Numéro 143
4e trimestre 2015
http://cftc-cadres.fr
3 euros

Cadres CFTC

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

INCLUS

DOSSIER - ASSET MANAGEMENT

RETOUR SUR LE 52e CONGRÈS CONFÉDÉRAL

FAIRE LE POINT SUR SA RETRAITE
COMPRENDRE SA RETRAITE
PRÉPARER SA RETRAITE
DEMANDER SA RETRAITE
Sur agirc-arrco.fr, votre retraite au bout des doigts.
Accédez à votre relevé de situation
Prenez rendez-vous avec un conseiller
Demandez votre retraite complémentaire en ligne
Communiquez un changement d'adresse
et bien plus encore dans votre espace personnel...
RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille
PEUPLADES.FR

Patrick POIZAT
Président

ET LA SOLIDARITE DANS TOUT CA !

Il est un temps où dit-on, les fruits du travail se récoltent ; le Congrès est là, en d'autres termes le monde syndical se rencontre, dialogue, échange, se concerte, évalue, prête attention aux plus faibles, partage les espoirs avec la volonté affichée d'être meilleurs. Certains parlent même de subsidiarité…

Un temps fort, imprégné de ces moments qui vous portent, enlèvent les douleurs et gomment les difficultés.

Vous avez cru les promesses et les belles paroles quand on parlait d'équipe. Elles étaient sincères à n'en pas douter car cela ne peut être autrement.

Mais les calculs et les espoirs d'autres horizons viennent se heurter à la logique des choses. C'est ainsi qu'aucun des membres de l'équipe de la CFTC Cadres ne fait partie du Conseil Confédéral, ce qui n'était jamais arrivé depuis sa création.

SOMMAIRE

3 Edito
4 Financement participatif
6 Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
8 Compte Personnel d'Activité
9 Dossier : Asset Management
15 Conseil Economique, Social et Environnemental
16 52e Congrès Confédéral
19 Loi Rebsamen
21 Retraites complémentaires

Oui, je parle de logique des choses alors que je devrais dire en fait, exercice normal de la démocratie…

Mais l'oubli est une pesanteur de nos esprits militants.

Pour exemple au moment où notre résultat global a été annoncé à 10,62 %, cette nouvelle fut partagée dans l'allégresse de la reconnaissance de notre représentativité collective et chacun de reconnaître, l'espace d'un instant, l'apport essentiel du vote Cadres et des 12,3 % précieusement recueillis.

Le congressiste pris entre de multiples sollicitations trouve difficilement son chemin et ne prête guère attention à ce qui fait notre force et qui le fera contre vents et marées.

Oui, nous sommes une Confédération, un vecteur de solidarité, cela fait notre force.

Pendant quatre ans l'équipe confédérale et notamment l'équipe des militants et permanents de la CFTC Cadres ont œuvré pour répondre aux besoins, se sont impliqués dans des dossiers majeurs, (formation, retraites complémentaires, et bien d'autres dossiers plus modestes …) mais la déception n'altérera pas la qualité de l'action, ne nous entraînera pas dans un égoïsme frileux, nous serons présents pour les combats futurs et ne reculerons jamais pour faire valoir les droits des cadres. ■

P.S. : Merci à tous ceux qui m'ont apporté leur témoignage d'espérance partagée.

La CFTC Cadres,
une union Eco-responsable !

Financement participatif : quelle alternative au financement bancaire ?

Crowdfunding, financement participatif, cela vous dit quelque chose ? Entré en vigueur le 1er octobre 2014, ce nouveau mode de financement permet aux entreprises de lever des fonds auprès des internautes grâce à des plateformes numériques sans passer par le circuit des financements traditionnels relevant du monopole bancaire. Le point sur une activité en plein essor un an après son inscription dans la loi.

Le financement participatif est apparu au milieu des années 2000, outre-Atlantique, dans des économies où le poids des banques dans le financement des entreprises est moins significatif qu'en Europe. Un temps réservé à un public de particuliers disposant d'un patrimoine conséquent, la pratique s'est progressivement étendue, s'appuyant notamment sur l'essor des nouvelles technologies.

En France, l'essor récent du financement participatif a été favorisé par le désengagement des acteurs traditionnels du crédit de marchés jugés trop risqués ou trop pénalisants en termes de consommation de capitaux propres réglementaires. À titre d'illustration, les normes prudentielles Bâle III, appliquées depuis le 1er janvier 2014, sont venues lourdement accroître l'exigence de fonds propres calculée au titre des investissements réalisés en capital-risque. Par ailleurs, un certain nombre de projets financés par l'intermédiaire du crowdfunding ne seraient pas « éligibles » à un mode de financement classique (problématique de taille, de risques encourus, de profil des emprunteurs…).
L'économie française est par ailleurs caractérisée par un important taux d'épargne des ménages. La question d'une orientation plus efficace de cette manne financière vers le financement de l'économie est un sujet qui ressurgit régulièrement dans le débat public. Dans ce contexte, l'essor du financement participatif est perçu comme une promesse d'un genre nouveau.

Le mécanisme du crowdfunding repose sur la présence de trois acteurs : la plateforme numérique, l'internaute et l'entreprise (ou le particulier) porteur de projet à la recherche d'investisseurs en fonds propres.

Les plateformes de financement participatif ne facturent généralement pas de frais de gestion mais se rémunèrent en prélevant une partie des fonds collectés : elles sont ainsi souvent en mesure d'offrir des rendements plus élevés que la plupart des placements proposés par les banques traditionnelles (entre 3 % et 12 % suivant les plateformes). Dans un contexte de taux bas, cette particularité constitue un atout certain, qui s'ajoute aux avantages fiscaux parfois associés à ce mode de financement. Enfin, ce dispositif présente l'avantage de favoriser une relation directe entre prêteur et emprunteur tandis que les produits proposés par les acteurs de la sphère financière pâtissent parfois d'un manque de transparence.

Concurrencées directement dans leur activité de financement par ces nouveaux canaux, les banques développent vis-à-vis du phénomène un positionnement ambigu. Loin d'être systématiquement perçue comme un objet indigne d'intérêt ou une menace, l'émergence de nouveaux acteurs du financement est en effet fréquemment assimilée à une source d'opportunités nouvelles. Le site Prêt d'Union compte ainsi parmi ses actionnaires le groupe Crédit Mutuel Arkéa. Cette plateforme accorde des prêts

(consommation, habitat…) à des particuliers au même titre que n'importe quel autre établissement de crédit. La plateforme collecte les ressources auprès d'épargnants, leur proposant de placer leurs avoirs à des conditions avantageuses (jusqu'à 5,3 % par an). Les sommes sont bloquées sur un compte à terme, les fonds servant de caution en cas de défaillance d'un emprunteur. La plateforme prend ainsi un minimum de risque, celui-ci étant transféré à l'épargnant qui se voit en retour servir une rémunération supérieure à celle proposée pour un placement de durée équivalente au sein d'un établissement bancaire. Pour pouvoir fonctionner de la sorte, Prêt d'Union a dû opter pour le statut « d'établissement de crédit prestataire de services d'investissements » auprès de l'ACPR (Autorité de Contrôle prudentiel et de Régulation) et se soumettre à certaines contraintes réglementaires. Ce cas de figure demeure cependant atypique, la plupart des établissements bancaires français se contentant pour le moment d'afficher leur « soutien » (en termes de visibilité ou de publicité) à des plateformes en développement.

En France, l'essor du financement participatif a un temps reposé sur un vide juridique. Confrontées à la percée du phénomène, l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et l'ACPR se sont penchées sur les règles applicables en la matière. En mai 2014, le gouvernement a publié une Ordonnance relative au financement participatif dont les principales mesures sont entrées en vigueur en octobre suivant. Par dérogation au monopole bancaire, les particuliers peuvent, dans le cadre du financement participatif, financer un projet et percevoir une rémunération fixe. Pour les prêts avec intérêts, le plafond est fixé à 1 M€ par projet pour un montant maximum de 1 000 € prêtés par investisseur. En ce qui concerne les prêts sans intérêt, le plafond individuel est porté à 4 000 €, pour un plafond collectif maximal identique. L'ACPR peut délivrer aux intermédiaires en financement participatif un agrément d'Etablissement de Paiement « limité », leur permettant ainsi de bénéficier d'un régime prudentiel allégé sous réserve que le montant total des opérations de paiement qu'ils réalisent ne dépasse pas 3 M€ par mois.
Concernant le *crowd equity* (souscription de titres de sociétés), afin de protéger les internautes, son activité s'exerce sous un statut désormais réglementé dit de « conseiller en investissements participatifs » (CIP) nécessitant l'agrément préalable de l'AMF. Sous cette condition et sous réserve que son montant ne dépasse pas 1 M€, la plateforme ne sera pas considérée comme faisant appel public à l'épargne et sera dispensée d'établir un prospectus pour chaque opération de levée de fonds.
Ces dérogations et assouplissements, surprenants dans un contexte de durcissement généralisé des réglementations, dénotent une volonté forte du gouvernement de faire la promotion de ce mode de financement et de s'assurer de son développement futur.

Un an après son inscription dans un cadre juridique, la collecte en financement participatif a plus que doublé : 133,2 millions d'euros de fonds collectés au 1er semestre 2015[1] contre 66,4 millions au 1er semestre 2014.
En dépit de cet essor vigoureux, le financement participatif en est encore à ses balbutiements. Si les plus optimistes lui prédisent un avenir radieux, des incertitudes demeurent quant à la place qu'il est amené à occuper dans le paysage des financements, tant à destination des entreprises que des particuliers. Quelles que soient les projections (6 Md€ en 2020 dans le meilleur des cas), les sommes collectées demeureront marginales au regard des 2 047 Md€ de financements[2] encore portés par les banques françaises à fin octobre 2015. ■

[1] Baromètre du crowdfunding réalisé pour Financement Participatif France
[2] source : Banque de France

Nathalie PETROT
www.ethix.fr
Expert-comptable auprès des CE

Jean-Marie MARX

Entretien avec Jean-Marie MARX, Président du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP). Bien que Directeur de l'Apec par ailleurs, l'entretien se concentrera sur la mission de M. MARX au CNEFOP.

Rappel : en 2013-14 à la demande du Ministre du travail de l'époque, vous animez le groupe de travail quadriparti qui réfléchit en parallèle à la négociation afin de faire évoluer les dispositifs imaginés par les partenaires sociaux puis à l'écriture du contenu des décrets d'application.

Quels sont les faits qui vous ont le plus marqué en animant ce groupe de travail ?

Le CNEFOP est né d'une conviction partagée : celle de renforcer la concertation sur l'orientation, l'emploi et la formation. Fortes de l'expérience de la concertation quadripartite sur la réforme de la formation professionnelle, toutes les parties ont souhaité la mise en place de cette instance qui en est le prolongement naturel. La gouvernance quadripartite est véritablement sa clé de voûte. Le travail, inscrit dans le temps et régulier, permet de trouver le nécessaire consensus pour la prise de décision tout en levant les obstacles majeurs.

Pourriez-vous expliquer le fonctionnement de la gouvernance du CNEFOP ?

Le CNEFOP a notamment pour mission d'élaborer au niveau national des orientations triennales. Il énonce les priorités ainsi qu'une stratégie concertée. Le bureau constitue l'instance de travail au quotidien préparant les orientations, un certain nombre d'avis et établissant l'ordre du jour. Il réunit une quinzaine de personnes une fois par mois. En outre, le Conseil s'appuie sur 5 commissions :

- Evaluation,
- Comptes,
- Territoires,
- Parcours professionnels,
- Qualité et développement des compétences et des qualifications.

Enfin, le Conseil a un rôle d'animation, de « facilitateur » auprès des secrétariats permanents des 22 CREFOP sans exercer sur ceux-ci de tutelle. Mais il s'assure que les travaux en région qui alimentent ses propres réflexions, se font bien dans l'esprit du Conseil National.

Quels sont les avantages de ce nouveau conseil par rapport au CNE (Conseil national de l'emploi) et au CNFPTLV (Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie) ? Autrement dit, en quoi se justifiait la disparition du CNFPTLV au profit du CNEFOP ? Quelles sont ses missions ?

La fusion du CNFPTLV et du CNE est, selon moi une évolution logique. Ces deux structures coexistaient auparavant, or les liens entre compétences professionnelles, formation et orientation tout au long de la vie sont très étroits : regrouper ces champs permet davantage de synergies et de cohérence. En outre, les problématiques d'emploi et de formations sont

mises en œuvre de manière concertées au niveau des Régions et de l'Etat. Le CNEFOP, dans ce contexte rassemble toutes les parties : l'Etat, les partenaires sociaux et les Régions avec un maitre mot : la concertation !

Quel sera l'enjeu de l'évaluation des politiques relatives à la formation ?

L'enjeu de l'évaluation des politiques relatives à la formation est clair : un meilleur fonctionnement du marché du travail. Le CNEFOP est une instance d'avis, de consultations, de concertation, de propositions, de recommandations et de diffusion des bonnes pratiques. Sa capacité d'action est portée par une volonté partagée par tous les acteurs qui le composent dans un souci permanent de réactivité pour que les avancées sur ce marché soient durables et significatives.

Selon vous, quel rôle supplémentaire apporte le COPANEF (Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) à ce dispositif ? Le dialogue fonctionne-il bien entre ces deux instances ?

Le dialogue entre le COPANEF et le CNEFOP est permanent et constructif. Nous travaillons ensemble avec un même objectif : être au plus près des problématiques qui se posent tout au long de la vie professionnelle. Le COPANEF et les COPAREF (Conseils paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation) ont notamment dans leurs compétences la liste des formations accessibles dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation). Le CNEFOP doit veiller à la bonne cohérence des décisions prises par les financeurs (Régions, Etats) avec celles des partenaires sociaux. Les échanges sur ce terrain ont été intenses depuis le début de l'année.

Commencez-vous à appréhender les conséquences de la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) sur le regroupement des régions ? Le regroupement aura-t-il une incidence sur la composition du CNEFOP où est-ce trop tôt pour en parler ?

Bien évidemment, le CNEFOP va intégrer pleinement cette réforme. Actuellement, 14 sièges sont réservés aux Régions : 13 pour les Régions métropolitaines, ce qui correspond au nouveau découpage, et un siège pour les Régions d'Outre-Mer. Enfin, les CRIFOP (Centre Régional Insertion Formation Professionnelle) devront épouser rapidement la nouvelle cartographie.

Au 31 août, 1,73 million de CPF ont été ouverts, est-ce le reflet du succès de ce dispositif ?

Les chiffres sont effectivement significatifs : le conseil en évolution professionnelle (CEP) rencontre son public. Au 1er septembre, 1,73 million de comptes avaient été ouverts sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, 86 025 dossiers de formation créés et 36 936 validés. Sur le seul mois d'août, plus de 15 000 personnes ont obtenu le feu vert, soit un peu plus qu'en juillet (plus de 14 000 dossiers validés). Le nombre de plusieurs dizaines de milliers de dossiers validés par mois devrait être atteint à la fin 2015.

Pensez-vous à ce jour que la réforme de la formation professionnelle continue est une réussite ? Est-ce un pas important pour la prise de conscience des salariés sur leur besoin de se former ?

Tout ce qui peut contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi est essentiel. Les salariés l'ont bien compris, et sont de plus en plus nombreux à utiliser les leviers d'action mis à leur disposition. La création du CPF représente une étape décisive pour eux parce qu'ils peuvent désormais être pleinement acteur de leur vie professionnelle. Chaque situation et chaque problématique doit trouver une réponse concrète et adaptée dans les meilleurs délais, c'est selon moi la meilleure des preuves de la réussite de la réforme. ■

Interview réalisée en septembre 2015

CADRES-CFTC

N° 143 – Trimestriel décembre 2015.
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 : C. Chumiatcher, F. Gardin (Sextant Expertise), JM. Marx, M. Minhoto, T. Panouillé, C. Pellet (Sextant Expertise), N. Pétrot (Ethix), P. Poizat et JP. Therry

Crédit photos :
CFTC Cadres, Bernard Gouédard
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.

Le Compte Personnel d'Activité (CPA)

Rappel :
Au cours des dernières années, d'importants progrès ont été réalisé pour renforcer la portabilité des droits sociaux. En contribuant à aider les salariés à construire leur propre parcours professionnel tel que cela est d'ailleurs inscrit dans notre statut du travailleur.

- Le 11 janvier 2008 – ANI sur la modernisation du marché du travail.
- Le 14 juin 2013 – Loi sur la sécurisation de l'emploi, issue de l'ANI du 11 janvier 2013.
- Le 20 janvier 2014 – Loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, création du compte personnel de prévention de la pénibilité.
- Le 5 mars 2014 – Loi sur la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, (issue de l'ANI du 14 décembre 2013) détaillant la mise en place du compte personnel de formation, du conseil en évolution professionnel et création du service public régional de l'orientation.
- **A la demande du Président de la République, la loi du 17 août 2015 (Rebsamen) dans son article 38 créée le Compte Personnel d'Activité.**

Le CPA devant prendre effet au 1er janvier 2017, rassemblera des droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel, dès l'entrée sur le marché du travail d'un salarié et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut.
Le CPA constituera le socle d'un nouveau modèle social.

Lors de la Conférence sociale pour l'emploi du 19 octobre 2015, le Gouvernement a souhaité que les organisations syndicales et patronales engagent une négociation, afin d'aboutir à un accord relatif aux principes, à la méthode, et au calendrier de la construction du CPA, ainsi qu'aux leviers d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels.
Le projet de loi qui sera présenté au Parlement début 2016 tiendra compte des résultats de la négociation, sachant que les partenaires sociaux sont invités à se saisir des trois domaines suivants :
- Les principes qui doivent régir le fonctionnement du CPA
- Le contenu pour la mise en œuvre de la première étape de réalisation du CPA
- L'agenda de discussions en 2016 pour mieux sécuriser les parcours professionnels.

Rappelons que sous l'impulsion de son « Statut du Travailleur » la CFTC était inspiré par la recherche de la continuité des droits pour la mise en place de dispositifs similaires via la négociation interprofessionnelle : portabilité des droits en matière de santé, d'invalidité, décès et formation professionnelle. Ce CPA pour la CFTC doit aller au delà des droits annoncés, il doit englober les dispositifs du compte épargne temps et épargne entreprise, ainsi que l'ensemble des domaines de la protection sociale.

Un premier tour de table s'est tenu le 1er décembre au Ministère du travail, dans la configuration quadripartite mise en place dès 2013, et toujours présidé par Jean-Marie MARX.

Le thème de ces premiers échanges était d'examiner et de savoir comment accompagner les jeunes sortis du système scolaire sans qualification - qui sont au nombre de 20 000 selon le Ministère de l'enseignement national – afin de leurs permettre d'entrée dans le futur CPA.
Pour la CFTC Cadres, le décor est planté, nous soutenons notre Confédération pour que ce CPA soit un système véritablement universel qui couvre l'ensemble des citoyens actifs tel qu'inscrit dans la loi, afin que les droits soient attachés à la personne et utilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Il faudra aussi que très rapidement les régions, dans leurs nouvelles configurations, précisent aux négociateurs l'enveloppe qu'elles vont consacrer en particulier pour remettre à l'étrier les jeunes sortis du système scolaire, qui ne sont malheureusement même pas au niveau du socle des connaissances et compétences inscrit dans la loi sur la FPC.

Cette négociation va être menée à un rythme effréné, puisque la Ministre souhaite présenter fin mars son projet de loi pour une mise en place au 1er janvier 2017, il ne faudrait donc pas qu'à la sortie ce CPA soit une coquille vide... ■

Article réalisé par Jean-Pierre THERRY

Asset Management

La gestion des risques ne cesse de se développer depuis une trentaine d'années et s'est structurée comme une fonction propre, au-delà du seul secteur de la banque et de l'assurance où cette matière s'est pourtant développée. Aujourd'hui, entreprises comme institutions publiques sont concernées et recherchent à minorer leurs risques en préservant leur capital financier, leur savoir et leur réputation. Ainsi, la fonction de *risk manager,* initialement réservée au secteur des banques et des assurances, se répand progressivement dans les autres secteurs d'activité.

Concrètement, la fonction de *risk manager* consiste à identifier et à traiter avec méthode les risques auxquels fait face l'entreprise. Ces risques peuvent être politique, juridique, commercial, industriel, social, environnemental, etc. Dans les multinationales, on estime que 30 % des structures disposent d'un *chief risk officer* et que 70 % sont dotées d'un département *risk management*.

Pour autant, le développement des assurances modernes ou de la gestion pour compte de tiers n'est pas à l'origine de la gestion des risques. En effet, dès le IVe siècle avant JC, des traces de prédiction et de gestion des risques ont pu être découvertes en Mésopotamie où étaient garantis, sous forme de prêts, les transports de marchandises par voie terrestre ou maritime. En Chine, au Ve siècle avant JC existaient déjà des pratiques assurantielles afin de lutter contre les désastres naturels.

Les Grecs et les Romains fournissent également, durant l'Antiquité, des prémices de pratiques assurantielles. En effet, à cette période, les peuples pratiquant le commerce maritime ont cherché à se prémunir des aléas de l'activité maritime. C'est ainsi qu'est né le « prêt à la Grosse aventure » qui permettait en cas de perte par fortune de mer, d'être dispensé du remboursement de la somme prêtée. En échange, en cas d'expédition réussie, un intérêt était dû au préteur.

Différentes disciplines se sont intéressées au risque : les mathématiques (particulièrement avec la découverte par Pascal des probabilités, la formalisation du risque avec les statistiques), l'économie et la finance, la psychologie, l'ingénierie technique…

Dans le cadre de la gestion d'actifs, un risque provient du fait que l'entité, l'entreprise ou l'organisation, possède des « valeurs » qui peuvent être matérielles ou non, et qui pourraient subir une dégradation ou un dommage. La nécessité d'une bonne gestion des risques se retrouve donc en particulier dans la construction de portefeuilles. En effet ceux-ci peuvent être composés de différentes classes d'actifs en fonction de leurs zones géographiques, leurs secteurs, leurs thématiques, leurs styles de gestion ou leur maturité. En général, le gestionnaire d'actifs propose à ses clients investisseurs un portefeuille dont le profil de risque est déterminé au préalable : gestions à profil prudent, équilibré, dynamique ou agressif. Concrètement, le profil de risque dépend principalement du dosage entre produits de taux et actions.

Le risque d'un placement désigne l'incertitude de sa rentabilité future. En effet, les performances d'un investissement dépendront de l'arbitrage entre la rentabilité espérée et le risque pris.

Aujourd'hui, les sociétés de gestion de portefeuilles, qui sont des entreprises d'investissement agrées par l'AMF (autorité des marchés financiers), ont en charge la gestion financière, administrative et comptable de portefeuilles

de valeurs mobilières pour le compte de tiers, majoritairement sous la forme d'OPCVM (organisme de placement collectif en valeurs mobilières) et de mandats individuels.

La dernière crise financière a démontré que dans la gestion des actifs, si la rentabilité visant à permettre la valorisation d'un portefeuille ou d'un titre est le but recherché, elle ne peut se faire sans une parfaite connaissance des risques et de leur gestion. Mais encore faut-il identifier ces risques.

Le risque de crédit ou de contrepartie

Le risque de crédit représente le risque de défaillance d'une partie face à ses engagements. C'est l'un des risques les plus importants car lorsqu'il se réalise, il correspond à la perte à supporter pour cause de défaillance ou défaut de paiement. Se prémunir du risque de crédit consiste donc à diversifier systématiquement son portefeuille de contreparties mais aussi à suivre très attentivement l'évolution de la situation financière des contreparties les plus importantes afin de réagir rapidement en cas de défaillance.

Exemple : on dit souvent des entreprises françaises qu'elles n'exportent pas assez. Le baromètre export Euler Hermès de mai-juillet 2014, qui dresse un panorama des intentions des entreprises françaises à l'export en 2015, montre que le risque de crédit est le principal frein à l'export (devant le coût de transport) puisque 55 % des entreprises interrogées déclarent craindre l'incapacité de leurs clients à honorer leurs engagements, ce qui se conjugue avec le fait que 47 % des entreprises déclarent manquer d'information sur la situation financière de leurs clients potentiels. C'est pourquoi la Banque Mondiale, dans son rapport *Doing Business 2015 : au-delà de l'efficience* s'attache à analyser les réglementations qui s'appliquent aux entreprises dans le monde, et notamment le règlement de l'insolvabilité. Cet indicateur permet aux entreprises d'en savoir plus sur le temps, le coût, le résultat d'un processus d'insolvabilité pour une entreprise standard et le taux de recouvrement pour les créanciers garantis (en s'intéressant principalement à l'efficience des tribunaux en charge de l'insolvabilité).

Le risque de liquidité

En matière financière, le risque de liquidité survient lorsqu'il devient difficile, voire impossible de vendre dans les délais souhaités des titres détenus dans les portefeuilles à des prix proches des derniers prix de valorisation, ceci du fait d'une liquidité insuffisante de ces titres sur le marché. Le risque de liquidité peut alors avoir un impact sur la valorisation du portefeuille et même poser des difficultés de remboursement des clients souhaitant racheter leurs parts.

Pour prévenir ce risque, il est recommandé de veiller à respecter une certaine adéquation entre la liquidité des actifs des OPC (Organisme de placement collectif) et celle de leur passif.

Dans un aspect plus général, le risque de liquidité s'entend du manque de liquidité mobilisable pour faire face aux créances par exemple comme cela s'est produit en Grèce où les épargnants ont voulu retirer de leurs banques plus d'argent qu'il n'y avait de dépôts.

Le risque de marché

Le risque de marché résulte des fluctuations des prix des instruments financiers qui composent les portefeuilles des organismes de placement collectif.

Il peut s'agir d'une fluctuation du cours des actions, des taux d'intérêts, des taux de change, du cours des matières premières… Ce risque est généralement mesuré par la volatilité du marché qu'on essaye de calculer statistiquement, sans pour autant pouvoir y inclure toutes les incertitudes propres aux marchés.

Exemple : le flash crash du 6 mai 2010 aux Etats-Unis qui correspond à un effondrement boursier de quelques minutes (14 minutes exactement) ayant entrainé la baisse de près de 1 000 points (9 %) de l'indice Dow Jones Industrial Average à cause des craintes sur la dette souveraine de la Grèce.

Le risque opérationnel

Il s'agit du risque de pertes résultant de procédures internes inadaptées ou défaillantes, d'erreurs humaines, de défail-

lances des systèmes informatiques, d'évènements extérieurs (incendie, inondation…) et qui sont par nature très difficiles à quantifier. Il s'agit donc des risques qui existent depuis toujours dans les compagnies puisque liés à leur fonctionnement opérationnel (et inclus donc les risques de fraude, de détournement…). Selon la définition officielle donnée par le comité de Bâle, il s'agit des *« risques de pertes dues à l'inadéquation ou à la défaillance de processus internes dues au personnel ou aux systèmes ainsi que celles dues aux évènements extérieurs »*.

Exemple : l'affaire Madoff où avait été mis en place une escroquerie connue sous le nom de « chaine de Ponzi » : Madoff proposait des rendements très élevés, mais en faisait payer les intérêts des premiers investisseurs avec le capital apporté par les derniers entrés.

Exemple : la faillite de la banque Barings, banque la plus ancienne du Royaume-Uni. La cause de cette faillite provient des risques pris par l'un de ses traders. Celui-ci, disposant d'une large autonomie, a pris d'importantes positions à découvert sur l'indice Nikkei (principal indice boursier de la bourse de Tokyo) en dépassant les montants autorisés. La chute de l'indice due au tremblement de terre de Kobe a engendré d'énormes pertes pour Barings, ce qui l'a conduit à la faillite en 1995. Les causes ont été un risque humain volontaire associé à un manque de contrôles et une mauvaise séparation des pouvoirs.

Le risque du système d'information

La généralisation des traitements et des échanges de masse par les technologies de l'information et de la communication rend la sécurité des systèmes d'information indispensable. En effet, ceux-ci ont aujourd'hui une importance stratégique.

En cas de survenance d'un dysfonctionnement dans le système d'information, il est indispensable qu'ait été prévu un « plan de continuité » afin d'assurer la pérennité des services et l'ininterruption de l'activité.

Ce risque peut survenir en raison d'un accident (suite à un évènement naturel, une panne de matériel), d'erreurs dans la conception ou la programmation du système d'information ou encore résulter d'une malveillance ou d'un sabotage.

Le risque de réputation

Egalement appelé parfois risque d'image, il s'agit du risque résultant d'une perception négative de la part des clients, des contreparties, des actionnaires, des investisseurs ou des régulateurs qui peut affecter défavorablement la capacité d'une entreprise à maintenir ou engager des relations d'affaires et la continuité de l'accès aux sources de financement.

En effet, la réputation peut être entendue comme un actif stratégique pour le développement et la valorisation de l'entreprise. La survenance d'un scandale, par exemple lié à des pratiques sociales ou environnementales peut en effet avoir une influence sur la réputation de l'entreprise et représenter un risque financier comme l'a démontré le scandale provoqué par l'affaire Volkswagen.

Cela est d'autant plus vrai suite aux crises financières successives. Banques comme assurances tentent d'améliorer leur réputation face à l'opinion publique. Un baromètre permettant de mesurer la réputation de huit établissements bancaires sur Internet a d'ailleurs été créé par la société *Sésame,* et le Crédit Agricole en ressort en tête, notamment grâce à son engagement pour l'agriculture durable, pour le développement du micro-crédit ou son image de banque proche des territoires alors qu'à l'inverse, la BNP-Paribas et la Société Générale ne bénéficient pas d'une bonne réputation.

La réputation est devenue une véritable variable économique à part entière, considérée par les entreprises comme un véritable actif immatériel.

Le contrôle des risques

Le contrôle des risques est devenu un thème central pour les assureurs et les gestionnaires d'actifs. Ceux-ci ont par exemple dû renforcer leurs mécanismes de contrôle avec les crises financières de ces dernières années.

Le contrôle assure notamment la surveillance prudentielle des risques de marché, de taux et de liquidité des actifs en portefeuille. L'objectif est de mesurer et de maîtriser ces risques, tout en respectant d'une part la réglementation et d'autre part les exigences des investisseurs (catégorie des fonds et profil des risques).

Dans les sociétés de gestion, le contrôle des risques est devenu une fonction obligatoire, parfois confiée à un tiers spécialisé et agrée à cet effet.

Après la crise des *subprimes*, le contrôle a été renforcé concernant le risque de liquidité qui s'est traduit par la disparition pure et simple du marché de certains titres.

A titre d'exemple, chez Groupama Asset Management, trois niveaux de contrôle interne ont été organisés. Au premier niveau, le contrôle des risques est assuré par les opérationnels, leurs managers et un réseau de correspondants de contrôle interne au sein des services. Ici, chaque service a la responsabilité des contrôles systématiques et récurrents sur son activité. Au sein de chaque service est également désigné un Correspondant de contrôle interne (CCI) qui a pour rôle de faire le lien avec le deuxième niveau de contrôle. Ce deuxième niveau de contrôle est géré par un « pôle contrôle » ainsi que par la Direction des risques, laquelle est directement rattachée au Directeur Général en charge des risques d'investissement. Enfin, un troisième niveau de contrôle est assuré par l'Audit Interne qui évalue périodiquement la qualité du fonctionnement du dispositif de contrôle interne de la société et peut conduire des missions ponctuelles sous forme d'enquêtes.

Outre ces contrôles internes, une nouvelle forme de contrôle européen a vu le jour.

Solvabilité II et la gestion des risques :

Qu'est que « solvabilité 2 » ?

Ce que l'on appelle communément solvabilité II est une réforme de règlementation européenne concernant le monde des assurances, mutuelles et groupes de protection sociale. Dans la suite de Bâle 2 (s'appliquant aux risques bancaires), son objectif est bien de mieux adapter les fonds propres exigés de ces derniers, aux risques qu'ils encourent du fait de leur activité. Après *Solvabilité I* qui prévoyait une marge de solvabilité déterminée en fonction de pourcentages sur les primes et les sinistres, la réglementation des assurances passe à des règles plus complexes intégrant le risque, soit par l'application d'une formule standard, soit par la prise en compte d'un modèle interne.

Solvabilité II repose sur trois piliers :

- Le **premier pilier** a pour objectif de définir les normes quantitatives de calcul des provisions et des fonds propres. Ces niveaux règlementaires sont définis pour les fonds propres : MCR (minimum capital requirement) et SCR (solvency capital requirement).
- Le **deuxième pilier** a quant à lui, pour objectif de fixer des normes qualitatives de suivi des risques internes aux sociétés. Il prévoit également comment l'autorité de contrôle doit exercer ses pouvoirs de surveillance dans ce contexte. L'identification des sociétés "les plus risquées" est un objectif et les autorités de contrôle auront en leur pouvoir la possibilité de réclamer à ces sociétés de détenir un capital plus élevé que le montant suggéré par le calcul du SCR et/ou de réduire leur exposition aux risques.
- Le **troisième pilier** concerne l'ensemble des informations détaillées auxquelles le public aura accès, d'une part, et auxquelles les autorités de contrôle pourront avoir accès pour exercer leur contrôle, d'autre part.

En quoi cette réglementation va garantir la solvabilité de ces groupes d'assurance et de protection sociale ?

D'une part il y aura une complexification de la chaîne de décisions internes à ces groupes du fait de la règle dites des « quatre yeux », rendant la prise de mauvaises décisions plus difficile et garantissant déjà une forme de contrôle interne de ses deux directeurs généraux. D'autre

part, les administrateurs, dont la responsabilité civile, voire pénale, peut être engagée en cas de non-respect des obligations (d'où une formation prévue pour les administrateurs de GPS), seront amenés à donner systématiquement leur avis sur la gestion des risques et les décisions critiques qui peuvent en découler. En outre, la profusion et la complexité des normes quantitatives dictées par le nouvel environnement réglementaire (autant dans le pilier 1 que dans le pilier 2 dit qualitatif) nécessitent un nombre croissant d'interventions de spécialistes de grande qualité afin d'assister le dirigeant dans sa prise de décision.

Solvabilité II va donc induire une double mise en place de contrôle interne et intrinsèque, un renforcement du contrôle *ex ante* des décisions par les organes non exécutifs, d'une part, un accroissement important du nombre de paramètres à intégrer dans une prise de décision, d'autre part. En d'autres termes, le dirigeant d'un groupe de protection sociale ou d'une mutuelle devra associer plus étroitement son conseil d'administration ou son conseil de surveillance à ses prises de décision, tout en s'appuyant plus qu'avant sur des spécialistes du secteur.

Cette réglementation va-elle à l'encontre de l'idée de performance ? Le contrôle va-t-il empêcher la performance dans ces groupes ?

L'application de Solvabilité II induit une seconde conséquence sur le fond. La nouvelle norme change le cadre de la performance en vigueur jusqu'à présent dans les organismes d'assurance. La gestion du risque devient l'un des critères majeurs de performance, cette dernière étant systématiquement ajustée par le risque. À la contrainte réglementaire va donc s'ajouter la pression du marché, qui s'assurera que la gestion du risque n'entrave pas les résultats financiers.

Sous cette nouvelle réglementation, la création de valeur n'est plus « l'Alpha et l'Omega » de la performance. Or, pour servir la performance ajustée par le risque, le management doit s'adapter : le risque doit être dorénavant au cœur des fonctions des organismes d'assurance, Solvabilité II attendant des managers non seulement qu'ils comprennent cette nouvelle culture du risque, mais encore qu'ils fassent de la prise en compte du risque un critère déterminant dans leurs prises de décision. Un nouveau cadre de référence du management devra être constitué en conséquence. Le pilotage et le management par le risque sont des nécessités induites par Solvabilité II mais sans rien enlever aux performances des groupes : le cadre de référence change pour sécuriser les pratiques.

Pour réussir à tirer le meilleur parti de la réforme, il convient d'avoir une vision globale de la gestion du risque et de sa future place dans les organismes d'assurance et autres groupes plutôt qu'une approche de simple mise aux normes de l'organisme.

Après avoir exposé les différentes formes de risque, il faut encore se demander si le risque est uniquement financier ou s'il peut être complété par d'autres notions.

Le risque sous l'angle de l'investissement socialement responsable :

L'investissement socialement responsable se base sur une approche différente du risque puisqu'il s'agit d'intégrer du développement durable au sein de la gestion financière. Habituellement, afin de faire un bon choix d'investissement, on se réfère en premier lieu à une analyse des risques économiques et financiers. L'approche n'est pas la même quand il s'agit d'ISR car on va pousser plus loin cette analyse en s'intéressant aux risques extra financiers qui ne sont pas intégrés au compte d'une entreprise, mais qui peuvent avoir une influence sur la santé financière de cette dernière. Ce risque extra financier qu'on ne retrouve pas au bilan peut donc avoir un résultat financier final imprévu. C'est pourquoi dans ce type d'investissement, la société d'asset management va analyser l'ESG (environnement sociétal et gouvernance) de l'entreprise en question afin de savoir si l'investissement est socialement responsable.

Par exemple une entreprise comme Total souffre d'une image environnementale dégradée qui peut nuire à l'investissement. Pour qu'un investissement devienne socialement responsable, il faut que Total mette en place des actions de sauvegarde de l'environnement. Ainsi, c'est aux sociétés mêmes d'identifier quels sont les risques extra financiers qui peuvent nuire à l'investissement.
Autre exemple, l'ISR peut amener l'investisseur à se poser des questions qui n'ont rien à voir avec le bilan financier de l'entreprise : l'entreprise permet-elle la transmission des compétences de ces salariés les plus âgés vers ses salariés les plus jeunes (la perte de compétence étant un risque dans l'entreprise) ? La gouvernance de l'entreprise est-elle faite par une seule personne ou par plusieurs (le défaut de gouvernance en cas de décès peut aussi avoir une incidence économique comme par exemple Steeve Job chez Apple) ?

Pour ce faire et répondre le plus justement à ces questions, il peut être mise en place une approche « best in class » secteur économique par secteur économique, ce procédé consistant à se demander qui a les meilleures approches et résultats en matière environnementale, sociale ou de gouvernance. Par exemple, si une entreprise met en place une procédure de prévention et de réparation pour ses salariés ou clients, elle sera « meilleure élève » qu'une entreprise qui n'en prévoit aucune, l'investissement sera donc plus sûr avec cette approche et le risque sera moindre.

L'ISR et l'ESG peuvent s'appliquer à toutes les tailles d'entreprise même s'il sera plus facile de connaître les « best in class » des secteurs et des entreprises les plus en vue. Finalement, les investisseurs en arrivent à une approche de gestion thématique des produits par le fait de l'ISR : transition énergétique ou encore politique de prévention du vieillissement dans l'entreprise etc.
En résumé on peut dire qu'il existe deux finalités dans l'ISR (même s'il y a souvent autant de pratiques différentes d'ISR qu'il n'y a d'investisseurs) :

- Maîtriser les risques avec pour objectif une meilleure performance à long terme : les acteurs financiers qui peuvent avoir ce genre de pratiques sont des investisseurs de long terme qui utilisent des grilles de référence extra-financières. L'analyse au-delà du champ purement économique peut aussi permettre d'identifier des opportunités de croissance dans des entreprises ou des secteurs d'activité qui, via la commercialisation de produits éco-conçus, ou l'utilisation de ressources naturelles limitées par exemple, savent s'adapter ou anticiper de nouvelles attentes des clients ou de nouvelles contraintes économiques.

- Conjuguer risques financiers et éthique : l'ISR est un moyen d'investir dans des entreprises dont les pratiques sont compatibles avec celles de l'investisseur ou de son client. L'analyse extra-financière doit ainsi leur permettre d'exclure de leurs investissements des secteurs d'activité tels que le tabac, l'alcool, l'armement, etc. qui ne sont pas en phase avec leurs valeurs morales ou des entreprises qui font l'objet de controverses parce qu'elles sont coupables de violation des grandes conventions internationales (travail des enfants, droits de l'Homme par exemple).

Au plan international, le nombre de grands investisseurs (banques, assurances, fonds de pension, etc.) ayant adopté une approche ISR augmente fortement. Les particuliers peuvent aussi choisir de placer leur épargne dans des produits qui ont ce type d'approche que l'on appelle des fonds ISR. Bien que ce type de produits soit encore très peu proposé aux clients individuels, tous les grands réseaux bancaires et assurantiels en disposent aujourd'hui, permettant à chacun d'entre nous d'avoir un positionnement socialement réfléchi même en matière de finances. ■

Article réalisé par
Clémence CHUMIATCHER et Thomas PANOUILLÉ

Le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE)

Le 1er décembre dernier le CESE a changé de Présidence. Patrick BERNASCONI a été élu Président, dès le premier tour du scrutin. Il est l'ancien Président de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) et membre du Bureau exécutif du MEDEF depuis 2005.

Nouveau Bureau du CESE reçu à l'Elysée.

Lors de son discours d'investiture le nouveau Président a tout d'abord tenu à remercier tous les conseillers venus du monde syndical, associatif ou de l'entreprise qui l'ont aidé pendant deux ans à préparer sa candidature. Le CESE dit-il doit « anticiper collectivement l'avenir, pour mieux le préparer ». Il indique également que « les sujets à traiter nécessitent l'expérience, l'expertise, la connaissance… pour que soient remplies sereinement nos missions, loin de l'idéologie, de la politique… »
Pour Patrick BERNASCONI « trois pistes s'ouvrent pour mieux servir notre Assemblée, afin qu'elle serve mieux les français » : dans un premier temps « Le CESE doit s'attaquer aux blocages de la société : ceux que le débat politique, qui entretient les antagonismes, n'arrive pas à lever. » Dans un second temps il faut « nous accorder pleinement avec nos missions, et les assumer en totalité : réflexe Cese pour le gouvernement, recours Cese pour la société et évaluation des politiques publiques. » Pour terminer « il faut réhabiliter collectivement l'idée du consensus, trop souvent synonyme de faiblesse. Des consensus forts qui débouchent sur l'action dans le respect des différences qui ont pu s'exprimer conformément à l'esprit démocratique ».

La nouvelle composition du Bureau avec six Vice-présidents :

- Claude COCHONNEAU (représentant des exploitants et des activités agricole) ;
- Pascale COTON (CFTC) ;
- Bruno GENTY (Environnement et nature) ;
- Dominique GILLIER (CFDT) ;
- Patrick LENANCKER (Coopératives) ;
- et Jean-François NATON (CGT).

De plus, Marie-Andrée BLANC (UNAF) et Jean GROSSET (personnalité qualifiée) sont élus questeurs.

A noter que la CFTC-Cadres en la personne de notre Président Patrick POIZAT jouera un rôle non négligeable en qualité d'attaché de groupe du Cese. ■

Groupe CFTC au CESE

Président :
M. VIVIER Bernard

Membres :
Mme COTON Pascale
Mme LECERF Christine
Mme ROGER Laurence
M. SAGEZ Bernard
M. THOUVENEL Joseph

52e Congrès Confédéral Vichy 17-20 novembre 2015

Ouverture du Congrès par Philippe LOUIS, un vrai moment de recueillement suite aux attentats qui se sont déroulés le 13 novembre 2015 à Paris :

« Chers congressistes, Chers amis, vous comprendrez bien que compte tenu de l'extrême gravité des événements de ce week-end, nous ne pouvons pas débuter ce congrès comme si rien ne s'était passé. Comme si on ne s'était pas attaqué aux valeurs les plus fondamentales de notre société, de notre nation. Ces valeurs, ce sont la liberté, la fraternité, la paix, le respect de l'homme dans toutes ses dimensions, toutes ses différences qui sont autant de richesses, dans ses aspirations à plus d'égalité, à plus de justice… Ces valeurs, ce sont aussi les nôtres. Ce sont les valeurs de la CFTC. » Il conclut par un vrai message d'espoir « alors cette semaine, entre nous, puis dans les semaines, les mois, les années qui viennent sachons être des « veilleurs », sachons dissuader autour de nous tous ceux qui pourraient être tentés de céder au piège de la division parce qu'incrédules, parce qu'en colère comme chacun d'entre nous peut l'être aujourd'hui face à l'inacceptable. Sachons donc à tout moment, en tous lieux incarner cette spécificité qui est la nôtre. Celle d'un syndicat se référant à une spiritualité ouverte à tous, une spiritualité qui place au sommet de ses principes, de son action le respect de la personne humaine. »

Synthèse du discours d'ouverture de Philippe LOUIS :

En démarrant son intervention le Président sortant a rappelé la bataille de la représentativité et le verdict des urnes : « 9,3 % des voix des salariés s'étaient portées sur les candidats ou listes CFTC. » **N'oublions pas que la CFTC Cadres a obtenu 12 % des voix des cadres de notre Pays.**

Philippe Louis a ensuite rappelé les accords signés par la CFTC en particulier ceux actés dans notre statut du travailleur comme l'ANI de janvier 2013, sur la sécurisation de l'emploi qui est à l'origine de :

- La généralisation de la complémentaire santé, (ouverture de nouveaux droits pour chaque salarié non couvert aujourd'hui avec application au 1er janvier 2016).
- La création d'un compte personnel de formation ;
- Le soutien du pacte de responsabilité ;

Le Président de la CFTC a également fait un point sur le Congrès extraordinaire de 2013, qui a permis de préciser les règles de subsidiarité interne, afin d'ouvrir notre mouvement aux femmes et aux jeunes, en particulier dans nos instances dirigeantes.

Pour la CFTC Cadres c'est grâce à cela qu'un jour nous pourrons examiner ensemble nos progrès quand les fédérations et les régions désigneront en titulaire autant de femmes que d'hommes, comme nous l'avons fait nous même au niveau de nos représentants régionaux APEC.

Rapport d'activité 2011-2015 présenté par Pascale COTON :

Cette dernière a énormément insisté sur le fait que la CFTC a beaucoup œuvré pour la sécurisation des parcours professionnels. Elle a ensuite développé plusieurs thèmes concernant notamment :

- La formation professionnelle, pour laquelle la CFTC a pris activement part aux négociations, qui joue un rôle crucial dans l'accompagnement des transitions professionnelles.
- Les jeunes qui sont une priorité pour la CFTC, avec la mise en avant de l'apprentissage qui est une réponse adaptée à l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail.

- Le logement qui est une préoccupation majeure des familles dans la gestion de leur budget.
- La santé, la qualité de vie au travail.
- Les retraites avec la signature de l'accord permettant la pérennisation des régimes AGIRC/ARRCO…

Discours de clôture de Philippe LOUIS réélu Président de la Confédération :

Deux chiffres à retenir :

- Approbation du rapport d'activité à 88 % bilan positif des actions menées au cours des 4 années passées.
- Approbation de la motion d'orientation à 91 % qui propose de créer un nouveau contrat social.

Philippe LOUIS a indiqué que la CFTC est implantée dans de nombreuses entreprises, et que le nombre d'adhérents est en progression. Ce qui a pour conséquence que la CFTC est reconnue comme un acteur de poids dans le paysage syndical français. Le Président conclu en s'adressant à Myriam EL KHOMRI, Ministre du Travail, en l'invitant à faire la révolution avec Nous. Une révolution qui consiste à privilégier l'humain par rapport aux considérations financières.

Retour sur l'Intervention de Myriam EL KHOMRI
Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Elle a tout d'abord tenue à s'exprimer sur les tragiques évènements qui se sont déroulés une semaine auparavant, en félicitant les organisations syndicales d'avoir condamné les attentats et en indiquant que « nous allons devoir vivre ensemble encore plus qu'avant… Vivre ensemble, c'est fraterniser, trouver ce qui nous rapproche, se sentir solidaires les uns des autres. ».

La Ministre a mis en avant le thème de ce 52e congrès : « un nouveau contrat social », elle indique qu'elle sait que « cet engagement n'est pas un mot vain » et que le gouvernement a depuis 2012 donné sa place au dialogue social, en particulier auprès des élus et délégués syndicaux. C'est le sens des Conférences sociales, des réformes sur la représentativité dont la CFTC est sortie renforcée.

Pour elle notre « syndicat a été au rendez-vous de toutes les réformes : la sécurisation de l'emploi, la qualité de vie au travail, la réforme de la formation professionnelle, la réforme de l'assurance chômage ou encore le dialogue social en entreprise ».

En conclusion Myriam EL KHOMRI indique que la CFTC « est forte de ses 94 ans d'histoire, elle est forte de son engagement constant pour la liberté, forte de ses valeurs humanistes et de ses combats… Ensemble, nous avons les moyens de construire le modèle social du XXIe siècle. La CFTC a toujours été au rendez-vous du progrès social, elle le sera demain ! »

Le Congrès s'est terminé par la Marseillaise, moment émouvant qui rappelait le long silence lors de l'ouverture de ses 4 journées.

La CFTC Cadres continuera de s'engager dans le sens de la motion d'orientation présentée lors de ce 52e Congrès. Nous avions d'ailleurs déjà abordé un certain nombre de points dans notre propre motion d'orientation en 2009 :

- L'organisation du pouvoir de l'actionnariat des salariés et de l'épargne temps.
- L'instauration d'une véritable participation et d'un vrai dialogue social dans les entreprises et les collectivités publiques.
- Aller vers une véritable démocratie d'entreprise et une traçabilité sociale et environnementale des produits et services…

Composition du nouveau Bureau Confédéral :

Président : Philippe LOUIS
Secrétaire Général : Bernard SAGEZ
Trésorière : Isabelle THERAIN
Vice- Présidents : Pascale COTON, Joseph CRESPO, Patrick ERTZ et Joseph THOUVENEL.
Secrétaires Généraux adjoints : Thierry DOUINE et Jean-Michel TESSIER
Trésorière adjointe : Christine LECERF
Autres membres du Bureau Confédéral : Éric COURPOTIN, Jérôme DEPAIX, Alain KAUFFMANN et Francis OROSCO.
Secrétaires Confédéraux : Dominique BERTRAND (Prévoyance), Serge BRETTAR (Conflit), Pierre-Jean COULON (Europe et International), Maxime DUMONT (Formation professionnelle) et Pierre JARDON (Dialogue social).

La CFTC Cadres a eu le plaisir de vous accueillir pendant ces 4 journées sur son stand !

Nous tenions à remercier toutes les personnes qui sont venues nous voir sur le Stand CFTC Cadres lors du Congrès Confédéral. Nous espérons avoir pu répondre à vos attentes dans un esprit de convivialité.

Nous tenions d'ailleurs à revenir sur une question de notre Quizz afin de vous apporter quelques précisions : **Depuis quelle année le 1er mai est-il férié en France ?**

C'est la question qui a posé un grand nombre de problème aux congressistes, tellement les références concernant le 1er mai sont plurales et les tentatives de se l'accréditer sont nombreuses pour les politiciens. Si, en France, une fête du travail voit le jour dès 1793, sur une décision de Fabre d'Eglantine, le 1er Pluviôse (janvier), la date du 1er mai a plutôt une origine américaine !

Et plus précisément, c'est le 1er mai 1886, qui constitue la date phare de célébration de cette journée. A l'époque, hommes, femmes et enfants, travaillaient au minimum 12 heures par jour, 7 jours sur 7, et sans aucun jour de congé (aux USA mais aussi au Canada et en Europe). A Chicago, une fois le "développement industriel" en bonne voie, les syndicats, (en place depuis longtemps par ailleurs), se révoltèrent, et manifestèrent pour une journée de 8 heures, un 1er mai. Cette date n'a pas été choisie au hasard car pour nos "cousins" d'Amérique, le 1er mai était signe du renouvellement du contrat de travail, et du début de l'année comptable. A l'occasion d'une réunion, en 1884, du 4e congrès de "l'American Federation of Labor", les principaux syndicats ouvriers se donnèrent pour objectif deux ans pour aboutir dans leurs revendications. C'est ainsi que, le 1er mai 1886, 200 000 ouvriers obtiennent gain de cause, la journée de huit heures, laissant plus de 340 000 insatisfaits qui défilent dans les rues du pays.

Les manifestations d'alors causèrent des morts et des blessés (notamment le 3 mai 1886, parmi les grévistes de l'usine McCormick de Chicago), faisant de ce jour, un jour "culte" aux Etats-Unis. C'est ainsi que 3 ans plus tard, en 1889, la 2e "internationale socialiste", en France, suivant le modèle Américain, décide d'organiser, le 1er mai, une journée de manifestation, sur une proposition de Raymond Lavigne avec pour but affiché d'obtenir comme aux Etats-Unis, une journée de travail de 8 heures et un jour de repos, le dimanche. Le 1er mai 1891, à Fourmies, dans le Nord, 9 ouvriers sont tués par des tirs de policiers, à l'issue de la manifestation. Cette tragédie enracine un peu plus cette date du 1er mai comme symbole des luttes ouvrières, en France, mais aussi en Europe.

En France, l'officialisation du 1er mai en tant que journée chômée aura lieu le 23 avril 1919 au Sénat, qui légalise également la journée de huit heures. Le 24 avril 1941, Pétain instaure officiellement le 1er mai comme fête du Travail et de la concorde Sociale avec un jour non travaillé... En 1947, enfin, le 1er mai deviendra un jour férié, payé et chômé.

Notre grand gagnant (d'une Apple Watch) accompagné de l'équipe de la CFTC Cadres.

Sextant

Loi Rebsamen

Prenez l'initiative du calendrier social afin d'améliorer vos chances d'avoir un dialogue social utile !

Depuis la loi Larcher (2007) et la réforme de la représentativité (2008), négociateurs et législateurs n'ont pas chômé pour moderniser le dialogue social dans l'entreprise. La loi du 18 août 2015 sur le dialogue social et l'emploi - loi dite Rebsamen – entend « simplifier le dialogue social » pour « gagner en richesse » ce qu'il « perdrait en formalisme ». Cette volonté s'exprime notamment dans la réduction du nombre de rendez-vous obligatoires avec les Comités d'Entreprises et les Délégués Syndicaux, et dans le caractère désormais négociable de l'agenda social. Les mois qui viennent vont bouleverser vos habitudes d'élus et de délégués syndicaux : il est plus que jamais urgent de vous informer.

Les 3 temps forts du dialogue social

La loi Rebsamen réorganise le dialogue social autour de 3 temps forts, pour le comité d'entreprise, comme pour les organisations syndicales.
Les CE seront consultés 3 fois dans l'année, avec à chaque fois un droit de recours à l'expertise :

- Orientations stratégiques, conséquences sur l'emploi, orientations de la formation professionnelle et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;
- Situation économique et financière de l'entreprise ;
- Politique sociale, conditions de travail et emploi.

Qui dit consultation, dit aussi :

- Application des délais préfix pour exprimer un avis (les décrets les fixant sont attendus fin décembre) ;
- Expression d'un avis motivé par les élus : l'occasion d'émettre une opinion argumentée et des propositions (vœux) qui légitiment d'autant mieux l'instance de représentation, que la direction est obligatoirement tenue *d'argumenter* la suite (positive ou négative) qu'elle entend leurs donner (L.2323-3).

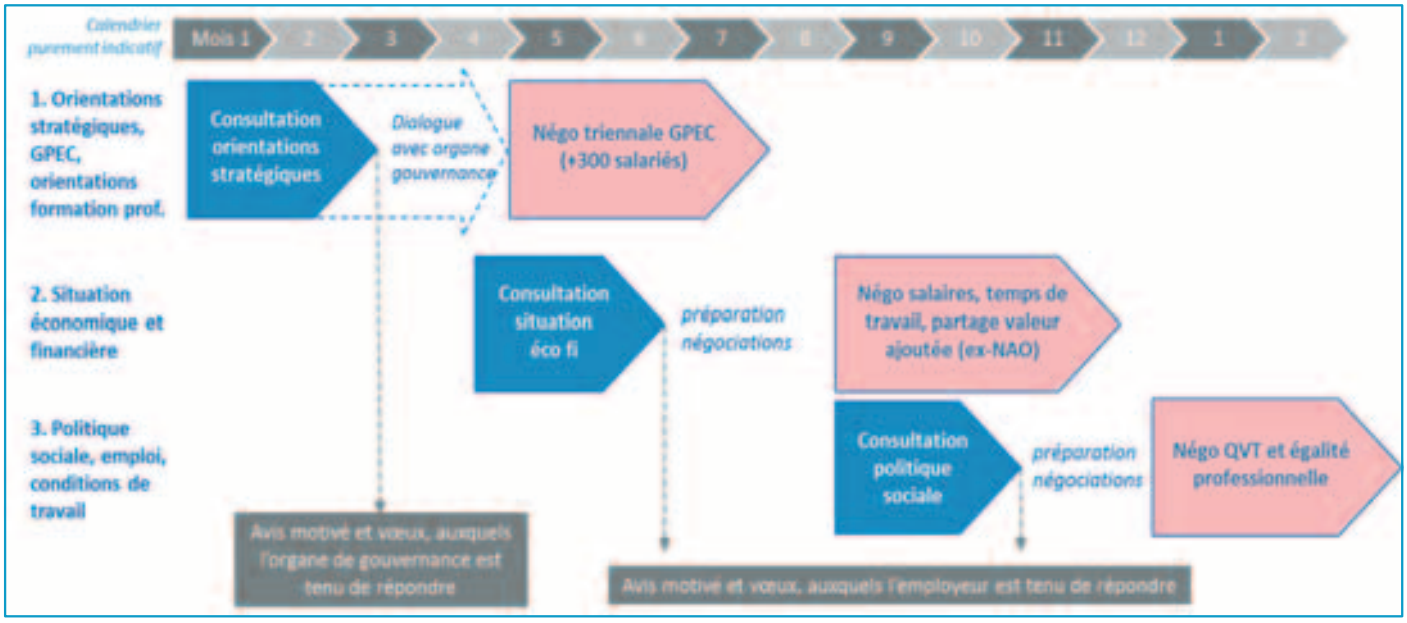
Les obligations de négociation sont elles aussi regroupées en trois temps :

- Obligation triennale GPEC (entreprises de plus de 300 salariés) ;
- Obligation annuelle sur les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- Obligation annuelle sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail (incluant pénibilité, lutte contre les discriminations, handicap, prévoyance santé…) ;

Trouver le bon tempo entre consultation et négociation

Les obligations de consultation et de négociation mises en place par Rebsamen se répondent deux à deux :

- Consultation sur les orientations stratégiques et négociation sur la GPEC ;
- Consultation sur la situation économique et financière et négociation sur les rémunérations et la répartition de la valeur ajoutée ;
- Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail, l'emploi, et négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.



Il est donc possible d'utiliser les consultations pour préparer les négociations :

- Un avis bien documenté, argumenté et communiqué aux salariés renforcera les négociateurs ;
- L'expert du Comité d'Entreprise peut aller chercher l'information utile aux négociateurs et la traiter : par exemple analyse des rémunérations ou appréciation des marges de manœuvre financières en perspective de la négociation sur les salaires effectifs, point sur l'exécution d'un accord d'égalité professionnelle avant renégociation, etc.
- Les consultations peuvent aussi servir à vérifier la bonne mise en œuvre des accords signés ou des projets unilatéraux de l'employeur.

C'était possible avant la loi Rebsamen, mais nettement moins facile, compte tenu de la dispersion des obligations entre une quinzaine de thèmes de part et d'autre.

Être force de proposition

Si les représentants du personnel ne se saisissent pas de la question de l'organisation de leur calendrier social, leur direction le fera quoiqu'il arrive. Or une décision non concertée fait courir plusieurs risques.

- Absence d'articulation des temps de consultation et de négociation, vidant les premières d'une partie de leur sens et réduisant les chances de succès des secondes ;
- Calendrier inopérant : ouverture simultanée des 3 consultations, ou juste avant des périodes de congés, ou à une date où certaines informations ne sont pas disponibles ;
- Délais préfix standards trop courts, notamment pour la consultation pléthorique sur la politique sociale ;
- Règlement difficile, dans les délais préfix, des désaccords sur la qualité de l'information fournie au CE et son expert ;
- Difficulté à mandater un expert si aucune réunion d'ouverture des débats n'est prévue (puisque désormais la mise à disposition dans la Base de Données suffit à faire démarrer les délais préfix).

Concrètement, nous vous invitons à définir entre organisations, puis avec la direction, un agenda social, qui puisse assurer de bonnes conditions de consultation et de négociation. Le schéma ci-dessus est un exemple, à adapter à votre situation spécifique.

En désignant l'expert-comptable en fin ou en début d'année, sans attendre l'ouverture des consultations, le CE peut immédiatement bénéficier de conseils, et l'expert a plus de temps pour résoudre les éventuels problèmes. ■

Christian PELLET et Frédéric GARDIN
www.sextant-expertise.fr
Expert-comptable auprès des CE
Expert du dialogue et de la négociation

La CFTC signataire de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) considère que la pérennité de notre système est sauvegardée

Retraites Complémentaires : la CFTC signataire de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) considère que la pérennité de notre système est sauvegardée

Suite à notre article (journal numéro 141) concernant le déroulé des négociations sur les retraites complémentaires qui ont duré plus d'un an, la CFTC Cadres se devait de faire un point sur l'accord définitif trouvé entre les partenaires sociaux.

Pour commencer, rappelons une dernière fois le contexte qui avait donné lieu à ces négociations. Le **déficit technique pour l'année 2014 représente pour les deux régimes confondus environ 5,6 milliards d'euros**. Pour combler ces déficits (celui de cette année mais aussi celui des 5 années précédentes) les régimes puisent dans les réserves accumulées quand la conjoncture était plus favorable. Cela entraine donc la diminution de ces **dernières jusqu'au risque d'épuisement de celles-ci en 2018 pour l'Agirc et en 2025 pour l'Arrco** (en fonction des différentes hypothèses économiques, cela pourrait même être en 2017 et 2023). Pour éviter cet état de fait, il faut que les résultats techniques dégagent une économie d'environ 8 milliards d'euros.

En amont de ces questions de financement, la situation économique s'est fortement dégradée faisant augmenter le taux de chômage et donc baisser mathématiquement le nombre de cotisants (plus que 1,3 cotisants pour un retraité), cela dans une période dite de « papy-boom » où un plus grand nombre de personnes vont prendre leur retraite dans les années à venir (et avec des meilleures pensions qu'auparavant, les gens se constituant plus de droits directs).

Consciente de l'importance des négociations sur les retraites complémentaires au vu de ces éléments, la CFTC a pris toutes ses responsabilités en acceptant une signature de principe de l'ANI (avec la CFDT et la CFE-CGC). Non seulement parce que nous sommes parvenus à un accord équilibré dans l'effort, mais aussi parce qu'il est juste socialement et préserve les femmes et les petites pensions, conditions intangibles pour la CFTC dès le commencement des négociations. En outre, l'accord nous permet de faire économiser 6,1 milliards d'euros pour nos régimes sur les 8,4 milliards nécessaires, préservant au mieux les réserves accumulées par ces derniers.

En effet, cet accord fait participer chaque composante de notre système (salariés, retraités et entreprises) à l'effort de préservation de nos régimes : la CFTC a obtenu près de 800 millions d'euros de cotisations patronales par le biais de l'extension de l'AGFF à la tranche C de l'AGIRC (article 3 de l'accord) et le maintien de la contribution exceptionnelle et temporaire pendant trois ans (article 4-1) alors même qu'il n'en était pas question avant ce dernier jour de négociation. Ainsi avec la moindre indexation (-1 point pendant 3 ans dans la continuité de l'accord du 13 mars 2013) et les coefficients d'anticipation, les retraités et les salariés participent également à la pérennisation de notre système.

En outre, il est juste socialement parce qu'il préserve les petites pensions et les femmes qui sont à 50 % d'entre elles en dessous du seuil de pauvreté à la retraite.

D'une part, la réversion n'a pas été touchée, contrairement à la volonté du MEDEF et de certaines organisations syndicales de salariés, aucune baisse du taux, de changement d'âge ou de proratisation à la durée du mariage n'a été accepté.

D'autre part, la CFTC a su préserver ces deux catégories des abattements qu'elle a par ailleurs réussi à amoindrir par rapport aux propositions du MEDEF. Ces derniers ne seront que de 10 % par an à partir de l'obtention du taux plein, pendant trois ans (le mécanisme pouvant même être revu ou supprimé la troisième année), et ne s'appliqueront pas si le salarié travaille 4 trimestres en plus. En d'autres termes, si trois années d'abattements sont prévues, il suffira de travailler un an en plus pour ne s'en voir appliquer aucun.

Pour une retraite globale de 1 700 euros avec 30 % de retraite complémentaire cela fait 51 euros de moins par mois pour un salarié non cadre et 55 à 60 euros par mois pour un cadre. Par ailleurs, **les personnes exonérées de CSG (80 % de femmes) ne se verront pas appliquer les abattements,** tout comme les demandeurs d'emploi ayant de faibles allocations de retour à l'emploi, les personnes partant déjà à 67 ans (âge ou le taux plein se déclenche automatiquement), et les personnes qui remplissent les conditions de la surcote. Au total 50 % des salariés seront épargnés par ce dispositif (20 % exemptés de CSG, 15 % qui liquident à 67 ans, 11 % au titre de la surcote du régime général, et 15 % au titre des petites allocations de retour à l'emploi). De même, les personnes soumises à un taux réduit de CSG (7 %) ne se verront appliquer le mécanisme des abattements que pour moitié (5 % par an).

En outre, si le salarié décide de travailler huit trimestres en plus (les quatre premiers trimestres étant ceux qui ne déclenchent aucun abattement et les quatre suivants ceux qui enclenchent la bonification), **il aura une bonification de 10 %. Pour douze trimestres, une bonification de 20 % sera attribuée et enfin pour seize trimestres une de 30 %,** et cela même pour les catégories qui seront exemptées d'abattements. Vous pouvez donc être en situation de ne pas avoir d'abattement mais choisir de travailler des trimestres en plus afin de vous assurer une meilleure retraite annuelle, c'est ainsi que la CFTC et la CFTC Cadres conçoivent leur retraite à la carte. Nous avons donc réussi à obtenir un **mécanisme à la fois incitatif** et pas trop pénalisant qui permet de **participer raisonnablement à l'effort, tout en vous assurant une meilleure retraite et en vous permettant de vous constituer plus de droits directs.**

En effet, il faut ici rappeler que la retraite complémentaire fonctionne par point auquel on attribue une valeur au moment de la liquidation, ce qui signifie que le salarié qui travaille une année de plus aura une bonification annuelle du fait de l'accord du 30 octobre 2015, mais aura également plus de points à liquider et cela de façon viagère (**soit une meilleure pension permanente**). En outre, celui qui remplit les conditions du taux plein mais travaille quatre trimestres de plus est également éligible à la surcote du régime de base (1,25 % par trimestre travaillé en plus sans plafond). Il est donc indéniable que le système est gagnant pour chacun, non seulement parce qu'il contribue à la fois à pérenniser la retraite complémentaire par son effort mais également à se constituer une meilleure retraite dans son ensemble pour lui-même.

Pour la CFTC Cadres, l'effort ne peut se concevoir que s'il profite le plus largement à tous, y compris ceux qui participent beaucoup à l'effort mais peuvent se sentir lésés, comme les cadres. Dans ce système contributif, les cadres qui travailleront plus que ce qui est nécessaire à l'acquisition du taux plein, se verront récompenser de leur effort par leur propre nombre de points, qui se verra augmenter. **C'est aussi dans cet esprit que la CFTC Cadres a insisté pour l'extension de l'AGFF à la tranche C de l'AGIRC, mettant fin à l'aberration empêchant de liquider simultanément sa tranche B et sa tranche C sans un abattement avant 67 ans.**

Enfin et parce que la CFTC Cadres considère que le chômage est un accident qui peut arriver à chacun au cours de son parcours professionnel, elle a choisi de rester ferme pour que les demandeurs d'emploi ne deviennent pas une variable d'ajustement de notre système. En effet, le MEDEF avait comme volonté de réduire les points accordés pendant les périodes de chômage, la CFTC a maintenu son désaccord prononcé sur ce point et a été entendue par le MEDEF et suivi par les autres organisations syndicales signataires.

Pour conclure, **nous mettons à votre disposition ce tract** (page ci-contre) que vous pouvez découper et qui grâce à cet article vous permettra de comprendre et d'expliquer pourquoi la CFTC a choisi d'agir de façon responsable et de sauver la retraite complémentaire de 16 millions de salariés. ■

Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER

POURQUOI LA CFTC A-T-ELLE SIGNÉ L'ACCORD SUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ?

POUR GARANTIR VOS RETRAITES!

Aujourd'hui, nous comptons 1,3 cotisant pour 1 retraité et l'AGIRC devrait être en déficit en 2017, puis l'ARRCO en 2023, telle est la réalité.

Pour la CFTC, l'inaction aurait conduit :

-11%

Au mieux à une baisse de 11% de toutes les pensions complémentaires dès 2017 pour l'AGIRC et dès 2023 pour l'ARRCO.

Au pire, à la disparition des régimes de retraites complémentaires.

La CFTC a donc pris toutes ses responsabilités en négociant cet accord.

SES PRIORITÉS :

62 ans

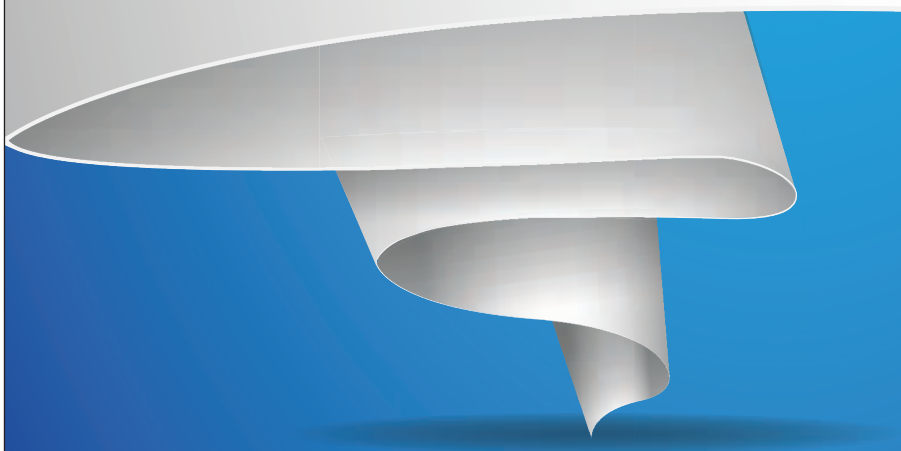
MAINTENIR L'ÂGE LÉGAL À 62 ANS ET LA DURÉE DE COTISATION ACTUELLE

LAISSER LE LIBRE CHOIX

L'accord prévoit un abattement de 10 % les trois premières années, qui pourra être levé pour une personne qui travaillera quatre trimestres supplémentaires. (Exemple : pour une retraite de 1 300 euros, cela représente une contribution d'environ 39 euros).

PROTEGÉR LES PETITES PENSIONS

Les retraités exemptés de CSG (30 % des retraités dont 80 % sont des femmes) ne subiront aucun abattement sans avoir à travailler plus longtemps.
Les retraités assujettis à une CSG à taux réduit verront leur abattement divisé par deux.
De même, la CFTC a réussi à pérenniser les pensions de réversion au taux actuel de 60%, versées le plus souvent aux femmes, alors qu'elles étaient remises en cause dans le projet initial.



CONTRAIREMENT AUX DÉTRACTEURS DE L'ACCORD, LA CFTC A DÉCIDÉ DE FAIRE FACE À LA RÉALITÉ DE LA SITUATION. CONSCIENTE DES EFFORTS DEMANDÉS, ELLE A FAIT LE CHOIX DE NÉGOCIER AU MIEUX POUR LIMITER LE TAUX DE L'ABATTEMENT ET PROTÉGER LES PLUS FRAGILES, TOUT EN ASSURANT LA PÉRENNITÉ DES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES.

NOS EXPERTS CFTC SONT BÉNÉVOLES
ILS SONT LÀ POUR VOUS AIDER

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

ALVC1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching… améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :
entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR