contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Les activités lucratives exclues du périmètre des services d'intérêt économique général

Ces activités doivent faire l'objet d'une comptabilité spécifique et mise à part de celle concernant les services d'intérêt économique général de l'APEC.

Il s'agit ici des missions secondaires de l'APEC, les opérations commerciales à but lucratifs. L'APEC peut percevoir les produits de certaines ventes avec des entreprises ou d'autres acteurs du secteur de l'emploi, ainsi que développer des activités destinés à encourager, promouvoir ou même organiser des salons. Il s'agit donc des missions qui, conformément à la définition communautaire, ont une visée lucrative et ne sont pas contraintes par des obligations de service public.

Gageons qu'avec cette nouvelle convention collective plus précise, l'APEC saura utiliser les fonds dont elle dispose en adéquation avec le droit communautaire et avec les attentes des cadres.

LISTE DES DELEGUES CFTC DANS LES CPR APEC		
REGIONS	Noms	Fonction
AMIENS	HAUSSOULIER Frédéric	Titulaire
	LEFEBVRE François	Suppléant
DIJON	GUELAUD Pierre	Titulaire
	DACLIN Jean-Pierre	Suppléant
ORLEANS	BRUNAUT Jean-Marc	Titulaire
	LORENZI Joël	Suppléant
TOULOUSE	SANCHEZ Francis	Titulaire
	DURAND Roland	Suppléant
ROUEN	LOISEL Jean	Titulaire
	BEAUCHEF Raymond	Suppléant
POITIERS	ROCHE Bernard	Titulaire
	BOUFFARD Pascal	Suppléant
STRASOUBRG	KISTER Nicolas	Titulaire
	ADAM Eric	Suppléant
LYON	LAURENT Bernard	Titulaire
	CHAVOUTIER Bernard	Suppléant
MARSEILLE	GERMAIN Hervé	Titulaire
	JOURDAN Evelyne	Suppléant
NANCY	LAROSE André	Titulaire
	BIRON Christian	Suppléant
MONTPELLIER	HAINAULT Thierry	Titulaire
	DEHANT Guy	Suppléant
BORDEAUX	AGOSTINI Jean-François	Titulaire
	DESCHAMPS-PERGAY Chantal	Suppléant
NANTES	VAILLANT Christophe	Titulaire Suppléant
LILLE	Philippe POCHOLLE	Titulaire Suppléant
RENNES	Germain BERTRAND	Titulaire
	Philippe VERDEAU	Suppléant

REMERCIEMENT :

La CFTC tient tout particulièrement à remercier nos administrateurs sortant à l'APEC pour leurs actions déterminantes et leur engagement concret au sein de cet organisme paritaire. ■

Article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER





La santé des banques et leur évaluation

Depuis plusieurs années, le monde est impacté par une crise financière et économique qui se transforme en crise de la dette. Beaucoup d'entités se trouvent piégées par l'incapacité de nombreux Etats à faire face à leurs engagements. Cela correspond à des niveaux d'endettement abyssaux qui jusqu'à présent étaient comblés par l'intervention des grandes banques européennes et américaines. Les différents intervenants sur le marché de la dette font l'objet d'une notation « financière ».

Cela se traduit par une intrusion dans la vie de tous les jours de mots qui peuvent nous paraître barbares et qui en tout cas correspondent à des réalités complexes. Il est apparu nécessaire à l'UGICA de tenter de décrypter les mécanismes d'évaluation de la capacité de résistance des principaux intervenants financiers et d'expliquer comment ces évaluations se déroulent. Vous trouverez également un glossaire des principaux termes utilisés.

Stress tests **Des tests de résistance bancaire** **qui prêtent à caution**

L'exercice des stress tests consiste à simuler des conditions économiques et financières extrêmes mais plausibles afin de mesurer la capacité de résistance des banques face à de telles situations.

Rappel : Les tests de résistance ont été mis en place par les Banques centrales et les Autorités de tutelle à la fin des années 1990.

Principe : L'exercice consiste à définir plusieurs scénarios à un horizon d'un ou deux ans, de les appliquer aux portefeuilles des banques (crédits, placements, dette) et de mesurer leur évolution. Un premier scénario dit de base ou central, reprend les principales prévisions macroéconomiques existantes. Les résultats obtenus en appliquant ce scénario sont alors comparés à ceux que génère un autre scénario, dit dégradé ou extrême.

- Les tests sont en général conduits selon une logique « **top down** », de haut en bas, pour mesurer l'effet de chocs globaux sur l'ensemble du système bancaire et l'effet spécifique sur les grands groupes bancaires.
- Des analyses « **bottom up** » (partant du bas) sont aussi menées sur une base individuelle à l'échelle des banques elles-mêmes, et peuvent éventuellement être agrégées par les Autorités de supervision.

Le test vise à mesurer notamment l'impact du choc macroéconomique sur les volumes et les risques de crédit portés par les banques, sur la valeur de leurs actifs et in fine sur leur ratio de solvabilité.

Un test doit ainsi faire apparaître :

- la capacité des banques à affronter les tempêtes économiques éventuelles ;
- la sous capitalisation de certaines d'entre elles ;
- la fragilité du système bancaire national.



Limite : Les tests conduits aux Etats-Unis avant la crise des subprimes n'ont pas permis d'anticiper la crise bancaire de 2009 ni d'appréhender la faiblesse du système bancaire. A l'issue des tests de résistance, 9 banques seulement parmi les 19 testées sont apparues insuffisamment capitalisées...

De la même façon, un test de résistance a été réalisé en Europe en 2010 afin d'apaiser les inquiétudes liées à la crise de la dette souveraine grecque et à la santé du système bancaire. Coordonné par le CESB (Comité des superviseurs bancaires européens), il a étudié la capacité de résistance de 91 grandes banques européennes à deux scénarios négatifs :

- l'un correspondant à une détérioration de l'économie pendant deux années consécutives,
- l'autre incluant en plus un choc sur une dette souveraine.

Quatre banques françaises ont été testées : BNP Paribas, Crédit agricole, BPCE, Société Générale. Les résultats ont été publiés en juillet 2010. Ils étaient positifs pour les banques françaises testées.

Au niveau européen, sept établissements se sont révélés défaillants et trois n'ont supporté les chocs que de justesse. Mais ce test a été critiqué pour son indulgence.

- Il n'a pas apporté plus d'information que les notes attribuées par les agences de notation financière, puisque la faiblesse des sept banques ayant échoué au stress test était connue.
- Aucune de ces sept banques n'était cotée en bourse. Ce résultat ne concernait pas les investisseurs et n'a donc pas eu l'effet rassurant escompté.
- En juillet 2010, plusieurs banques ayant passé les tests avec succès ont ensuite connu de graves difficultés, notamment les banques irlandaises et ont dû être recapitalisées en urgence par l'Etat...

Malgré ces résultats décevants, les dirigeants européens ont décidé d'opérer en 2011 une nouvelle série de tests de résistance bancaire sous le contrôle de la nouvelle Autorité de supervision bancaire européenne (EBA).

Juillet 2011 : Un nouveau stress test peu contraignant...

Le cadre du « stress test »

Le but de ce test est de savoir si le « Core Tier 1 » (voir tableau page 12) d'une banque (noyau dur des fonds propres) est suffisant face aux actifs qu'elle détient. En clair, il s'agit de déterminer si les banques n'ont pas abusé du recours au financement par de la dette, plutôt que d'augmenter leur capital pour acquérir des actifs.

Pour restaurer leur crédibilité et leur utilité, l'EBA en a durci les conditions. Le test a été fondé sur des hypothèses plus pessimistes quant à la conjoncture économique.

- Le scénario de crise prévoit par exemple une baisse de 0,4 % du Produit intérieur brut (PIB) de la zone euro pour 2011 et 0 % en 2012, une chute de 15% des Bourses européennes, un taux de chômage moyen supérieur à 10 %.
- Les établissements ont testé leurs bilans en situation figée (à fin 2010), sans pouvoir les « adapter » aux exigences des tests,
- Des ratios de solvabilité plus stricts ont été exigés (certains postes du bilan des banques ne seront plus comptabilisés comme des ressources propres).
- Les banques ont également dû détailler, pour la première fois, leur exposition au risque dit "souverain", c'est-à-dire les montants de dette publique de pays en difficulté qu'elles ont accumulés.

En revanche,

- **Les critères utilisés par l'EBA sont largement en deçà de ceux du comité de Bâle III.**
 - L'EBA demande un ratio fonds propres / actifs de 5%, alors que Bâle III impose 7% et que les financiers considèrent en général qu'un ratio de 8% est plus prudent.
 - Il faut savoir que Bâle III recommande à partir de 2019 un Core tier 1 à 8,5%.
- Les régulateurs ont refusé de tester l'hypothèse de défaillance d'un Etat souverain, estimant que cette hypothèse n'est pas plausible.
- Les tests continueront d'être réalisés par les banques elles-mêmes, ce qui en limite la portée

Les résultats ont été rendus publics vendredi 15 juillet 2011.

- Les quatre principales banques françaises (BNP Paribas, Société Générale, BPCE et Crédit Agricole) ont passé l'examen avec succès.
- En revanche, 8 banques européennes ont échoué. Il s'agit de cinq banques espagnoles, de deux banques grecques et d'une banque autrichienne. Pour être sécurisées, elles devront rapidement augmenter leurs fonds propres (à hauteur de 2,5 milliards d'€) ainsi que s'y sont engagés par avance les Etats européens. S'y ajoute le cas litigieux de la banque allemande régionale de Hesse-Thuringe (Helaba) qui a refusé que l'on publie ses résultats, après avoir contesté la méthodologie.
- En outre, 16 banques n'ont réussi l'examen que de justesse. Elles devraient également annoncer des mesures de redressement. La Grèce (2 banques en échec et 2 banques fragiles sur 6 testées), qui n'arrive plus à financer sa dette publique auprès des investisseurs privés, va donc devoir trouver des ressources supplémentaires pour réaliser cette consolidation bancaire.

L'avenir dira si ce nouveau test se révèle plus fiable que celui de 2010. La pertinence du stress test dépendra pour beaucoup de la validité de l'hypothèse selon laquelle il n'y aura pas de défaut sur la dette grecque et pas de

nouvelle flambée de la crise de la dette publique dans la zone Euro.

Les résultats : un stress test peu exigeant...

Ce « stress test » se classe dans une catégorie peu exigeante, puisque les critères sont en-dessous de la moyenne et que le contexte ne tient compte que de façon indirecte de la crise des dettes souveraines.

Même avec de tels critères cinq banques échouent au test et seize sont à la limite. Ce qui revient à dire que si l'on tenait compte des possibilités de défaut de certains pays de la zone euro, le résultat serait sensiblement différent...

L'agence Reuters, en simulant ce « stress test » avec les critères de Bâle III (7%), fait tomber 41 banques sur 90 (dont deux françaises). Si l'on applique le ratio à 8%, ce serait en Europe 53 banques qui ne remplissent plus les critères.

Pour rattraper ces situations de péril, il faudrait recapitaliser certains établissements bancaires. Dans le meilleur des cas, on parle de 2,5 milliards d'euros. Mais à 8%, on monte à plus de 100 milliards d'euros.

Le Crédit Agricole obtient 8,5%, la BNP 7,9%, la BPCE 6,8% et la Société Générale 6,6%.

CADRES-CFTC

N° 126 – Trimestriel octobre 2011.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

UGICA-CFTC

128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél. : 01 73 30 49 82
Fax : 01 73 30 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :

Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation

de ce numéro : H. Boussas, C. Chumiatcher,
P. Colin, N. Fourmont, B. Ibal, G. Imeneuraet,
P. Lefloch, M. Minhoto, P. Poizat, I. Sancerni
et JP. Therry.

Crédit photos :

Delucq

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incofoto Photo)

Tél. : 01-40-03-96-60

3, rue de l'Atlas - 75019 Paris

email : atelier@mip-fr.com

Commission paritaire des papiers de presse

Immatriculation n° 1012 S 06214.

Imprimé sur papier recyclé.





CORE TIER ONE

Le ratio **Tier one** (ou **Tier 1**) exprime le degré de solvabilité d'une banque.

La solvabilité d'une banque, c'est sa capacité à rembourser les dépôts de ses clients. Plus cette capacité est grande, plus la banque est solvable.

Le ratio Tier 1, qui exprime cette solvabilité, est le rapport entre d'une part, les fonds propres (capital + réserves, c.à.d. le principal facteur de sécurité pour ceux qui déposent l'argent dans la banque), et d'autre part les différents actifs de la banque (trading, crédits aux entreprises...). Ce rapport est pondéré en fonction des risques. Des dispositions légales imposent l'octroi d'un poids différent à chaque composante de risque. Ces risques sont de différents ordres :

- *Risque de crédit* : risque de perte en cas de non-remboursement par un débiteur. Ce risque dépend donc de la qualité du débiteur.
- *Risque de marché* : risque de perte dans le cadre d'investissements dans des actions, obligations, matières premières, options...

- *Risque opérationnel* : risque de perte suite à des événements extérieurs (actions en justice, catastrophes naturelles...).

Le ratio **core-Tier 1** est une variante du Tier 1, qui exprime mieux encore la solvabilité des banques, parce que la composante «fonds propres» du rapport est plus restrictive : elle est constituée uniquement du capital apporté par les actionnaires, augmenté des bénéfices reportés chaque année par la banque; elle exclut toutes les formes de capitaux hybrides (obligations perpétuelles, actions préférentielles, obligations convertibles...).

Les normes Bâle 3 fixées en septembre 2010 par 27 régulateurs bancaires imposent aux banques qui veulent prendre plus de risque de détenir un plus gros matelas de sécurité sous forme de fonds propres. Elles imposent un ratio de solidité de 7 % minimum, soit un core Tier 1 de 4,5 %, à constituer entre 2011 et 2015, plus un coussin de sécurité de 2,5 %, à ajouter entre 2016 et 2019 (auparavant le minimum se limitait à 2 %).

Exigences Bâle III

Ratios de structure

- "Après plusieurs mois de négociations, les régulateurs et banquiers centraux de 27 pays réunis au sein du Comité de Bâle sont parvenus à un accord qui imposera aux banques de disposer de capitaux propres durs (actions ordinaires et réserves diminuées des déductions prudentielles) s'élevant au minimum à 7% des risques pondérés". (Pour être plus précis 4,5% au titre du capital de base (core Tier One) auxquels s'ajoute un coussin dit "de conservation" de 2,5%, soit 7% au total)

- La pondération des actifs en fonction du risque associé permet d'obtenir ce qu'on appelle la base de capital qui détermine le niveau de fonds propres nécessaire à une banque donnée. Ce rapport est fixé par les ratios de solvabilité.

Ratios de liquidité

L'un des pans les plus importants de la réforme Bâle III est l'introduction de deux ratios de liquidité : le "LCR" (*Liquidity Coverage Ratio*) et le "NSFR" (*Net Stable Funding Ratio*).

- Le LCR (*Liquidity Coverage Ratio*) est un ratio à un mois qui vise à permettre aux banques de résister à des crises de liquidité aiguës (à la fois systémiques et spécifiques à

la banque) sur une durée d'un mois.

- Le NSFR (*Net Stable Funding Ratio*) est un ratio à un an qui vise à permettre aux banques de résister un an à une situation de crise spécifique à l'établissement.

En dépit des bons résultats affichés, des questions de fonds subsistent :

- Le niveau minimal de fonds propres durs exigés : est-il suffisant ?

- Le renforcement de la contrainte réglementaire (passage de Bâle II à Bâle III) est-il suffisant ?

numérateur : définition plus stricte du capital réglementaire dénominateur : les nouvelles règles de calcul accroissent les risques pondérés.

- L'évaluation du risque porté sur les actifs des banques : quel est son degré de pertinence ? Certains actifs considérés comme peu risqués aujourd'hui pourront ne plus l'être demain (à l'image du risque émetteur souverain)

- Le hors bilan : les accords de réglementation bancaire Bâle III ignorent le hors bilan à l'origine, rappelons le, de la crise des subprimes.

En terme clair, a-t-on construit l'outil avec l'intention que la majorité des banques satisfassent à ces nouvelles obligations afin de rassurer le marché et l'opinion ?

LES MOTS-CLÉS DE LA CRISE SOUVERAINE

SIFIs, agences de notation, la crise des dettes souveraines fait appel à de nombreux termes techniques. Voici quelques définitions pour mieux appréhender cet événement financier majeur.

Autorité bancaire européenne

Instituée le 1^{er} janvier 2011 et basée à Londres, l'Autorité bancaire européenne unifie et renforce le cadre de contrôle institutionnel des établissements de crédit dans l'Union européenne. Dotée de larges compétences, elle doit notamment veiller à la stabilité du système financier, à son bon fonctionnement, à l'édiction des normes le régissant et à la protection des déposants.

Agences de notation

Pour donner des repères aux investisseurs sur les multiples obligations disponibles, les agences de notation évaluent la capacité d'un émetteur à faire face à ses obligations de remboursement. Ces évaluations, qui restent par nature imparfaites, sont très utilisées dans la réglementation des institutions financières. Les trois principales agences sont Standard & Poor's (groupe américain McGraw-Hill), Moody's (groupe américain indépendant) et Fitch (groupe français Fimalac).

Défaut de paiement

Il s'agit, de la part d'un débiteur envers ses créanciers, de l'incapacité de faire face à une échéance de dette, comme le paiement d'une tranche d'intérêts. C'est généralement la première étape (dite aussi « événement de crédit ») matérialisant les difficultés financières d'un emprunteur.

Dette souveraine

Les obligations souveraines, par opposition aux obligations privées, correspondent aux emprunts d'État. Historiquement, les obligations souveraines des économies matures ont été considérées comme les plus sûrs des placements, en raison de la stabilité politique des pays concernés et du potentiel fiscal auxquels elles sont adossées. Nombre de gestionnaires d'épargne à long terme, comme les compagnies d'assurances, s'y sont donc exposés. Mais la donne a changé et certaines de ces dettes souveraines ne sont plus exemptes de risque.

Fonds souverain

Fonds d'investissement organisé par un Etat afin de gérer des excédents d'épargne dans une optique de moyen/long terme. Il peut être alimenté par des revenus pétroliers, comme dans les pays du Golfe persique ou en Norvège, ou par des excédents commerciaux comme en Chine ou à Singapour.

Investisseurs résidents / Non-résidents

En cas de tension, la dette publique détenue par des ressortissants du pays dont elle émane (les « résidents ») est moins susceptible de faire l'objet de liquidations déstabilisantes. En France, environ 65 % de la dette de l'État est détenue par des non-résidents, contre un peu plus de 50 % au total de la zone euro et un peu moins de 50 % aux États-Unis. Au Japon, ce taux est de l'ordre de 5 à 6 %.

Notation des obligations

Les notes attribuées par les agences s'organisent en quatre groupes, du moins risqué au plus risqué : les A pour les titres de bonne qualité, la meilleure note étant « AAA » chez Standard & Poor's et Fitch, et « Aaa » chez Moody's. Viennent ensuite les B (catégorie spéculative), les C (catégorie très spéculative) et les D (défaut).

Ratio de dette publique / PIB

La mesure la plus courante de dette publique consiste à la rapporter à la richesse nationale, le PIB. Tout du moins, une étude des économistes américains Carmen Reinhart et Kenneth Rogoff estime qu'aux environs de 90%, la dette tend à réduire la croissance. A tout le moins, elle devient difficile à maîtriser. A fin 2010 et selon le FMI, ce ratio était proche de 220 % au Japon, de 91 % aux Etats-Unis, et de 85 % pour la zone euro, avec 119 % en l'Italie, 82 % en France et 80 % en Allemagne.

SIFIs

Acronyme anglais d'« institutions financières d'importance systémique ». Il s'agit essentiellement de grandes banques dont l'étendue des activités est telle que l'État se sentira contraint de les soutenir en cas de chute, sauf à risquer l'effondrement du système financier. La liste des SIFIs est actuellement en cours d'élaboration au niveau mondial. Les banques qui y figurent pourraient se voir imposer des contraintes plus fortes de capitalisation.



AGENCE DE NOTATION FINANCIÈRE

Une **agence de notation financière** est un organisme chargé d'évaluer financièrement divers acteurs économiques.

Contrairement aux agences de notation sociétale, ces agences n'incluent aucun critère environnemental ou social dans leur notation. Les seuls critères d'évaluation pris en compte sont des critères financiers. Par conséquent, ces agences évaluent les risques purement financiers, et non des risques plus globaux en rapport avec des critères de développement durable.

Les notations de ces agences sont étudiées attentivement par les marchés financiers, comme on a pu le constater lors de la crise grecque de 2010.

Les agences de notation financière sont des entreprises rémunérées par le demandeur de notation.

TYPES D'AGENCES

Agences globales : « The Big Three »

En 2010 sont répertoriées 150 agences de notations financières dans le monde mais peu ont une vocation mondiale (c'est-à-dire notant banques et sociétés industrielles transnationales ou des pays souverains). Il y en avait 7 en 1975, il en reste 3 en 2004, « The Big Three » (les 3 grandes) qui réalisent 94 % du chiffre d'affaires de la profession : Moody's et Standard & Poor's détiennent chacune 40% du marché, Fitch Ratings 14%.

Le rôle des agences de notation dans la réglementation bancaire Bâle 2

Dans la réglementation bancaire Bâle 2, la méthode dite « standard » autorise les banques à avoir recours aux notes des agences de rating (cotation) pour déterminer le niveau de fonds propres approprié. Pour que les banques puissent utiliser le rating d'un organisme externe, il faut que celui-ci soit agréé. On parle alors d'une « *external credit assessment institution* » (ECAI).

Les agences agréées doivent remplir certains critères.

L'objectivité : elle doit être démontrée empiriquement. Les méthodes de notation doivent être rigoureuses, systématiques et pertinentes.

L'indépendance : les agences de rating ne doivent pas être des institutions publiques, ni compter des banques dans leur actionnariat. Cela amènerait des conflits d'intérêt nuisible à un jugement indépendant et objectif.

La transparence : les notes doivent être accessibles à tous. Cela ne veut pas dire pour autant que l'accès est gratuit.

L'information du public : cette exigence va de pair avec le devoir de transparence.

Niveau de ressources suffisant : les agences d'évaluation de solvabilité indépendantes doivent disposer des ressources financières et humaines pour mener à bien leurs missions. Il leur faut des experts des secteurs dans lesquels elles interviennent pour attribuer une note bien fondée.

Crédibilité : la crédibilité est le résultat du respect de tous les critères précédents. C'est le niveau de confiance que font les tiers aux agences de notation. Ces critères sont difficiles à remplir. Cela peut expliquer la prépondérance des trois agences globales.

Notation financière

La **notation financière** ou **notation de la dette** ou **rating** (dans le monde anglo-saxon) est l'appréciation, par une agence de notation financière, du risque de solvabilité financière :

- d'une entreprise,
- d'un État (« notation souveraine ») ou d'une autre collectivité publique, nationale ou locale,
- d'une opération (emprunt, emprunt obligataire, opération de financement structurée, titrisation, etc.),

et à attribuer une note correspondant aux perspectives de remboursement de ses engagements envers ses créanciers – fournisseurs, banques, détenteurs d'obligations, etc.

La notation financière constitue, pour les investisseurs, un critère clé dans l'estimation du risque qu'un investissement comporte, particulièrement dans le cadre de marchés financiers de plus en plus globaux qui rendent difficile la maîtrise de l'information et donc de tous les paramètres de risque. C'est même un des critères obligatoires pour les emprunteurs institutionnels (fonds de pension, collectivités territoriales, etc.) dont les statuts précisent un niveau de notation minimal pour leurs investissements.

Principales notations financières						
Moody's		Standard & Poor's		Fitch Ratings		Commentaire
Long terme	Court terme	Long terme	Court terme	Long Terme	Court terme	
Aaa	P-1	AAA	A-1+	AAA	F1+	Prime. Sécurité maximale.
Aa1		AA+		AA+		High Grade.
Aa2		AA		AA		Qualité haute ou bonne.
Aa3		AA-		AA-		
A1	P-2	A+	A-1	A+	F1	Upper Medium Grade. Qualité moyenne.
A2		A		A		
A3		A-		A-		
Baa1		BBB+		BBB+		
Baa2	P-3	BBB	A-3	BBB	F3	Lower Medium Grade. Qualité moyenne inférieure.
Baa3		BBB-		BBB-		
Ba1		BB+		BB+		
Ba2	Not Prime	BB	B	BB	B	Non Investment Grade. Spéculatif.
Ba3		BB-		BB-		
B1		B+		B+		
B2		B		B		
B3		B-		B-		
Caa		Not Prime		CCC		C
Ca	CC		CC	Extrêmement spéculatif.		
C	C		C	Peut être en déjà défaut. Utilisé en cas de publication d'un avis de mise en faillite.		
	D		D	En défaut sur une ou plusieurs obligations.		

Il est essentiel de faire la distinction entre la notation financière et l'évaluation des risques-clients, qui peuvent avoir les mêmes objectifs (faire face au risque de contrepartie) mais n'utilise pas les mêmes ressources (le premier fait appel à un véritable audit financier et l'autre fait appel à un système expert - automatique). Également, la notation est sollicitée (souvent par les grandes entreprises cotées) alors que l'évaluation est systématique et réalisée sur l'ensemble des entreprises.

La mission d'effectuer l'analyse financière nécessaire et d'attribuer la note est confiée à des agences de notation financière. Mais les agences de notation financière reflètent et renforcent l'équilibre des pouvoirs économiques et politiques dans le monde. Les trois plus grandes agences de notation sont américaines. La principale agence chinoise Dagong Global Credit Rating, par exemple, était ignorée dans cet article jusqu'en juillet 2011.

Impact des notations financières Prime de risque

La notation financière d'un acteur du marché est un élément important dans la prise de décision d'investissement.

Sans pouvoir remplacer totalement, du moins en principe, l'analyse personnelle par l'investisseur, la notation financière d'une entreprise est un élément essentiel de la prise de décision d'investissement.

Au sommet de la pyramide, on trouvera la notation AAA, généralement réservée à quelques états. On est là dans le domaine de l'investissement (virtuellement) sans risque.

Un investisseur ne consentira donc à investir dans un emprunteur avec notation inférieure que moyennant le paiement d'un taux d'intérêt incluant une prime de risque censée couvrir le risque de perte.

Les échelles de notation financière sont dès lors devenues des références obligées des marchés financiers, avec étalement d'une échelle de primes de risques.

Cette échelle de prime de risque n'est :

- ni figée : et on assistera selon les circonstances économiques soit à un élargissement ou à un rétrécissement des primes de risques,
- ni unique : si un secteur d'industrie est perçu par le marché comme plus risqué, tel le secteur téléphonique, la prime pour un emprunteur de ce secteur sera plus élevée.

Cependant, on constatera que l'échelle respectera toujours cette règle élémentaire : plus la notation financière est basse, plus la prime sera élevée.

Dossier réalisé par Pascal COLIN
DS CFTC Adjoint Société Générale



Même pas peur de la crise



Bernard IBAL

Président d'honneur de l'UGICA-CFTC

Il faut arrêter de jouer à se faire peur. Ne mélangeons pas les vraies crises et les fausses crises. Tout ce passe comme si l'endettement des états de la zone euro était une nouveauté. Les dettes sont les mêmes avant août qu'après août, mais en septembre, sans rien de neuf, ces dettes affolent les marchés. Il faut dire que si la température ne monte pas, en revanche les thermomètres et baromètres se multiplient. On les appelle agences de notation : de quelle rosée financière sortent ces champignons ? Qui les ont fait reines ? Quel sont leur légitimité et compétence s'agissant de sociétés privées ? Certes il y a une vraie crise grecque qu'alimentait et occultait en même temps la banque spéculative américaine Goldman Sachs. Les Grecs (comme les Irlandais, les Portugais ou les Espagnols) ont reçu la manne européenne pour en faire du pouvoir d'achat à court terme et pas assez des investissements à long terme. La manne s'est tarie avec l'arrivée des pays de l'Est puis celle de la crise de 2007-2008.

Les Grecs rechignent à des réformes de fonds. On comprend les salariés et retraités qu'ont veut étrangler. Mais nous ne pouvons pas cautionner l'absence de vraie politique fiscale grecque et encore moins la pérennité de la corruption. On ne peut pas aider la Grèce à font perdu. Mais là ou c'est risible, si ce n'était tragique, est la façon dont les acteurs financiers se passent le mistigri. La BCE, le FMI et les Gouvernements ont demandé aux banques privées d'acheter de la dette grecque. Elles l'ont fait. Aussitôt après ont leur reproche d'avoir de la dette grecque (et d'autres pays) dans leurs actifs troubles ; et leur cours boursier s'effondre. Quel cinéma ! Mais le mauvais film continue. On pense à recapitaliser les banques malmenées. Comment ? L'Etat français évoquait 10 à 15 milliards d'euros pour nos banques françaises. Mais où trouver l'argent qu'on avait justement demandé à ces banques de prêter ? C'est une histoire de fou.

Et comme un gag supplémentaire, le Secrétaire américain au Trésor s'invite à une réunion de la zone euros pour nous rappeler la rigueur !! Les Américains battent tous les records de déficit public et d'endettement parmi les pays riches. Par les subprimes ils ont déclenché la crise en 2007 ; par Goldman Sachs ils ont ruiné la Grèce ; par leurs surconsommations ils importent trop et polluent la planète. Merci pour les leçons de rigueur. Les Chinois eux ne consomment pas assez, épargnent trop et

répriment les révoltes contre la misère et la pollution. Mais malgré leur discours, ils sont condamnés tôt ou tard à soutenir le dollar car c'est eux qui en ont le plus dans leurs caisses ! Quant aux pays émergents, ils ne s'entendent pas entre eux et dépendent en grande partie d'investisseurs occidentaux. Chacun tient son voisin par la barbichette et la barbe solide de l'Europe c'est l'euro. Sans l'euro les européens n'auraient que des postiches. La France quant à elle n'est pas en faillite et notre quantité d'épargnes privées est rassurante.

Retournons donc à la case départ : le G20 de Pittsburgh en 2009. Il préconisait la croissance. En effet il y a deux façons de rembourser une dette. Soit on se sert la ceinture, mais on n'a même plus de quoi produire et vendre, et à terme on fait du déficit pour financer une cantine pour tous. Soit on accélère la croissance, certes en veillant à ne pas aggraver la dette : la croissance produit les moyens entre autres de payer la dette. La focalisation sur l'endettement, alors que la dette ne s'est pas soudain aggravée cet été, est une névrose collective dont nous devons guérir.

Si à l'avenir nous voulons stopper le yoyo des enchainements de crises, nous devons réformer 4 gouvernances :

- La gouvernance monétaire mondiale : la monnaie internationale doit correspondre à un panier des grandes monnaies et pas seulement au coucou dollar qui fait sont nid dans toutes les économies.
- La gouvernance monétaire de l'Europe par l'extension des prérogatives du Fond Européen de Stabilité Financière, extension largement approuvée par le Parlement allemand contre toute attente des oiseaux de mauvais augure.
- La gouvernance des entreprises qui doit tenir compte d'un pouvoir des salariés et des petits actionnaires beaucoup trop phagocyté par les investisseurs institutionnels.
- La gouvernance de chacun de nous, personnellement, qui en usant de la traçabilité sociale et écologique des produits et services, pourra, par le choix de la consommation peser sur la stratégie des entreprises.

Comme le disait La Fontaine, « on a toujours besoin d'un plus petit que soit » : les grands de ce monde ont besoin du rapport programme de la CFTC. ■

Qu'est ce que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

INTRODUCTION

La VAE constitue une voie d'acquisition (de compétences, de qualifications, de connaissances, d'expériences, de savoirs,...) au même titre que les voies scolaires, universitaires, l'apprentissage et la formation professionnelle continue. Les certifications obtenues par la VAE ont donc la même valeur sur le marché du travail que celles obtenues par une autre voie d'accès.

La VAE c'est :

- ▶ **Un droit** pour toute personne de faire reconnaître son expérience (professionnelle, bénévole, associative,...), ses aptitudes et connaissances en vue de l'acquisition d'une certification (diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle) à égalité de dignité et d'effet par rapport aux autres modalités d'obtention.
- ▶ **Un acte officiel** par lequel les compétences, aptitudes et connaissances du candidat à la VAE sont reconnues.
- ▶ **Une procédure** de vérification, d'évaluation et d'attestation, par une autorité indépendante et souveraine, des compétences, aptitudes et connaissances du candidat. Cette procédure peut aboutir à l'obtention, en tout ou partie, d'une certification ou d'un refus de validation.

Qui est concerné ?

- ▶ **Toute personne engagée dans la vie active**, justifiant d'une expérience d'au moins trois années d'activité en rapport direct avec la certification visée, est en droit de faire valider les acquis de son expérience.
- ▶ **Tout public**, sans conditions d'âges, de nationalité, de statut, de niveau de formation initial peut entamer une démarche VAE : y compris-les :
 - Non salariés (professions libérales, exploitants agricoles, artisans, commerçants, travailleurs indépendants,...) ;
 - Les demandeurs d'emploi ;
 - Les bénévoles.

Quelles sont les conditions requises pour entreprendre une VAE ?

Justifier d'au moins trois années d'expérience (salariée, non salariée, bénévole, volontariat) en rapport direct avec la certification visée.

Ces trois années d'expérience se calculent en cumulant la durée des activités exercées de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel, en France ou à l'étranger.

Attention : les périodes de formation initiale ou continue ainsi que les stages et formations réalisées en milieu professionnel (pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement professionnel) ne sont pas prises en compte dans le calcul des trois années d'expérience requises pour entamer une VAE.

Quelques conseils pour réussir la démarche

Entamer une VAE repose sur une procédure et des modalités de validation strictes. Elle constitue un **investissement personnel rigoureux** dans la durée (8 à 10 mois en moyenne). Il est donc nécessaire de bien évaluer la faisabilité de son projet avant de s'engager.

Les organismes certificateurs peuvent confirmer ou non la pertinence du projet de VAE pour un candidat : l'orienter vers un parcours de formation peut s'avérer, parfois, plus efficace.

Faire le point sur son profil et ses motivations :

- Quelles sont les principales étapes de mon parcours professionnel (formation, carrière, évolution,...) et personnel (sport, activités pédagogiques, bénévolat, activités à caractère social et syndical,...) ?
- Quels sont les savoirs, savoir-faire et savoir-être acquis au cours de mes expériences ? Identifier et formaliser en une phrase ses compétences et connaissances est indispensable à la préparation d'une VAE.

Un bilan de compétences peut m'aider à faire le point et à construire mon projet, c'est ce que l'UGICA-CFTC préconise pour engager une VAE dans des conditions optimales.

Bien connaître le métier pour lequel je souhaite obtenir une certification :

- Consulter les fiches métiers du RNCP (Répertoire National de la Certification Professionnelle) ;
- Rencontrer les professionnels du métier pour échanger avec eux notamment sur le référentiel de certification, les compétences clés à maîtriser,...

Avoir conscience des impacts possibles de la démarche :

- Même si un candidat est éligible à la VAE, l'obtention d'une certification n'est pas automatique ;
- **Une démarche de VAE implique un travail personnel important** (regroupement des éléments justifiant l'expérience, rédaction du dossier de candidature, accompagnement, ...)

Voici la démarche VAE étape après étape

Il appartient aux organismes certificateurs de préciser leurs modalités de validation pour leurs certifications. Pour l'enseignement supérieur, par exemple, il faut s'adresser directement aux universités pour connaître les règles de validations des acquis applicables à leurs titres ou diplômes. Cependant, les principales étapes d'une VAE sont relativement similaires (voir ci-dessous).

L'information, le conseil et l'orientation :

- Vérifier la faisabilité du projet de VAE ;
- Déterminer les certifications susceptibles d'être validées.

La recevabilité :

- Formulaire / dossier permettant au candidat d'apporter les preuves de son éligibilité à la VAE (3 années d'expérience en lien direct avec la certification visée, ...).

L'accompagnement :

- Aide à la rédaction du dossier VAE ;
- Aide à la préparation de l'entretien avec le jury.

La validation par le jury :

- Le jury est la seule instance habilitée à délivrer la certification (totale, partielle ou refus) ;
- Si refus de validation : réorientation du candidat vers de nouvelles actions (bilan de compétences, formation, ...)
- Si validation partielle : aide à la structuration du parcours complémentaire permettant la validation des unités manquantes.

L'accompagnement :

L'accompagnement dans une démarche de VAE **n'est pas obligatoire mais fortement recommandé**.

Son objectif est de fournir une aide méthodologique aux candidats pour la constitution des dossiers de VAE, préparer la mise en situation professionnelle (lorsqu'elle est prévue) et le passage devant le jury de validation.

Les candidats peuvent se faire accompagner par la personne ou l'organisme (public ou privé) de leur choix.

Les modalités d'accompagnement peuvent être déterminées par l'organisme certificateur (ministères, organismes publics et privés délivrant des certifications).

Financement de la VAE

A l'initiative de l'employeur :

L'employeur peut financer une VAE à un salarié de son choix. Dans ce cas là, les frais relatifs à cette action (frais afférents à l'organisme certificateur, à l'accompagnement du candidat, et à la rémunération du salarié dans la limite de 24 heures) sont pris en charge intégralement par l'employeur.

Obligation pour lui de conclure une convention tripartite (employeur, salarié bénéficiaire, organisme certificateur), avant le début de l'action de VAE, afin d'imputer les dépenses liées à la VAE sur sa participation à la FPC. La signature par le salarié de cette convention tripartite marque le consentement de celui-ci.

A l'initiative du salarié en accord avec l'employeur

Le salarié a la possibilité de demander à son employeur d'utiliser son DIF pour bénéficier d'une action de VAE.

Dans le cadre du DIF, l'employeur ne peut pas demander au salarié de compléter le financement d'une action de VAE.

A l'initiative du salarié

Lorsque le salarié souhaite entreprendre une démarche de VAE à son initiative, il a droit à un congé VAE d'une durée de 24 heures.

S'il décide de le réaliser sur son temps de travail, il doit obtenir de son employeur, au préalable, une autorisation d'absence afin de participer aux épreuves de validation et d'accompagnement.

L'employeur a la possibilité de reporter cette autorisation d'absence, pour raison de service, sans excéder 6 mois.

Délai de franchise entre deux congés VAE, 1 an.

Le salarié bénéficiaire d'un congé VAE peut présenter sa demande de prise en charge auprès de l'OPACIF où son employeur verse sa contribution destinée au financement des CIF. Il bénéficie du maintien de sa rémunération durant son congé VAE, dans la limite de 24 heures.

Le montant des frais pris en charge par l'OPACIF varie en fonction des règles et priorités qu'il a lui-même fixé.

Voici ci-dessous deux tableaux qui mettent en évidence la répartition des bénéficiaires concernant l'enseignement supérieur sachant que là encore (malheureusement) ce sont encore aujourd'hui les personnes qui ont un cursus scolaire et ou universitaire qui s'engage le plus dans un parcours VAE.

Répartition des bénéficiaires de validation selon les disciplines en 2008 en % (enseignement supérieur)

Droit	5,6
Sciences économiques, gestion, AES	36,4
Lettres	7,7
Sciences humaines et sociales (dont informations et communication)	26,6
Sciences fondamentales appliquées	21,3
STAPS (sciences et techniques des activités physiques et sportives)	2,4

Source : note d'information 10.07. MEN-DEPP, avril 2010

Répartition des bénéficiaires selon les différents diplômes obtenus en 2008 en % (enseignement supérieur)

DEUG	0,2
DUT-DEUST-DNTS	6,9
Licence	14,5
Licence professionnelle	33
Licence IUP	1,8
Maîtrise	4,8
Maîtrise IUP	0,2
Diplôme d'ingénieur	0,5
DESS-DEA	0,1
Master	35,3
Autres diplômes et titres inscrits au RNCP	2,7

Source : note d'information 10.07. MEN-DEPP, avril 2010
NB : la répartition est hors DNAM

Pour vous aider à préparer votre projet VAE des outils sont à votre disposition :

L'entretien professionnel ;
L'entretien professionnel deuxième partie de carrière (salariés de plus de 45 ans) ;
Le bilan de compétences ;
Le passeport d'orientation formation aujourd'hui (notre portefeuille de compétences CFTC que nous avons réalisé il y a plus de 20 ans) n'ayons pas la mémoire courte... soyons fier de nos initiatives qui portent leur fruits au fil du temps et le temps parle pour nous CFTC.

Et voici quelques **adresses utiles** pour vous permettre de préparer sereinement votre VAE :

CFTC - Confédération Française des travailleurs Chrétiens : www.cftc.fr

128 avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN

CIBC - Centre Inter-institutionnel de Bilans de Compétences : www.cibc.net

CNCP - Commission Nationale de la Certification professionnelle : www.cncp.gouv.fr

DAVA - Dispositif Académique de Validation des Acquis : <http://eduscol.education.fr/pid23196-cid47044/vae-coordonnees-des.dava.html>

DGEFP - Délégation Générale de l'Emploi à la Formation Professionnelle : www.dgef.fr

DIRECCTE – Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi : <http://directe.gouv.fr/>

ONISEP - Office National d'Information Sur les Enseignements et Professions : <http://www.onisep.fr/>

RNCP - Répertoire National de la Certification Professionnelle : <http://www.cncp.gouv.fr/>

Merci à toi Simon de nous avoir permis d'expliquer la démarche VAE dans sa globalité.

Tu nous a montré, par ton investissement et ton engagement personnels, qu'une telle démarche aussi complexe soit-elle a permis d'aboutir à la concrétisation de ton projet. C'est pourquoi l'UGICA-CFTC est fière de t'avoir offert ta robe d'avocat.

N'oublions pas aussi, qu'Habiba, notre secrétaire comptable, lors de son Congé individuel de formation (CIF) qui vient de se terminer a obtenu un BTS Comptabilité et Gestion des Organisations. Cela démontre s'il en était besoin que notre Union met tout en œuvre pour permettre à ses salariés d'évoluer d'un niveau de qualifications au cours de leur parcours professionnel. ■



Dossier réalisé et élaboré par
Jean-Pierre THERRY avec l'étroite
collaboration de Philippe LEFLOCH
Conseiller technique sur la FPC/GPEC à la Confédération.

La lutte contre le travail dissimulé : quel bilan et quelles avancées ?



Selon l'adage « *Fraus omnia corrumpit* », la fraude corrompt tout (par traduction littérale). Cet adage correspond bien au cas qui fait l'objet de notre étude. Non seulement le travail dissimulé est une fraude qui corrompt tout mais elle entraîne également des conséquences en cascade qui rompent l'équilibre même de notre droit du travail et de notre protection sociale, si durement acquis. En effet, comment oublier le coût global de cette fraude qui met à mal les finances de tout un système ? Comment accepter la perte des droits (chômage, retraite ou maladie) des travailleurs illégaux ?

Le travail dissimulé, aussi appelé populairement « travail au noir », a été introduit dans le Code du Travail en 1997.

D'abord simple contravention, cette infraction est devenue en 1985 un délit. Elle peut se définir comme **la non exécution intentionnelle, par un responsable d'entreprise, d'une formalité déclarative, qu'elle porte sur l'exercice d'une activité ou l'emploi de salariés.**

Depuis 1997, la lutte contre le travail dissimulé a fait du chemin. En quatorze ans de législation, les URSSAF ont gagné beaucoup de batailles pour arriver, en 2011, à un bilan très positif des redressements de cotisations. Mais, pour faire référence à l'adage célèbre, gagner une bataille ne veut pas dire gagner la guerre... Peut-on espérer que cette « guerre » qui a fait tomber « au champ d'honneur » trop de droits salariaux se terminera un jour ?

La législation en vigueur contre le travail dissimulé

A) La spécificité du contrôle URSSAF

Les contrôles des URSSAF sont effectués dans le respect d'une procédure complexe qui comporte plusieurs étapes. Cette procédure a été instituée récemment (Décret du 11 avril 2007) en synergie avec les derniers projets de lois de financement de la sécurité sociale.

D'une part, il existe une phase antérieure au contrôle qu'on appelle **la vérification sur pièce des déclarations**. Le seul examen de la déclaration sociale du cotisant permet de déceler des incohérences. Les URSSAF procèdent ainsi à la vérification de l'exactitude de la conformité à la législation en vigueur, des déclarations transmises par les travailleurs indépendants et les employeurs. De plus, les agents de contrôle peuvent également croiser ces données avec toutes autres données transmises antérieurement ou postérieurement, dans leur service ou par d'autres institutions.

A l'issue de ces vérifications, l'URSSAF peut envisager de procéder à un redressement et doit alors adresser au cotisant **des observations par lettre recommandée avec accusé de réception** (lettre très précise qui doit contenir les périodes de référence examinées, le taux le mode de calcul et le montant du redressement envisagé mais aussi son délai de réponse et son droit de se faire assister d'un conseil pour répondre à ces observations). Au vu de la réponse du cotisant l'URSSAF peut décider de maintenir ce redressement ou de ne pas engager la mise en recouvrement des cotisations.

La procédure de contrôle ne peut normalement être déclenchée que par l'envoi d'un avis de contrôle préalable, cependant **ce contrôle peut être inopiné dans le cadre de la recherche d'infraction en matière de travail dissimulé** (prévenir les entreprises contrôlées serait alors un non sens avec le but recherché).

D'autre part, l'agent est ensuite habilité après cet avis préalable à **procéder à une enquête sur place**, à laquelle l'employeur ne peut se soustraire sous peine de sanctions (six mois de prison ou 7500 euros d'amende). L'employeur doit ensuite présenter à l'inspecteur du recouvrement tous les documents qu'il demande et qui peuvent être nécessaires à l'exercice du contrôle.

Les agents peuvent également interroger le personnel de l'entreprise notamment pour connaître leurs noms et adresses, ainsi que la nature de l'activité exercée et le montant de leurs rémunérations. **En matière de travail**

dissimulé, les inspecteurs peuvent entendre avec leur consentement toute personne rémunérée par l'employeur ou le travailleur indépendant, en quelque lieu que ce soit.

La spécificité de ces contrôles ainsi que leurs précisions implacables doivent normalement permettre de lutter efficacement contre le travail dissimulé, mais cette phase préliminaire s'accompagne nécessairement d'une répression vraiment tangible et dissuasive.

B) Une répression administrative dissuasive ?

Le travail dissimulé ne peut être constaté que par un agent habilité qui dispose à la fois d'un pouvoir de taxation forfaitaire et du pouvoir d'établir des procès verbaux.

D'une **part la taxation forfaitaire permet de fixer un montant déterminé** pour le recouvrement. Le recours au forfait est justifié en cas de fraude comptable qui ne permet pas aux agents d'établir le montant des rémunérations. Cela évite une perte d'argent non négligeable sur les cotisations dues.

D'autre part **le procès verbal vient parachever ce dispositif** de lutte contre le travail dissimulé. Pour commencer, un très grand nombre de personnes et d'administrations sont habilitées à dresser des procès verbaux constatant le travail dissimulé : les officiers et agents de police judiciaire, de la direction générale des impôts et de la direction générale des douanes, les assermentés URSSAF et ceux des caisses de mutualité sociale agricole ou encore les inspecteurs du travail. Tous ces agents verbalisateurs constituent **le noyau dur opérationnel** du dispositif de lutte contre le travail dissimulé. Il ne faut pas non plus négliger le groupe d'intervention régional (GIR) qui s'occupe de la conduite des enquêtes dans ce domaine.

Ensuite, les procès verbaux liés au travail dissimulé permettent de recouvrer des sommes sur un plus grand nombre d'années que les autres types de recouvrement. En cas d'infraction de travail dissimulé, l'avertissement ou la mise en demeure peut concerner les cotisations exigibles au cours des cinq années civiles qui précèdent l'année de leur envoi (au lieu des trois années civiles normalement concernées par le recouvrement). Un PV permet donc de recouvrer des sommes plus importantes. De plus, ils font foi jusqu'à preuve du contraire. Comme les organismes de recouvrement doivent récupérer les cotisations sur la base de ces procès verbaux, la mise en recouvrement est systématisée.

C) Une répression civile et pénale accrue

Rappelons d'abord que le salarié est, à juste titre, considéré comme une victime de ces agissements et que les peines dont il est présentement question ne le concerne pas.

Les sanctions sont doubles dans le sens où l'auteur direct peut voir prononcer à son encontre des sanctions à la fois civiles et pénales. Mais ces sanctions sont doubles aussi par le nombre d'auteurs concernés : l'auteur indirect qui a profité de l'infraction peut également être sanctionné. En effet, les entreprises n'ont pas toujours recours en elles-mêmes au travail dissimulé mais peuvent profiter indirectement du faible coût d'une sous-traitance illégale, il fallait donc parer ce cas de figure. Les sanctions civiles auxquelles s'exposent les contrevenants peuvent être sévères : il s'agit la plupart du temps de la suppression d'exonérations sociales, d'aide de l'Etat (comme l'aide à la formation). Par solidarité contractuelle, l'auteur indirect se voit infliger les mêmes peines.

Au pénal, l'infraction est devenue un délit passible d'amendes et de peines de prison conséquentes (trois ans de prison au maximum et 45 000 euros d'amende). Cette peine pourra être doublée s'il s'agit de l'emploi illégal d'un mineur.

Mais toutes ces mesures parviennent-elles, sur le terrain, à aboutir à un bilan positif sur la lutte contre le travail illégal ?

Un bilan encourageant à poursuivre

Le bilan semble sans appel. Après tant d'années passées avec un contrôle et une répression peu appuyée, la nouvelle législation paye enfin. En effet, les objectifs fixés par la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) entre l'Etat et l'Acoss (pour 2010 à 2013) ont largement été atteints puis dépassés.

Tout d'abord, les procès verbaux sont en forte hausse (94% de plus que l'année précédente) ce qui montre l'importance primordiale de leur rôle dans cette procédure. Cette hausse des procès verbaux représente un montant non négligeable de 195 millions d'euros (78 millions pour des salariés non déclarés ; 36 millions d'euros pour dissimulation d'heures ; 57 millions d'euros pour dissimulation d'activités).

De plus, le dispositif de redressement forfaitaire a porté ses fruits puisque près de 3400 redressements ont été fait sur la base de cette réglementation. Par ailleurs,

l'annulation de certaines exonérations et aides de l'Etat ont rapporté plus de 9 millions d'euros.

En outre, le bilan de l'Acoss souligne l'importance des partenariats dans la lutte contre le travail dissimulé. En effet, depuis 2007, les différents organismes de protection sociale communiquent les éléments en leur possession entre eux, ainsi qu'avec les services des impôts et les forces de l'ordre. Ainsi, il apparaît que dix des vingt plus gros redressements se soient effectués par la mise en œuvre de ces communications. Au delà de ce chiffre, en 2012, plus de 4600 procédures établies par des tiers ont été réceptionnées par les URSSAF, signe que la communication entre organismes est largement payante.

Enfin, et dans un esprit de synthèse, les redressements de cotisations liés au travail dissimulé représentent une hausse de 42%, soit quasi la moitié de redressements en plus que l'année précédente.

Avec un tel bilan affiché, l'UGICA-CFTC voudrait croire que les errements frauduleux du travail dissimulé sont derrière nous, mais qu'en est-il réellement ? Longtemps considérée comme peu importante et donc longtemps négligée, cette fraude a pourtant toujours existé. Il a malheureusement fallu attendre qu'elle soit médiatisée pour que les pouvoirs publics se décident à prendre des mesures drastiques. Et justement, il y a lieu de se demander si ces augmentations chiffrées ne reflètent pas seulement la jeunesse du dispositif anti-fraude ? Finalement ces chiffres montrent une augmentation des recouvrements, mais qui dit augmentation dit base de comparaison... Alors sommes-nous en train de comparer des chiffres qui ne peuvent qu'augmenter avec le perfectionnement du système anti-fraude ? Malgré le chemin parcouru, l'infraction de travail dissimulé a encore de belles années devant elle.

EN CONCLUSION POUR L'UGICA-CFTC,

Dans une période de crise et de raréfaction des personnels d'organismes de protection sociale, les chiffres fièrement exposés peuvent ils continuer leurs ascensions ? Notre modèle social de redistribution (des actifs vers les inactifs, des malades vers les biens portants, etc...) est trop important pour l'équilibre économique de notre pays et pour son équilibre social, pour souffrir d'une quelconque image de fraude.

**Article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER**



Et si l'on s'accordait sur le dialogue social ?

Plus de 160 000 entreprises nous font confiance pour animer et développer leur dialogue social. Notre culture est paritaire et innovante. Elle nous permet de comprendre et de répondre aux attentes de chacun.

Pour nous contacter : partenairesociaux@novalistaitbout.com
novalistaitbout.com



[Avec le GNP, vivez votre prévoyance à 100% !]



[100% PARITAIRE]

Une conviction unique pour respecter chacune de vos aspirations



[100% DÉDIÉ]

Une exclusivité qui permet de se consacrer pleinement aux régimes de prévoyance des conventions collectives

[100% EFFICACE]

Une mutualisation durable grâce à des régimes élaborés sur mesure et à un pilotage efficient avec les branches professionnelles



[100% PARTICIPATIF]

Une transparence totale et une vocation pédagogique pour une véritable relation de proximité

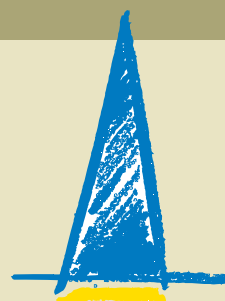
[100% SEREIN]

La caution de 7 institutions pour 7 fois plus de garanties : un choix déjà effectué par 20 conventions collectives nationales

I&D

33, avenue de la République - 75011 Paris
Tél. : 01 43 55 77 77
Fax : 01 43 55 77 79
E-mail : info@gnp.fr

www.gnp.fr



GRUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE

[La Prévoyance **100%**
Branches Professionnelles]