

PRESTATIONS : LES ADMINISTRATEURS DES CAF SONT DÉBORDÉS



RAPPEL

NOUVEAU SITE :
PLONGEZ DANS UN OcéAN D'INFORMATIONS



DEWES



Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

La CFTC vient de vivre un trimestre exaltant, qui pour nous CFTC Cadres marquera l'avenir de notre mouvement.

N'en déplaise à certains médias, dans les négociations qui ont été menées, qu'elles se nomment ANI sur la formation professionnelle, sur l'UNEDIC ou bien pacte de responsabilité, la CFTC a pris toute sa place, et a fait valoir ses positions, ses idées et ce n'est qu'à cette condition qu'elle a pris la décision de signer ces textes si important pour tous les salariés et demandeurs d'emploi de notre pays.

Que la presse sache une fois pour toute que nous ne sommes pas à la traîne ni à la merci de qui que ce soit et que nous savons en temps et en heure prendre nos responsabilités. Sur la Formation professionnelle continue, la CFTC n'a-t-elle pas été le moteur de la négociation ? (voir article page 19).

Nous n'avons qu'un seul but, et nous l'avons exprimé à plusieurs reprises : être au service des autres dans le cadre qui nous est confié.

C'est pourquoi nous nous interrogeons comme vous probablement - puisque nous mettons sous presse notre journal entre les deux tours des élections municipales - sur le taux record d'abstention de nos concitoyens en sachant que le 25 mai prochain se dérouleront dans les vingt-huit Etats membres de l'Union Européenne l'élection pour désigner les 751 députés qui les représenteront jusqu'en 2019.

On rappellera que le Parlement Européen est une institution de l'Union européenne qui présente une double spécificité : c'est la seule institution dont les membres sont élus au suffrage universel direct pour un mandat de cinq ans. C'est également la seule institution dont les pouvoirs se sont étendus de manière continue au fil des traités.

Libre, indépendante et fidèle à sa tradition, il est évident que la CFTC Cadres ne donnera aucune consigne de vote, mais souhaite appeler ses adhérents et sympathisants à se mobiliser et à voter pour ces élections européennes dans la perspective d'une Europe plus sociale.

Le scrutin du 25 mai 2014 doit être l'occasion de prendre au sérieux le choix de celles et de ceux qui nous représenteront pendant ces cinq années. Ce sont la démocratie et l'influence de la France à Strasbourg et à Bruxelles qui sont en jeu, pour une Europe de paix et de fraternité au sein des vingt-huit Etats membres.

Le jeu en vaut la chandelle non ? Alors n'oubliez pas la date du 25 mai 2014.

Bon courage à vous, et sur le terrain n'oublions pas de faire vivre les textes (accords et relevé de conclusions) que la CFTC vient de parapher fin 2013 et début 2014. ■

SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Base de données économiques et sociales
- 6 Nouveau Contrat Social chez PSA
- 8 APEC : représentants CFTC en régions
- 9 DOSSIER : les prestations familiales
- 17 Actualité
- 18 Représentativité patronale
- 20 Transparence financière des CE
- 22 Loi sur la FPC
- 23 Calendrier formations CFTC Cadres



**La CFTC Cadres,
une union Eco-responsable !**





BASE DE DONNEES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES (BDES) PERMANENTE : *un nouvel outil qui demande à être amélioré par la négociation*

Très attendu, le décret fixant le contenu, les modalités de mise en place et le fonctionnement de la BDES doit être considéré comme un « tronc commun », qu'il convient d'adapter, par la négociation, aux spécificités de chaque entreprise et de chaque collectif de travail. Les difficultés techniques de création d'une base de données numérique et consultable à distance peuvent s'avérer importantes. Certaines directions voudront restreindre l'information aux seules données chiffrées ; pourtant l'analyse stratégique réclame l'accès à des données « qualitatives ». Aussi nous invitons à demander sans attendre l'ouverture d'une négociation sur le calendrier de mise en place, le contenu et les règles de confidentialité de la BDES.

Le 27 décembre 2013 est paru le décret d'application de la Loi relative à la Sécurisation de l'Emploi, encadrant (notamment) le fonctionnement de la Base de Données Économiques et Sociales mise à disposition des représentants des salariés (BDES). Cette base de données a vocation à servir toute l'année de support d'informations pour les membres des Comités d'Entreprises et pour les délégués syndicaux, de sorte à assurer une cohérence dans la conduite des différentes missions des Instances Représentatives du Personnel. Elle servira de support à

l'Information-Consultation du Comité sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sur l'emploi, sujet sur lequel nous reviendrons dans le numéro de décembre.

La mise en place des BDES sera progressive : profitez-en pour en améliorer le contenu

En théorie, les entreprises de plus de 300 salariés ont jusqu'au 14 juin 2014 pour mettre en place une base de données conforme au contenu décrit dans l'article 1 du décret (voir encadré). Les entreprises de moins de 300 salariés ont jusqu'au 14 avril 2015. Les informations transmises de manière récurrente aux représentants des salariés (exemple : bilan social, plan de formation, etc.) doivent être mises à la disposition des membres des comités d'entreprise, dans la base, au plus tard le 31 décembre 2016.

Mais devant les difficultés technique de mise en place d'une base de données informatisée, sécurisée et consultable à distance, il arrivera que les deux premières échéances ne soient pas tenues, le gouvernement pourrait même être amené à les repousser. Nous conseillons de négocier avec votre direction un calendrier de mise en place progressif, qui privilégie la facilité d'accès à une information pertinente, plutôt qu'une base pauvre et bâclée dans la précipitation.

Les principales informations devant être contenues dans la BDES

- ▶ Présentation de la situation de l'entreprise, notamment Chiffre d'Affaires, Valeur Ajoutée, Résultat d'Exploitation, Résultat Net.
- ▶ Investissements sociaux (emploi, égalité femmes-hommes, handicap, stages, formation, conditions de travail), matériel et immatériels (y compris R&D et environnement).
- ▶ Fonds Propres, endettement et impôts.
- ▶ Rémunérations des salariés et dirigeants.
- ▶ Activités sociales et culturelles.
- ▶ Rémunérations des financeurs.
- ▶ Flux financiers à destination de l'entreprise (dont aides publiques, réductions et exonérations d'impôts).
- ▶ Sous-traitance.
- ▶ Transferts commerciaux et financiers entre entités du groupe (le cas échéant).

Il ne s'agit ici que des grandes rubriques. Pour accéder au contenu complet du décret, le plus simple est de taper « décret n° 2013-1305 » dans votre moteur de recherche habituel puis de choisir le lien Légifrance.

Sans négociation du contenu, la base risque de décevoir les attentes de ceux qui espéraient y trouver matière à comprendre et discuter la stratégie de l'entreprise

En particulier, s'agissant des éléments prospectifs, le décret se borne à fixer l'orientation suivante : « *Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise* ».

Sans amélioration du contenu minimal prévu par la loi, la base ne permettra pas d'apprécier véritablement les enjeux de l'entreprise : ses forces, faiblesses, ses opportunités, les menaces qui pèsent sur elle. Comprendre et discuter un diagnostic et des orientations stratégiques suppose des informations qualitatives, rédigées et non pas seulement chiffrées.

En outre, chaque entreprise présente des singularités, qui devraient imposer, pour que les intentions de la loi soient respectées, une adaptation de la base de données : selon le secteur et le cycle d'activité, la taille, le rattachement à un groupe, la nature des relations avec les clients, fournisseurs et donneurs d'ordres, etc.

La nature du collectif de travail, sa répartition géographique ou fonctionnelle, la variété des contrats, des métiers, des compétences ou des organisations, peuvent aussi modifier le besoin en information.

Les modalités pratiques de consultation de la base dématérialisée peuvent changer d'une entreprise à l'autre.

Enfin, votre direction ne peut pas abuser du terme « confidentiel » pour limiter l'accès ou la communication des données de la base (voir encadré 2).

Les limites de la confidentialité

Art. R2323-1-8 : « *Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations (...)* »

Pour toutes ces raisons, **nous vous conseillons de demander sans attendre à votre employeur d'ouvrir une négociation sur le calendrier de mise en place et le contenu de la base**, en évitant de le figer (vos besoins seront amenés à évoluer). Sollicités à temps, votre organisation syndicale et l'expert de votre CE peuvent utilement vous conseiller. ■

Frédéric GARDIN

frederic.gardin@sextant-expertise.fr
www.sextant-expertise.fr

Nouveau Contrat Social (NCS) chez PSA Peugeot Citroën

La situation de l'entreprise exigeait un certain nombre de mesures pour lui permettre de retrouver un niveau de compétitivité suffisant pour en assurer sa pérennité. L'évaluation de la situation faite par la direction a été confirmée par le cabinet SECAFI lors d'un audit réalisé à la demande des organisations syndicales et par le cabinet SARTORIUS mandaté par le gouvernement. Après le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi (PSE) qui concernait les sites d'Aulnay et de Rennes et le Plan de Redéploiement des Emplois et des Compétences (PREC) qui concernait toutes les directions de l'entreprise, cette dernière a mis en place le Nouveau Contrat Social. A l'issue de 6 mois de négociation, le contrat a été signé lors du Comité Central d'Entreprise (CCE) du 24 octobre 2013 par la CFTC et trois autres organisations syndicales (CFE/CGC, FO et GSEA). Les propositions faites par la CFTC lors des réunions de négociation ont été dans leur grande majorité prises en compte ce qui a permis d'avoir un contrat équilibré.

L'objectif des mesures négociées dans le cadre du Nouveau Contrat Social est de réaliser annuellement 100 millions d'euros d'économie. Ces économies devant être compensées par des engagements de la direction vis-à-vis des salariés.

Les contreparties à retenir :

- ▶ L'assurance d'un maintien d'activité à l'horizon 2016.
- ▶ Des activités dans toutes ses usines terminales, mécaniques et bruts. Chaque site se voyant confier d'ici là la production d'un nouveau véhicule.
- ▶ Le maintien de 75 % de l'activité de Recherche et Développement en France avec comme corollaire la conservation de tous les sites.
- ▶ Le maintien de la prime de rentrée et la majoration de nuit à 18 %.
- ▶ Le maintien des jours de RTT.
- ▶ Une prime complémentaire d'intéressement/participation dès le retour à un Résultat Opérationnel Courant positif.
- ▶ La mise en place du contrat de génération : embauche d'un contrat d'apprentissage, d'alternance, contrat PRO ou contrat CIFRE (les conventions CIFRE associent autour d'un projet de recherche, qui conduira à une soutenance de thèse de doctorat, trois partenaires : une entreprise, un jeune diplômé et un laboratoire. Elles s'adressent aux entreprises qui s'engagent à confier à un jeune diplômé

un travail de recherche en liaison directe avec un laboratoire extérieure) en remplacement d'un salarié entrant dans le mécanisme de contrat de génération.

- ▶ Un dispositif de transition de fin de carrière avant le départ en retraite pour ainsi permettre à des salariés un départ anticipé de 18 ou 27 mois.
- ▶ La généralisation du télétravail à compter du deuxième trimestre 2014 (basé sur le double volontariat).
- ▶ Une révision à la hausse du pourcentage du ROC (Le Rate Of Change compare le prix actuel avec celui d'il y a N période. La comparaison se fait en pourcentage) pour le calcul de l'intéressement.

Les efforts des salariés à retenir :

- ▶ Une modération salariale : pas d'augmentation générale en 2014 et en fonction des résultats pour les années 2015-2016.
- ▶ La suppression de la Prime d'Evolution Garantie pour revenir à la prime d'ancienneté définie dans la convention de la métallurgie.
- ▶ La suppression de l'indemnisation des heures supplémentaires à 45 % pour revenir au 25 % défini dans la convention de la métallurgie.
- ▶ Les 11 jours de RTT ne peuvent plus être capitalisés donc doivent être pris dans l'année. Les 11 jours sont répartis comme suit :
 - 5 à disposition du salarié ;
 - 5 à disposition de la direction (à positionner au plus tard au septembre de l'année) ;
 - 1 pour la journée de solidarité.

Ce que la CFTC PSA retient de ce contrat et des négociations qui ont permis d'y arriver c'est tout d'abord le partage de la situation par l'ensemble des acteurs et la responsabilité des syndicats signataires. La nature des échanges que la CFTC a pu avoir lors des négociations doit donner lieu maintenant à une nouvelle période de dialogue social.

La CFTC PSA veut se servir de ce moment privilégié pour faire évoluer son rôle dans l'entreprise.

La CFTC PSA se structure pour être une force de proposition et le nouveau contrat social a permis de démontrer notre capacité à innover dans le domaine des relations sociales. Les années 2014 à 2016 seront décisives pour PSA et pour la CFTC au sein de PSA.

NOUVEAU CONTRAT SOCIAL PSA

Elections au Comité d'Entreprise (Tous collèges confondus fin octobre 2013)

Sites	Années	Expri.	Voix	%	Sièges
Aulnay	2011	2 962	359	12.12	2
Bessoncourt	2013	272	109	40.07	2
Caen	2011	1 527	0	0	0
Carrières s/poissy	2011	406	0	0	0
Charleville	2009/2010	1 842	57	3.09	0
Citroën Racing	2011	161	0	0	0
Ferté Vidame	2010	175	0	0	0
La Garenne	2012	1 893	0	0	1
Gde-Armée	2013	1 589	280	17.62	0
Hérimoncourt	2011	235	0	0	0
Metz	2011	1766	156	8.83	0
Mulhouse	2011	6 818	1 180	17.31	2
Paris 17	2013	666	129	19.37	1
Poissy	2013	4 610	642	13.93	2
Poissy PT	2011	1 928	403	20.90	2
Rennes	2010	4 719	164	3.48	0
St Ouen	2010	629	12	1.91	0
Sept-Fons	2010	619	0	0	0
Sochaux	2010	9 357	1 064	11.37	1
Tremery	2010	3 226	456	14.14	1
Valenciennes	2011	2 045	578	28.26	3
Velizy/Meudon	2011	4 278	156	3.65	0
Peugeot Sport	2011	161	9	5.59	0
Vesoul	2010	2 379	650	27.32	3
TOTAL PCA		54 263	6 404	11,80	20
Filiales	Années	Expri.	Voix	%	Sièges
FM	2009	3061	578	18,9	2
Scemm	2010	103	0	0	0
Sevel	2009	2578	192	7,45	0
TOTAL FILIALES		5742	770	13,41	2
P. Scooters Mandeure	2013	477	73	15,30	0
TOTAL P. Scooters	2013	477	73	15,30	0

A noter :

Le Collège cadre sur la représentativité au CE Peugeot Citroën Automobiles obtient une moyenne de 9% à fin Octobre 2013.

Le détail : Aulnay 11.5%, Bessoncourt 37.1%, Grande Armée 15.9% (uniquement Tertiaire), Paris 17 17.8% (uniquement Tertiaire), Poissy Usine 4.8%, Poissy Pole Tertiaire 22.7% (uniquement Tertiaire), Sochaux 9,8%, Trémery 5,5%, Valenciennes 7,3%, Vélizy 3,5%, Vesoul 18,3%.

Elections Délégués du Personnel (Tous collèges confondus fin octobre 2013)

Sites	Années	Expri.	Voix	%	Sièges
Aulnay	2011	2 981	338	11,34	0
Belchamp	2010	1 065	70	6,57	0
Bessoncourt	2013	266	103	38,72	3
Caen	2011	1 518	0	0,00	0
Carrières s/poissy	2011	408	0	0,00	0
Charleville	2009	1 834	62	3,38	0
Citroën Racing	2011	173	0	0,00	0
Ferté Vidame	2010	175	0	0,00	0
La Garenne	2012	1 895	32	1,69	1
Gde-Armée	2013	1 573	367	23,33	3
Hérimoncourt	2011	230	0	0,00	0
Metz	2011	1765	174	9,86	1
Mulhouse	2011	6 812	1 055	15,49	7
Paris 17	2013	685	148	21,61	2
Poissy	2013	4 589	675	14,71	6
Poissy PT	2011	1 933	401	20,74	4
Rennes	2010	4 697	157	3,34	0
St Ouen	2010	635	15	2,36	0
Sept-Fons	2010	621	0	0,00	0
Sochaux	2010	8 300	981	11,82	7
Tremery	2010	3 208	474	14,78	4
Valenciennes	2011	2 044	524	25,64	4
Velizy/Meudon	2011	4 247	153	3,60	1
Peugeot Sport	2011	160	8	5,00	0
Vesoul	2010	2 382	584	24,52	5
TOTAL PCA		54 196	6 321	11,66	48
Filiales	Années	Expri.	Voix	%	Sièges
FM	2009	3064	541	17,66	4
Scemm	2010	103	0	0,00	0
Sevel	2009	2567	184	7,17	1
TOTAL FILIALES		5734	725	12,64	5
P. Scooters Mandeure	2013	475	88	18,53	1
TOTAL P. Scooters	2013	475	88	18,53	1

Article réalisé
par Bernard HAYAT
et Emmanuel CHAMOUTON





Désignations dans les Comités Paritaires Régionaux de l'APEC

Suite à la modification des statuts de l'APEC nous avons dû procéder à la désignation de nouveaux représentants dans les Comités Paritaires Régionaux (CPR).

Nous devons donc désigner un seul représentant par régions (au lieu de deux auparavant), dont au moins 30 % de femmes.

Régions	Nom	Prénom
Alsace	ADAM	Eric
Aquitaine	GORNY	Bernard
Bourgogne/FC	THERRY	Christiane
Bretagne	CAZIN	Marie Laure
Centre	LECERF	Christine
Languedoc Roussillon	JARRY	Christine
Lorraine/Champ. Arden	LAROSE	André
Midi Pyrénées	ETINEAU	Claire
Nord Pas de Calais	CASSEL	José
Normandie	LOISEL	Jean
Pays de Loire	VAILLANT	Christophe
Picardie	HAUSSOULIER	Frédéric
Poitou-Charentes/Limousin	BIALOUX	Didier
PACAC	DE CHÂTEAU THIERRY	Brigitte
Rhône-Alpes/Auvergne	CHAVOUTIER	Bernard

Les prestations familiales

Le pacte de responsabilité, en discussion ces dernières semaines, repose sur la volonté affichée du gouvernement de supprimer les cotisations patronales familles. En effet, ce pacte qui a vocation à permettre un retour à l'emploi remet en cause le financement de la branche Famille de la sécurité sociale. A l'occasion de cette actualité sociale, nous reviendrons d'abord sur la diversité des prestations et leurs rôles avant de nous entretenir avec Jean-Louis Deroussen, Président de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF).

La branche famille et les prestations qui en découlent relèvent d'une physionomie assez particulière par rapport aux autres branches de la sécurité sociale. Tout d'abord, les caisses d'allocations familiales servent ces prestations sans différenciation de régime entre les salariés du privé et les travailleurs indépendants. **Cette règle d'universalité** ne souffre d'exception que dans le cadre des régimes spéciaux où les entreprises sont elles-mêmes chargées de verser les prestations à leurs personnels (ce dispositif est cependant en train d'évoluer comme pour EDF où les CAF seront en mesure de verser les prestations en lieu et place des entreprises).

De plus, l'universalité de ces prestations vient aussi du fait qu'elles sont offertes même aux personnes n'exerçant aucune activité professionnelle (la condition d'activité a été supprimée en 1978).

Cette « anomalie » sur le plan de la protection sociale répond cependant à un but bien précis : encourager la politique nataliste de la France (qui passe aussi par des exonérations d'impôts) et ainsi éviter la situation

démographique de nos voisins européens ayant des taux de natalité quasi nuls. De ce fait, les prestations sont universelles en ce **qu'elles sont offertes à tous, mais aussi en ce qu'elles sont sans conditions de ressources** pour celles qui sont directement attachées à la prise en charge d'un enfant (pour les allocations familiales mais pas pour les prestations à affectation spécifique). En définitive, seulement un tiers des prestations dites familiales sont placées sous condition de ressources (ce que l'on appelle la « modulation » des prestations selon le revenu) mais remet tout de même en cause la généralité du système : la prestation familiale si elle est conditionnée n'est plus la contrepartie de charges familiales.

En 2012, ces prestations ont été versées à 30,6 millions de bénéficiaires qui ont perçu 64,4 milliards d'euros¹ de prestations de la part des Caisses d'allocations familiales (CAF).

En 2013, l'abandon de la règle d'universalité a été évoqué afin d'accentuer l'effet redistributif des prestations familiales : la généralisation de la condition de ressources et l'abaissement des plafonds ou la mise en place d'une dégressivité de la prestation en fonction de seuils de revenus en étaient les pistes principales. Ces pistes ont été abandonnées au profit de la piste fiscale consistant à abaisser le plafond du quotient familial, majorant ainsi l'impôt sur le revenu des familles avec enfants. La levée de bouclier en faveur de l'universalité des prestations était trop importante (la CFTC en était d'ailleurs le fer de lance).

¹ Source : manuel du droit de la protection sociale, Patrick Morvan, 6^e édition, lexis nexis

En dépit de la diversité des règles applicables (qui ont compliqué la gestion) et des prestations servies, il subsiste quelques conditions communes dont nous exposerons les contours avant de s'intéresser à l'ensemble des prestations dans leurs détails.

Les conditions communes d'attribution :

Trois séries de conditions sont communes aux différentes prestations familiales : il s'agit de la charge effective et permanente d'un enfant, d'une condition de résidence sur le territoire français et d'un séjour régulier sur le territoire français pour l'enfant.

► **Charge effective et permanente d'un enfant :** un enfant doit être à la charge effective et permanente du bénéficiaire (art. L. 513-1 du CSS²) jusqu'à 16 ans (ou 20 ans en cas de poursuite des études, d'apprentissage ou de handicap). La charge effective et permanente inclut la direction tant matérielle que morale du mineur en cause ; cette condition n'étant pas remplie lorsque le département assume la charge financière de l'enfant au titre de l'aide sociale à l'enfance (art. L. 221-1 du CASF³). Pour le reste, il incombe à la CAF qui prétend avoir versé des prestations indues d'établir que cette condition n'est pas remplie. Le droit n'est reconnu qu'à une seule personne au titre du même enfant. C'est ce qu'on appelle l'unicité de l'allocataire (art. L. 513-1 du CSS).

► **Condition de résidence :** ensuite la loi pose une condition de résidence en France (Art. L. 512-1 et L. 512-2 du CSS). Mais le droit communautaire écarte, quant à lui, les clauses de résidence au profit du ressortissant communautaire affilié à un régime national de sécurité sociale. En contrepartie il pose le principe du non cumul des prestations servies dans les différents pays, assorti le cas échéant, du versement d'allocations différentielles (Règl. CE n°883/2004 du 29 avril 2004). Ainsi, il importe peu que l'enfant vive en France, tant que

le parent allocataire travaille en France (dans le cadre du droit communautaire et des pays membres). Mais certaines prestations restent conditionnées à une résidence en France pour les enfants comme pour la PAJE et l'APL⁴.

► **Séjour régulier sur le territoire français :** est enfin posée une condition de séjour régulier en France -voire d'entrée régulière sur le territoire- exigée aussi bien de l'allocataire que de ses enfants à charge. Les étrangers non communautaires ont besoin d'une autorisation de séjour sur le territoire pour justifier d'un droit aux prestations familiales (il faut que le séjour sur le territoire français soit régulier au sens de la convention ou du traité de droit international applicable).

Une autre règle est commune aux prestations familiales mais elle concerne le sort des prestations et leur utilisation plutôt que leur attribution. Il s'agit du **caractère incessible et insaisissable des prestations familiales**, sauf en cas de répétition de prestations indument versées à la suite d'une fraude ou pour le paiement de dettes alimentaires. En revanche, une tutelle pouvait être mise en place par la CAF lorsque l'argent des prestations n'avait pas été utilisé dans l'intérêt de l'enfant. Désormais, lorsque les prestations ne sont pas utilisées pour les besoins liés au logement, à l'entretien, à la santé de l'enfant ou à son éducation, le juge peut ordonner qu'elles soient versées à un délégué aux prestations familiales qui devient alors l'attributaire des sommes. Ce délégué exerce auprès de la famille une action éducative visant à l'aider à devenir autonome dans la gestion de leurs prestations (Art. 375-9-1 du Code civil et L. 552-6 du CSS).

Au-delà de ces règles communes deux grands types de prestations familiales se détachent : les presta-

² CSS : Code de la Sécurité sociale

³ CASF : Code de l'Action sociale et des familles

⁴ PAJE : prestation d'accueil du jeune enfant, APL : Aide personnalisée au logement

tions générales d'entretien et les prestations plus spécifiques qui ont une affectation spéciale.

Les prestations familiales d'entretien :

Ces prestations ont pour finalité de compenser les charges familiales de façon indifférenciée (Art. L. 521-1 et suivant du CSS).

Allocations familiales : les allocations familiales sont dues à partir du 2^e enfant à charge⁵ (hors DOM-TOM où les allocations sont dues dès le premier enfant). Leur montant est de 32% de la BMAF⁶ (130 euros environ par mois) pour le 2^e enfant à charge, 41% de la BMAF (160 euros environ par mois) pour chacun des enfants à charge au-delà du deuxième (soit 73%, 114% et 155% de la BMAF pour 3, 4 et 5 enfants à charge). S'ajoute à ce calcul une majoration (+16%) par enfant à partir de ses 14 ans et jusqu'à son vingtième anniversaire, à l'exception de l'ainé (sauf s'il y a trois enfants). Ces allocations sont versées à la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant.

Complément familial : le complément familial (Art. L. 522-1 du CSS) est attribué, sous condition de ressources, aux ménages ou aux personnes seules assumant la charge d'au moins trois enfants tous âgés d'au moins 3 ans (Sauf DOM-TOM où la prise en charge intervient au premier enfant). La naissance d'un quatrième enfant entraîne donc la perte de cette prestation égale à 41,65% de la BMAF.

Allocation de soutien familial (ASF) : l'ASF (qui a remplacé l'allocation de parent isolé et à ne pas confondre avec le congé de soutien familial) est due pour tout enfant orphelin ou dont la filiation n'est pas établie à l'égard d'au moins un de ses parents, ainsi que pour tout enfant dont les parents se trouvent dans l'incapacité de faire face à leurs obligations d'entretien (depuis au moins deux mois). L'ASF n'est pas due lorsque la personne qui assume la charge de l'enfant vit maritalement : l'allocataire doit vivre seul pour bé-

néficier de cette prestation. Son taux est de 30% ou de 22,5% de la BMAF en fonction du fait que l'orphelin le soit d'un parent ou des deux. Cette prestation est versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne 16 ou 20 ans. L'ASF est due aussi en cas de séparation des parents.

Allocation d'adoption : elle est attribuée lors de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ou confié en vue de l'adoption par un organisme habilité. Son montant est de 30% de la BMAF et est versée pour une durée maximale de six mois à laquelle s'ajoute le cas échéant, la durée du congé paternité.

Accompagnement d'enfants malades ou de personnes en soins palliatifs (AJPP ou AJAP) : l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est versée au cours d'un congé de présence parentale (Art. L. 1225-62 et suivant du Code du travail) pris par la personne assumant la charge permanente d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pourra ensuite prendre le relais. Le congé ouvre droit à 310 jours d'absence par période de trois ans. Il est renouvelable en cas de récurrence de la maladie de l'enfant. Par contre, **ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur et le bénéficiaire perçoit une allocation mensuelle calculée par jour d'absence**. La loi du 2 mars 2010 a créé en plus, l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) qui permet d'accompagner à domicile une personne (ascendant, descendant, frère et sœur ou personne partageant le même domicile) en phase avancée ou terminale d'une infection grave et incurable. L'AJAP est versée soit à l'assuré au cours d'un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de trois mois (Art. L. 3142-16 et suiv. du Code du travail), soit au travailleur qui a réduit ou suspendu son

⁵ art. L., R. et D. 521-1 du CSS

⁶ Base mensuel de calcul des allocations familiales : à compter du 1^{er} avril 2013, 100% de la BMAF représente 403,79 euros ; circ. Interministérielle du 19 mars 2013, n°DSS/SD2B/2013/111

activité professionnelle. La loi prévoit le versement de 21 allocations journalières au maximum (55 euros par jour environ) ; le paiement étant interrompu par le décès du proche. Cette prestation n'est cumulable avec aucune autre (assurance maladie, maternité, vieillesse ou chômage).

Congé de soutien familial : ce congé est ouvert au travailleur salarié (ancienneté minimale de deux ans dans l'entreprise) ou indépendant dont un parent présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (Art L. 3142-22 et suiv. du Code du travail). Il dure trois mois mais n'est pas rémunéré. En revanche, l'aidant familial conserve le droit aux prestations en nature de l'assurance maladie selon les règles ordinaires de maintien des droits ainsi que ses droits à retraite de base qui sont préservés au travers d'une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVFP).

Les prestations à affectation spéciale :

Prestation relative à la petite enfance :

La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) : la PAJE remplace quatre prestations servies auparavant par les CAF au titre de la naissance et de la garde d'un enfant de moins de trois ans : il s'agit de l'APE, l'APJE, l'AGED et l'AFEAMA⁷. Cette prestation est constituée d'une prime de naissance, d'une allocation de base et d'un complément de libre choix offert dès le premier enfant et jusqu'à ce qu'il ait trois ans.

En premier lieu, une prime de naissance (ou à l'adoption) est versée au 7^e mois de grossesse ou au cours du 2^e mois qui suit l'arrivée de l'enfant adopté au foyer. Cette « prime » est égale à 229,75% de la BMAF (900 euros environ). En second lieu, une allocation mensuelle, égale à 45,95% de la BMAF (180 euros au maximum, et deux fois moins en 2014 à compter d'un certain seuil de revenu) est versée de la date de la naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. C'est cette allocation de base qui a remplacé l'APE. En outre, le complément de libre choix est versé aux

parents qui cessent leur activité professionnelle ou passent au temps partiel afin de s'occuper de leur enfant.

Il faut souligner que la PAJE réduit considérablement l'effort financier des ménages qui souhaitent recourir à une assistante maternelle, mais reste toutefois moins accessible que la crèche en tant que mode de garde, pour les familles les plus modestes. Le développement de la PAJE ne doit donc pas exonérer les pouvoirs publics de mettre à disposition des allocataires plus de places de crèches que ce n'est le cas actuellement.

Prestation relative à la scolarité :

L'allocation de rentrée scolaire : l'ARS est versée pour tout enfant âgé de 6 à 18 ans inscrit dans un établissement scolaire, à une personne ayant bénéficié d'une prestation familiale quelconque au cours des douze mois précédant le 1^{er} septembre et sous condition de ressources. Elle est versée une fois à la fin du mois d'août de l'année en cours et est égale à environ 90% de la BMAF (les pourcentages varient en fonction des tranches d'âge des enfants concernés entre 362 euros à 395 euros environ). La condition de ressources a été assouplie en 2002 par le versement d'une allocation différentielle aux ménages dont les revenus dépassent ce plafond (art. L. 543-1 et L. 543-2 du CSS).

Prestations relatives au handicap :

L'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et ses compléments : l'AAEH (ancienne allocation d'éducation spéciale) est versée sans condition de ressources, pour tout enfant à charge de moins de 20 ans atteint d'une incapacité permanente partielle (IPP), à compter de la demande formulée par la personne qui est en charge de l'enfant. L'allocation de base versée correspond à 32% de la BMAF (soit un peu moins de

⁷ APE : allocation parentale d'éducation, APJE : allocation pour jeune enfant, AFEAMA : aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, AGED : allocation de garde d'enfant à domicile.

130 euros par mois) si l'IPP est d'au moins 80% ou comprise entre 50% et 80% lorsque l'enfant fréquente un établissement spécialisé.

Une allocation complémentaire est versée mais son montant dépend de la catégorie à laquelle appartient l'enfant (6 catégories au total). Ces catégories sont définies selon plusieurs critères : l'importance des dépenses engagées par la personne assumant la charge de l'enfant, la durée hebdomadaire du recours à une tierce personne rémunérée et l'obligation dans laquelle se trouve un des parents de ne plus travailler ou de travailler à temps partiel. La majoration maximale pour la 6^e et dernière catégorie est de environ 1 100 euros par mois. En plus de ces compléments, il est versé une majoration spécifique pour parent isolé d'enfant handicapé lorsque l'état de son enfant à charge le contraint à renoncer à son activité professionnelle ou à l'exercer en temps partiel ou bien nécessite le recours à une tierce personne rémunérée.

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) : l'AAH est servie par les CAF comme une prestation familiale mais constitue en réalité une prestation d'aide sociale remboursée par l'État (de même que le RSA est versé par les CAF mais est financé par les conseils généraux). L'appréciation concernant l'ouverture du droit à AAH relève d'ailleurs d'une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette prestation est versée sous condition de ressources (le plafond étant le montant de l'AAH). Afin d'éviter que ces personnes ne préfèrent vivre sans activité, les activités professionnelles « en milieu ordinaire de travail » sont prises en compte après avoir subi un abattement. De plus l'AAH revêt un caractère subsidiaire par rapport à d'autres prestations d'invalidité, d'accident du travail ou de vieillesse d'un montant égal ou supérieur prévu par un régime de sécurité sociale.

En ce qui concerne les bénéficiaires, l'AAH est versée aux personnes d'au moins 20 ans qui sont atteintes d'une incapacité de travail au moins égale à 80% ou 50% si le bénéficiaire se voit reconnaître une restric-

tion substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (empêchement d'exercer une activité en milieu dit ordinaire). L'évaluation de cette impossibilité de travailler et la décision d'attribution relève de la CDAPH qui s'est substituée à l'ancienne COTOREP.

A la suite de la conférence nationale du handicap en 2008, un plan de revalorisation de l'AAH a été engagé afin d'augmenter son montant de 25% sur 5 ans entre 2008 et 2012. Son montant s'élève aujourd'hui à environ 780 euros par mois.

Le complément de ressources et majoration pour vie autonome : comme pour les enfants handicapés, il existe un complément de ressources concernant l'AAH, également versé par les CDAPH. Il faut pour cela justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% avec une capacité de travail inférieure à 5% et n'ayant perçu aucun revenu d'activité pendant un an. Ce complément vise à procurer aux handicapés dans l'incapacité de travailler, une garantie de ressources d'au moins 80% du SMIC (contre 50% auparavant).

Une majoration pour vie autonome (un peu plus de 100 euros par mois) non cumulable avec le complément de ressources, est versée si l'allocataire dispose d'un logement indépendant pour lequel il reçoit une aide personnelle au logement et ne perçoit pas de revenu à caractère professionnel. Cette aide au logement, destinée aux handicapés chômeurs, est versée selon des modalités spécifiques en fonction de l'hébergement de l'intéressé (établissement social ou médico-social, établissement de santé ou incarcéré dans un établissement pénitentiaire).

La prestation de compensation du handicap (PCH) : la PCH est attribuée par la CDAPH, pour une durée déterminée, à toute personne handicapée (adulte ou enfant - dans ce cas les parents décident de cumuler l'AEEH avec ses compléments ou avec la PCH) résidant de façon stable et régulière sur le territoire français, à son domicile ou dans un établissement. En bénéficie la personne qui présente une difficulté absolue pour

la réalisation d'une activité ou une difficulté grave pour la réalisation d'au moins deux activités telles que définies dans un référentiel réglementaire. La difficulté dans la réalisation de ces activités doit être définitive ou d'une durée prévisible d'au moins un an (Art. D. 245-4 du CASF). La prestation est affectée à des charges liées au besoin d'aide humaine, lorsque l'état du handicap nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de la vie courante ou requiert une surveillance régulière (le handicapé peut même se faire accompagner par un aidant) ou lorsque l'exercice d'une activité professionnelle lui impose des frais supplémentaires ou un besoin d'aide technique (chien d'aveugles par exemple). Le service de la prestation peut être interrompu si le bénéficiaire ne l'a pas utilisé à la compensation des charges consignées dans le plan personnalisé de compensation. Selon le choix du bénéficiaire, la PCH peut être versée en nature ou espèce. Son versement peut se poursuivre au-delà de 62 ans si le bénéficiaire en a formulé la demande ou s'il exerce une activité professionnelle au-delà de cet âge, il peut aussi opter pour l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) s'il en remplit les conditions d'octroi.

L'instruction de la demande conduit à l'établissement d'un plan personnalisé de compensation réalisé par une équipe pluridisciplinaire réunie au sein de la maison départementale des personnes handicapées (art. R. 146-29 du CASF). L'universalité du droit à la compensation est tempérée par la personnalisation qui entoure sa mise en œuvre. Par dérogation à un grand principe de l'aide sociale, l'attribution de cette prestation n'est pas subordonnée à la mise en œuvre de l'obligation alimentaire et il n'est exercé aucun recours en récupération, notamment à l'encontre des tiers responsables ou de la succession (Art. L. 245-7 du CASF).

Prestation liée à la dépendance :

L'allocation personnalisée d'autonomie : l'APA est une allocation au profit des personnes âgées d'au moins

60 ans qui ont besoin d'une aide pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie ou dont l'état nécessite une surveillance régulière (Art. L. 232-1 du CASF), à leur domicile ou en établissement. Le degré de perte d'autonomie des demandeurs de l'APA est évalué au travers de la grille nationale AGGIR (Autonomie Gérontologie Groupes Iso-Ressources). Ils sont alors classés dans l'un des six groupes iso-ressources, de GIR 1 (le degré de dépendance le plus fort) à GIR 6 (le degré le moins fort). L'APA n'est versée qu'aux personnes classés en GIR 1 à 4 (les GIR les moins handicapants en étant exclus).

L'APA est financée pour trois quart par une contribution des départements, mais aussi par une fraction de la CSG et par une contribution de la branche vieillesse de la sécurité sociale. Le fonds de financement de l'APA collecte les financements de la CSG et de la branche vieillesse pour la reverser directement aux départements. Il faut préciser en outre que ce financement pèse sur les départements (5 milliards d'euros de financement en 2009 pour 1 148 000 bénéficiaires). L'APA est une pièce maîtresse du dispositif de la perte d'autonomie mais elle ne suffira pas à maîtriser le risque de dépendance dans son intégralité tout comme elle ne suffira pas à relever le défi financier induit par les risques de perte d'autonomie (rappelons qu'à une époque la perte d'autonomie avait été considérée comme un 5^e risque par certains qui appelaient à la création d'une nouvelle branche de la sécurité sociale).

La grille AGGIR comprend 17 variables : 10 sont dites discriminantes car elles servent au calcul du GIR (cohérence, toilette, orientation, alimentation, transferts pour se lever, s'asseoir et se coucher, déplacements à l'extérieur et à l'intérieur, communication à distance) et sont codées A, B ou C ; 7 autres variables sont dites illustratives car elles servent seulement à élaborer le plan d'aide sans conditionner le classement en GIR (gestion personnelle du budget et des biens, cuisine, ménage, achat, transports, activité de temps libre, suivi de traitement).

Les prestations liées au logement :

L'allocation de logement familial (ALF) et l'allocation de logement social (ALS) : l'ALF tend à réduire la part de loyer dans les revenus des familles, sous condition de salubrité et de peuplement du logement ainsi que de ressources (Art. L. 542-1 du CSS). L'ALS servie sous les mêmes conditions par les CAF, constitue en réalité une prestation d'aide sociale financée par le Fonds national d'aide au logement (FNAL), lequel est alimenté par une cotisation patronale spécifique et une contribution de l'Etat.

Il existe également une aide aux organismes logeant à titre temporaire des personnes défavorisées (ALT)

et une aide mensuelle à la gestion des aires d'accueil des gens du voyage (par emplacement de caravanes).

L'allocation personnalisée au logement (APL) : l'APL est destinée à promouvoir l'accession à la propriété et l'amélioration de l'habitat. Elle est mise à la charge du Fonds national de l'habitat (FNH). Cette allocation est versée sous condition de ressources mais également sur la conclusion préalable d'une convention entre le bailleur ou l'établissement de crédit (à qui l'allocation est reversée directement) et l'Etat. Sont éligibles à l'APL les locations, mais aussi les opérations d'achats et de construction d'un logement neuf ou d'amélioration d'un logement ancien assorti d'un prêt aidé (le tout étant sous condition de ressources).

Entretien avec Jean-Louis Deroussen, Président de la CNAF



Que pensez-vous de l'ensemble des prestations versées par les CAF ? Le dispositif en place vous paraît-il complet ?

Les prestations versées par les CAF à travers la France sont très diverses et couvrent la majorité des situations de vie : les prestations relative au handicap, à la dépendance, à la scolarité ou aux charges familiales. Le dispositif en place actuellement est donc complet en termes de prestations.

A mon sens, le problème vient plutôt de la complexité dans l'attribution de ces prestations. Il y a un manque de visibilité et de lisibilité des prestations versées. Les français ont donc du mal à comprendre ce à quoi ils ont droit et dans quelles conditions. Par exemple, certaines prestations conditionnées aux ressources de leur bénéficiaire sont basées sur des déclarations des ressources perçues deux ans auparavant (comme c'est le cas pour l'APL). Cela créé des disparités entre la situation réelle et la situation déclarée de l'allocationnaire,

ce qui peut être perçu comme pénalisant pour ce dernier.

Considérez-vous que la fraude est plus importante en volume que le nombre d'allocataires potentiels qui ignorent avoir le droit à une prestation ?

Effectivement, la fraude est une question souvent très médiatique qui fait oublier la réalité des situations. Il existe aussi une tendance moins médiatisée et qui relève en partie de la lisibilité dont je parlais plus tôt : il s'agit de personnes qui devraient bénéficier d'une prestation parce qu'ils remplissent les conditions d'attribution, mais n'en bénéficient pas par méconnaissance du droit ou par choix. Il existe un certain nombre de personnes qui sont en rupture avec les milieux professionnels, sociaux et administratifs et que les CAF s'efforcent de cibler afin de leur apporter les aides nécessaires. La fraude elle, est marginale par rapport à ces situations d'exclusion ou de méconnaissance des droits et des prestations. De plus, la plupart des situations de « fraude » sont en fait souvent des indus

(situation où le bénéficiaire ignore qu'il ne remplit plus les conditions nécessaires à l'attribution du droit comme pour l'ASF où le père participe au paiement des factures par exemple).

Par le passé, les journaux ont fait souvent état d'affaires où un allocataire déclarait la naissance de mêmes enfants dans plusieurs CAF en France. Cette situation frauduleuse est-elle encore possible aujourd'hui ?

La numérotation unique de l'allocataire rend désormais impossible ce genre de fraude. Avant cette numérotation unique, la numérotation se faisait par CAF, créant ce genre de situation. De plus, la coopération des CAF avec d'autres services comme les impôts, les autres caisses de sécurité sociale ou encore EDF, est de plus en plus utilisée. Enfin, l'informatique et les logiciels ont évolué de manière à faciliter les recoupements de données des différents services.

Que pensez-vous des déclarations du gouvernement visant à supprimer la cotisation patronale famille ?

Historiquement, cette cotisation avait du sens et en a toujours aujourd'hui. C'est le patronat lui-même qui souhaitait une égalité salariale entre les ouvriers célibataires et ceux ayant des charges familiales. Le patronat avait compris qu'il était dans l'intérêt du salarié et donc de l'entreprise de compenser partiellement les charges familiales afin de faciliter la vie et le travail des ouvriers. Il est donc étonnant de voir remettre en cause ce système qu'ils ont participé à mettre en place et qui a largement démontré son utilité. Depuis l'élargissement de ce mécanisme à toutes les familles (et plus seulement les ouvriers), le patronat remet en cause régulièrement cette cotisation. Mais il ne faut pas oublier que cette cotisation finance un grand nombre de dispositifs permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle (comme les places de crèches qui permettent au salarié d'être présent dans l'entreprise de manière plus assidue).

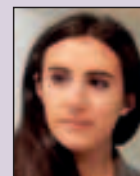
De plus, le gouvernement promet un financement pérenne des prestations à même niveau, sans préciser où trouver les fonds pour remplacer ces cotisations, ce qui est très inquiétant pour la branche famille. Rappelons également qu'il existe déjà une exonération sur les bas salaires qui exempt un certain nombre de petites entreprises de payer cette cotisation. La baisse de charges profitera donc inégalement aux entreprises en fonction de leur taille et des rémunérations versées.

Craignez-vous que l'universalité des prestations soit remise en cause prochainement ?

L'universalité des prestations participe au bon taux de natalité qui permet le dynamisme du pays par le renouvellement des générations. En cas de remise en cause de ce principe, c'est donc la natalité qui serait affectée du fait des charges supplémentaires des familles (qui feront donc moins d'enfant de ce fait). Sans présager de ce que le gouvernement fera dans les mois ou années à venir, espérons que l'universalité ne sera pas remise en cause.

Quel est le rôle des administrateurs dans les CAF ?

Rappelons que les administrateurs sont désignés par les organisations syndicales (patronat et salariés). La gestion des CAF est donc paritaire ce qui permet d'être au plus prêt des problèmes des salariés. Les organisations syndicales sont souvent les mieux placées pour connaître les soucis des salariés et les incidences qu'ils ont sur la vie familiale de ces derniers. Ils sont donc l'expression directe des salariés et des familles et connaissent bien la population donnée sur un territoire et les disparités géographiques. De ce fait, ils sont les plus compétents pour gérer sur le terrain les besoins de la population (places de crèches mises à disposition par exemple). Cette connaissance du terrain permet de créer les schémas territoriaux, utiles aux besoins des familles. ■



**Dossier réalisé par
Clémence CHUMIATCHER**

L'entreprise dans 10 ans ?

Dans une chronique du « Monde » du 10/12/2013, Armand Hatchuel, professeur à Mines-Paristech, se prononce pour un nouveau statut du chef d'entreprise à l'occasion du renoncement par Philippe Varin (ex-président du Directoire de PSA) de sa « retraite-chapeau », dont le montant exorbitant faisait particulièrement scandale dans une entreprise dont les difficultés n'étaient pas étrangères à une mauvaise gestion.

« *Son geste, dit-il, jette une lumière crue sur les incohérences du statut de dirigeant* ». En effet le mandat reçu de ses actionnaires stipulait en toute légalité cette énorme « retraite-chapeau ». Or, même le MEDEF reconnaît (presque) que cette « hyper-prime » de départ n'est pas normale, c'est-à-dire ne correspond pas aux normes attendues par tous les acteurs d'une entreprise. Bref, ce qui est légal n'est pas ici légitime.

Le chroniqueur du « Monde » a raison de faire remarquer qu'il y a deux visages du top-manager : celui de mandataire chargés des intérêts des actionnaires et celui de « *chef d'entreprise dont l'autorité doit fédérer les énergies et créer la confiance de tous* », y compris des salariés.

La fonction de mandataire des actionnaires semble clairement définie par le droit des sociétés et le code du commerce datant, selon A. Hatchuel, du 17^e siècle : l'entreprise n'est qu'une société de capitaux et le chef d'entreprise est le chef par la grâce des seuls associés de cette société, c'est-à-dire les actionnaires. Heureusement il y a le droit du travail et ses précieux progrès, mais celui-ci ne remet pas en cause la subordination des salariés à l'employeur, ni le fait que les salariés ne sont pas des associés de la société anonyme.

Dès lors l'équité des rémunérations, la prise en compte des soucis des salariés, des clients et des collectivités territoriales qui accueillent les entreprises sont au bon vouloir moral des chefs d'entreprise. C'est ainsi que la RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) est plus éthique que juridique, plus informelle que formelle, et ne comble pas le vide juridique du chef d'entreprise en tant qu'arbitre de tous les partenaires de l'entreprise (et pas seulement à la solde des actionnaires).

En fait le droit des sociétés n'est pas si transparent que ça : les petits actionnaires, et surtout les épargnants des « Sicav » et autres fonds de placement, sont souvent sacrifiés et captifs des investisseurs institutionnels dont la seule logique est la logique financière.

La chronique d'A. Hatchuel décrit bien ce qui ne va pas, mais ne dit rien de ce qu'il faudrait faire. Dans son rapport-programme de 2011, la CFTC préconise que les petits épargnants puissent avoir dans les sociétés anonymes une représentation distincte et des droits de vote propres, en toute indépendance des investisseurs institutionnels. Bien sûr ces petits investisseurs n'ont ni le temps, ni le goût, ni les compétences pour s'occuper de la gestion des entreprises. Mais ils peuvent se regrouper au sein d'associations dont la probité pourrait être surveillée par un organisme national de contrôle composé de représentants de l'Etat, des entreprises et des syndicats. S'agissant par exemple des rémunérations diverses des grands patrons, les petits épargnants n'ont pas la même culture que les gros actionnaires.

Dans ce même rapport-programme, la CFTC va plus loin : elle propose, au-delà de la participation des salariés à la gestion, la possibilité (et non l'obligation) de créer des Sociétés Anonymes où les salariés puissent être aussi des associés (« apport en industrie ») au même titre que les actionnaires (« apport en espèces »). La CFTC dit même, que conformément au droit des sociétés (dont les statuts décident de la distribution des droits de vote), les associés-salariés pourraient avoir, dans ces nouvelles Sociétés Anonymes, plus de droits de vote que les associés-actionnaires. Ce genre de société (Société Anonyme à Gestion Salariale SAGS) convient aux investisseurs qui ne souhaitent pas s'occuper de la gestion, et aux salariés qui ne veulent plus dépendre des caprices de la seule logique financière. ■



Bernard IBAL
Président d'honneur de la CFTC-Cadres

Démocratie sociale : la représentativité patronale enfin réformée

La réforme de la représentativité syndicale opérée par la loi du 20 août 2008 a supprimé tout dispositif de représentativité présumée pour les syndicats de salariés afin de légitimer leurs prérogatives et compétences. A la place ont été adoptés des critères précis, objectifs et communs comme la mise en place d'une audience minimum obligatoire. Partant, le règlement de la question de la représentativité patronale était indispensable afin d'installer durablement une démocratie sociale et de développer un dialogue social apaisé.

Un premier pas dans ce sens a été effectué par certaines organisations patronales qui se sont mises d'accord sur le principe d'une réforme de la représentativité patronale dans la Position commune du 19 juin 2013. Celle-ci énonce que la représentativité « *s'entend comme la capacité d'une organisation patronale à s'exprimer au nom et à engager des entreprises qui ne sont pas adhérentes à la dite organisation mais qui présentent les mêmes caractéristiques que les adhérents* ». La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale adoptée le 27 février 2014 pose les nouvelles règles de la représentativité patronale.

Les raisons d'une réforme

Le droit du travail connaît depuis plusieurs années de profondes mutations tendant à faire de la négociation collective une de ses sources principales, à tel point qu'on parle aujourd'hui de négociation légiférante.

L'article L.1 du Code du travail instaure ainsi une sorte de procédure de négociation nationale interprofessionnelle « pré-législative ». En effet, il prévoit pour chaque projet de loi relatif aux relations individuelles ou collectives de travail, à l'emploi ou à la formation professionnelle, la tenue d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux.

Le mécanisme de l'extension est un autre aspect de cette négociation légiférante car il permet de rendre applicable un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application, permettant ainsi d'y soumettre les entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. Permettant l'homogénéisation des relations de travail et la limitation des distorsions de concurrence, l'extension est de plus en plus systématiquement

demandée et concerne plus des trois quart des accords conclus au niveau des branches.

On le voit, la norme conventionnelle est appelée à devenir, moyennant les adaptations votées par le Parlement lors de la transposition, une norme législative s'imposant à tous. Par conséquent il est normal de voir l'exigence de représentativité des organisations patronales signataires de ces accords renforcée.

Le Code du travail est quasiment muet sur la représentativité patronale. C'est la jurisprudence qui s'est efforcée de lui rattacher les règles de la représentativité syndicale avec certaines adaptations. Dans ces conditions, la représentativité patronale est donc très peu encadrée et définie. Il en découle des incertitudes et des difficultés, provoquant des tensions – parfois vives - entre organisations d'employeur.

Le système actuel de la représentativité patronale souffre également d'une carence évidente de transparence et d'information objective quant au poids des organisations professionnelles. En effet, il n'existe pas de moyen officiel permettant de connaître leurs poids au niveau des branches ou au niveau national et interprofessionnel mais seulement des procédures d'enquêtes administratives qui s'appuient sur des éléments déclaratifs ou des contentieux. Par conséquent, il n'est pas possible de connaître leurs forces respectives et de savoir qui peut engager l'ensemble de la profession avec la légitimité la plus incontestable.

Cette opacité a pour conséquence directe une judiciarisation croissante des rapports entre les organisations patronales. Celles-ci multiplient les contestations et les contentieux portant directement ou indirectement sur des questions de représentativité patronale. Il faut dire que les enjeux en cause sont majeurs : la représentation dans les instances paritaires, l'obtention d'un financement, le choix des OPCA ou des institutions de prévoyance, la négociation des grilles de salaires, l'accès à la Commission nationale de la négociation collective etc.

Les premiers éléments de la réforme

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'attache notamment à créer un cadre juridique pour la représentativité patronale.

Inspirée principalement par le rapport Combrexelle (maintenant au Conseil d'Etat), la réforme de la représentativité patronale constitue une étape majeure, indispensable et très attendue en matière de relations sociales. En effet, la réforme de la représentativité syndicale a créé un fossé entre les organisations syndicales dont la représentativité est fondée sur le vote des salariés aux élections professionnelles et les organisations patronales dont la représentativité ne tient qu'à l'histoire d'une branche, à une reconnaissance mutuelle ou à une décision de justice.

Le volet « démocratie sociale » de la réforme s'efforce de répondre à trois impératifs.

D'une part, ne pas déstabiliser la négociation collective mais lui permettre de se poursuivre dans des conditions renouvelées. Dans cette optique, le seuil permettant d'établir la représentativité ne doit pas être trop élevé (au minimum 8 % des entreprises adhérentes à des organisations patronales). En effet, il faut permettre aux organisations professionnelles de ne pas être exclues d'emblée, sans pour autant maintenir une représentativité artificielle.

D'autre part il était temps d'imposer une réelle transparence aux organisations d'employeurs, notamment en matière d'établissement des cotisations et de certification des comptes. La loi prévoit que tous les syndicats d'employeurs, leurs unions ou associations sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, quel que soit le niveau de leur ressources et ce dès 2015. Cette mesure fait écho à la transparence financière exigée et appliquée par les organisations syndicales.

En effet, la réforme tente, dans la mesure du possible, d'établir une certaine symétrie avec la représentativité syndicale. Pour se faire, elle fait le choix d'une représentativité montante basée sur les mêmes critères que ceux applicables aux syndicats : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière (voir ci-

dessus), l'ancienneté minimale de deux ans, l'influence « prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ».

La seule différence notable concerne l'audience qui n'est pas mesurée par le vote mais qui s'apprécie en fonction du nombre d'entreprises adhérentes (au minimum 8 % à partir de 2017) et selon les niveaux de négociation. La solution du vote paraissait logique et évidente, mais elle est en fait trop complexe et peu adaptée aux réalités patronales. En effet, l'adhésion de l'entreprise à une organisation professionnelle traduit, plus que le vote, la volonté collective et surtout l'intérêt de l'entreprise. La démarche qui conduit un employeur à adhérer est spécifique et généralement motivée par la volonté de disposer d'informations sur l'environnement économique, professionnel ou social d'un secteur et de bénéficier de services tels que des conseils juridiques. On parle d'ailleurs de syndicalisme économique pour caractériser les organisations patronales. Par conséquent, la meilleure expression du vote de l'entreprise reste la cotisation qu'elle verse à l'organisme par laquelle elle veut être représentée. La mesure de l'audience des organisations patronales via les adhésions est un moyen de donner force et légitimité au dialogue social. L'élection quant à elle aurait plus relevé du symbole mais ne permettait pas de mesurer le réel poids, les moyens et la légitimité nécessaires à la négociation collective.

Si la CFTC Cadres se satisfait de voir enfin adoptée une réforme de la représentativité patronale, nous ne pouvons que regretter que celle-ci se fasse sans concertation avec les organisations syndicales. ■



**Article réalisé
par Thomas PANOUILLÉ**

CADRES-CFTC

N° 136 – Trimestriel mars 2014.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

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 : Cabinet Ethix,
E. Chamouton, C. Chumiatcher,
JL. Deroussen, F. Gardin (Sextant),
B. Hayat, B. Ibal, C. Minhoto,
T. Panouillé, P. Poizat et JP. Therry

Crédit photos :

Delucq, CFTC Cadres
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incorpo 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.





La transparence financière des comités d'entreprise dès 2014

Le volet de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale concernant les CE¹, n'a pas autant défrayé la chronique que d'autres dispositions de cette même loi. Pourtant, il réforme de façon majeure le comité d'entreprise en précisant les modalités de transparence financière auxquels il sera désormais soumis. Un fonctionnement plus démocratique et transparent devrait résulter des nouvelles dispositions, lesquelles s'inspirent largement des conclusions rendues en 2012 par les partenaires sociaux réunis par la DGT, dont la CFTC. L'ensemble de ces dispositions devraient être applicables dès 2015 pour les comptes de 2014.

Le principal article du Code du travail qui fixait jusqu'ici le cadre juridique des Comités, en matière de tenue comptable, est l'article R. 2323-37 qui prévoit les dispositions suivantes : « à la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière ». Ces dispositions, assez larges, n'obligeaient pas le Comité à tenir une comptabilité ni à publier des « comptes annuels » selon un format défini.

Les nouvelles dispositions viennent compléter le chapitre du Code du travail consacré au fonctionnement du comité d'entreprise², en ajoutant ou modifiant quelques 17 articles³, lesquels sont également applicables au comité central d'entreprise. Voici les points principaux de la loi.

L'obligation d'établir et de contrôler les comptes du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise devra désormais établir des comptes annuels de sa gestion, selon des modalités adaptées à la taille des comités.

- ▶ Le comité d'entreprise dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excèdent pas, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret, peut adopter une **présentation simplifiée de ses comptes**.
- ▶ Pour ceux des comités dont les ressources se situent en deçà du seuil fixé, il est prévu par dérogation **une comptabilité ultra simplifiée**, en réalisant un fois par an un état de synthèse simplifié.

- ▶ Lorsque le comité d'entreprise et, le cas échéant, les entités qu'il contrôle dépassent, **pour au moins deux des trois critères**, des seuils fixés par décret, le comité est tenu de nommer au moins **un commissaire aux comptes** et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise.

Les comptes ainsi dressés sont approuvés par les membres élus du comité en séance plénière. Cette réunion fait l'objet d'un procès-verbal spécifique, ceci afin de tenir informés les salariés de la gestion faite par le comité.

Selon les conclusions des partenaires sociaux réunis à la DGT, les seuils relatifs à la taille des Comités auxquels appliquer ces modalités différenciées d'établissement des comptes devraient être les suivants :

- ▶ les Comités dont les **ressources sont inférieures à 153 K€** appliqueraient une comptabilité ultra-simplifiée,
- ▶ les Comités dont les **ressources sont supérieures à 153 K€** et qui ne remplissent pas au moins deux des trois critères fixés pour les sociétés (a priori 50 salariés en ETP, 1,55 M€ de bilan et 3,1 M€ de ressources) devraient mettre en place une comptabilité simplifiée ;
- ▶ **Aux Comités de plus grande taille, remplissant au moins deux des trois critères**, serait rendue obligatoire la mise en œuvre d'une comptabilité de droit commun, avec certification des comptes.

La reconnaissance juridique du rôle du trésorier

La loi prévoit des obligations et attributions nouvelles pour le trésorier du comité. De ce fait, alors que le mandat de trésorier n'apparaissait pas jusqu'ici dans le Code du travail, il se voit désormais accéder à une reconnaissance juridique : désormais « le comité désigne un secrétaire et un trésorier dans des conditions déterminées par décret »⁴.

La consolidation des comptes : pour qui ?

Certains comités contrôlent, pour la gestion des œuvres sociales et culturelles, une ou plusieurs entités comme des associations

ou des SCI. Pour satisfaire l'objectif de transparence, la loi prévoit de retracer les liens avec ces entités dans les comptes annuels.

L'obligation de faire un rapport de gestion

Selon l'article L 2325-50, tous les comités d'entreprise seront désormais tenus de présenter un rapport de gestion annuel, dont le contenu variera selon que le comité remplit ou non deux des trois critères pris pour l'établissement des comptes. Cependant, la loi précise que ce rapport contiendra « *des informations qualitatives* » sur l'activité et la gestion financière du comité, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus et les salariés. Il sera présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière.

La loi prévoit également que « *lorsque le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle* »⁴.

A noter que le rapport de gestion est présenté en plénière au cours de la même réunion que celle qui voit approuver les comptes du comité.

Gouvernance du comité d'entreprise : le règlement intérieur rendu obligatoire

Face à de nouvelles responsabilités, le comité d'entreprise doit désormais pouvoir répondre de règles de fonctionnement démocratiques. Celles-ci feront l'objet du règlement intérieur du comité d'entreprise, lequel existait mais était généralement tombé en désuétude.

La loi cite ce document à plusieurs reprises et notamment en mentionnant les modalités de l'arrêt des comptes.

Le groupe de travail réuni par la DGT avait déjà acté le fait que le président du comité d'entreprise, c'est-à-dire l'employeur, ne pouvait arrêter ni approuver les comptes. Si seuls les membres élus du comité peuvent le faire, restent à prévoir les modalités de cette opération. La loi prévoit désormais⁵ que « *les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui* ».

Ces dispositions rendent de fait obligatoire le règlement intérieur.

L'expert-comptable aux côtés des comités d'entreprise de taille intermédiaire

Selon l'article 2325-54-2, « *le comité d'entreprise dont les res-*

sources annuelles excèdent le seuil prévu et qui n'excède pas, pour au moins deux des trois critères, des seuils fixés par décret, confie la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable ».

Cet article a fait l'objet d'un amendement spécifique, défendu par plusieurs organisations syndicales nationales. Pourquoi ? Ne s'agit-il pas d'une contrainte supplémentaire, à première vue inutile. En fait, il pouvait sembler dangereux de soumettre les comités à des exigences de transparence financière renforcée sans prévoir parallèlement les conditions permettant de répondre à ces exigences. Rendre obligatoire le recours à un expert-comptable pour tous les comités de taille intermédiaire s'est imposé comme la réponse à cette situation.

La présentation des comptes par un expert-comptable sécurise les élus eux-mêmes et surtout les salariés sur la fiabilité des états financiers. Sa mission de présentation des comptes annuels du comité d'entreprise pourra être étendue à l'assistance des élus dans l'organisation administrative et comptable du comité. Enfin, il pourra assister les élus lors de la réunion annuelle de présentation des comptes prévue dans la loi.

La mise à contribution du budget de fonctionnement du comité d'entreprise

Le financement de la mission de l'expert comptable (conseils, accompagnement régulier, contrôle périodique, révision annuelle) et du commissaire aux comptes seront imputable sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Cette disposition qui peut paraître contraignante se présente cependant comme la meilleure garantie de l'indépendance du comité. Comment en effet garantir cette indépendance si c'est l'employeur qui choisit et prend en charge le coût de l'expert-comptable ou du commissaire aux comptes ?

Imposer par la loi le règlement intérieur pour les CE, de nouvelles obligations comptables comportant la communication des comptes, l'archivage et dans certains cas leur certification, va permettre à tous les élus, quel que soit leur niveau de représentation au sein du CE, de connaître les flux financiers qui affectent le Comité. La CFTC, qui a soutenu ces dispositions, ne peut que s'en féliciter. ■

Cabinet Ethix

Site internet : www.ethix.fr
courrier@ethix.fr

¹ Chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du Code du travail

² Chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du Code du travail

³ De l'article L 2325-45 à L 2327-16 du Code du travail

⁴ Art. L 2325-50

⁵ Art. L. 2325-49

Retour sur la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

La loi sur la Formation professionnelle continue (FPC) a été publiée le 6 février 2014, l'occasion pour nous de revenir sur la négociation légiférante qui a mené à cette loi.

Pour la CFTC, cet accord est l'aboutissement de trois mois de négociations entre les partenaires sociaux, preuve que le dialogue social est bien vivant dans notre pays, qu'il constitue un axe de progrès à encourager et qu'il est une alternative constructive à des luttes idéologiques stériles qui se développent au détriment du bien commun.

Lors de cette négociation, les organisations syndicales et patronales ont fait preuve de responsabilité quand la situation l'exigeait. Cet accord met en place une réforme sociétale d'une grande ampleur malgré certaines critiques émises ici et là. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel dans l'élaboration des normes, dans l'accompagnement des salariés et des entreprises.

La CFTC a signé cet accord car il est fidèle à la philosophie du statut du travailleur élaboré il y a près de dix ans, et qui consiste à attacher les droits à la personne et non à l'entreprise dans laquelle il travaille. Il permet ainsi d'assurer une continuité des droits en les sécurisant.

La négociation s'est inscrite dans le prolongement des Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) de 2003 et 2009 sur la formation professionnelle, reprenant ainsi la proposition contenue dans **le rapport-programme de la CFTC que chaque salarié puisse s'élever d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) est l'un des moyens d'y parvenir. A la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, la CFTC désirait donner de la consistance à ce nouvel outil à travers deux axes : un caractère universel et attaché à la personne, donc transférable - c'est chose faite ; un financement dédié, afin de faire vivre et d'activer plus rapidement ce compte - elle l'a obtenu.

Pour sa mise en œuvre, le CPF sera accompagné de deux mesures complémentaires : l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle.

Nous avons bien conscience que la transposition législative d'un accord interprofessionnel reste un exercice périlleux. En effet, les rédacteurs doivent respecter l'esprit et la lettre de l'accord qui concrétise un équilibre entre les aspirations patronales et les revendications syndicales. Nous regrettons cependant que plusieurs dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013 ne figurent pas dans le projet de loi comme la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale prévue par son article 9, que nous avons finalement obtenue par le biais de l'amendement « Cherpion » demandée par la CFTC.

La CFTC a formulé trois propositions qui visent à améliorer cette loi encore davantage. Elle considère tout d'abord que pour encourager et favoriser l'engagement associatif des retraités, le CPF doit pouvoir être utilisé dans l'année qui suit le départ à la retraite. Elle demande ensuite que ce compte soit alimenté à hauteur de 200 heures, alors qu'il est aujourd'hui limité à 150 heures. L'augmentation du volume d'heures permettra, d'une part, aux salariés d'avoir une visibilité à plus long terme sur leurs possibilités de formation, d'autre part, à ceux qui bénéficient actuellement d'un crédit d'heures supérieur à 120 heures de le conserver à compter du 1^{er} janvier 2015. Enfin, elle souhaite que, lors du premier entretien professionnel du salarié, l'employeur lui présente l'ensemble des dispositifs et outils de la formation professionnelle à sa disposition, et lui remette son passeport d'orientation et de formation. Il est en effet primordial que le salarié puisse bénéficier de toutes les informations disponibles afin qu'il devienne l'acteur de son évolution professionnelle.

La loi du 6 février 2014 relative à la formation professionnelle sera détaillée dans un prochain numéro où nous vous parlerons en détail des mécanismes mis en place comme le contrat d'apprentissage, le CPF ou encore du financement de la formation. ■

**Article réalisé
par Jean-Pierre Therry**



Calendrier des formations 2014 de la CFTC Cadres

Intitulé	Places	Public visé	Date
Les clauses du contrat de travail	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	17 et 18 juin 2014
La formation professionnelle continue	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	13 et 14 octobre 2014
Les licenciements économiques	20	Adhérents Cadres et/ou titulaires de mandats	26 et 27 novembre 2014

INSCRIPTION FORMATION

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Téléphone : Portable :

Courriel :

Profession :

Entreprise :

Organisation (fédération, syndicat...):

.....

Je souhaite participer à la formation suivante :

- Les clauses du contrat de travail – 17 et 18 juin 2014
- La formation professionnelle continue – 13 et 14 octobre 2014
- Les licenciements économiques – 26 et 27 novembre 2014

Bulletin à retourner :

- par courrier à la CFTC Cadres 128 avenue Jean-Jaurès 93697 PANTIN Cedex

- par courriel à mdubreuil@cftc.fr



Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de santé!

SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :
Martial VIDET au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR