

**Pénible, vous avez dit Pénible ?**

par Léonce TRUMPF

⇨ pages 2 et 3

**Il faut Sauver le Médecin du Travail**

par Alain CLAVEL-MORROT

⇨ pages 4 et 5

**Pour faire baisser la température, il faut casser le thermomètre**

par Bernard SALENGRO

⇨ page 6

**Le Compte Personnel de Formation**

⇨ pages 7 à 9

**L'avenir des Conseils de Prud'hommes**

par Dominique CLERICO

⇨ pages 10 et 11

**Elections de la Mutualité Sociale Agricole**

⇨ page 12

**Agenda**

⇨ page 12

*En couverture : dessin de CANNELLA*

**[www.cfecgc06.org](http://www.cfecgc06.org)**  
consultez le site web de l'UD 06

UNION DEPARTEMENTALE DES ALPES-MARITIMES



UNION DEPARTEMENTALE CFE-CGC  
DES ALPES-MARITIMES  
Immeuble le Phare  
455 Promenade des Anglais  
06200 NICE  
TEL : 04 93 88 86 88

Bulletin de liaison de :  
l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes  
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE  
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE N° 0116S07697 (31/01/2016)  
ISSN 1261 - 761 X  
Directeur de la publication : Léonce TRUMPF  
Rédacteur en Chef : Alain CLAVEL-MORROT  
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO  
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des  
Anglais - 06200 NICE

Paraît tous les trois mois  
Toute demande de changement d'adresse doit être accompagnée de  
la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06  
Imprimerie LA TOSCANE à NICE  
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an



# Pénible, vous avez dit pénible ?

par Léonce TRUMPF, Président

Qu'est ce donc que ce compte personnel de prévention de la pénibilité et comment va-t-il fonctionner ? Vous êtes vous posé la question ? Je suppose que oui !

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a mis en place le dispositif de prise en compte de la pénibilité au travail. Il comporte deux volets : l'un en faveur de la prévention de la pénibilité et l'autre relatif aux mesures de compensation de cette pénibilité. L'enjeu est l'amélioration des conditions de travail et la prise en compte de l'incidence physique des travaux identifiés comme pénibles dans un contexte d'allongement de la durée du travail et de l'espérance de vie.

Pour faire simple : A partir de 2015, tous les salariés du secteur privé exposés à des facteurs de pénibilité bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité.

Ce compte permettra de cumuler des points en fonction de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Chaque trimestre d'exposition donnera droit à un point (deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs). Le nombre total de points sera plafonné à 100. On estime que 20% des salariés sont concernés.

Les points peuvent être convertis et utilisés pour :

- Suivre des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible, l'objet principal étant d'aider les salariés à sortir de la pénibilité
- Financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière
- Bénéficier de trimestres de retraite

Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre. Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation.

Les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de ces derniers. Ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations.

Ainsi, un salarié exposé et qui est à 2 ans de la retraite verra ses points multipliés par deux, soit 16 points, lui permettant de bénéficier d'au moins un trimestre de temps partiel ou de retraite.



Le dispositif sera financé par une cotisation des employeurs : une cotisation minimale de toutes les entreprises et une cotisation de chaque entreprise tenant compte de la pénibilité qui lui est propre.

Ainsi, un salarié exposé et qui est à 2 ans de la retraite verra ses points multipliés par deux, soit 16 points, lui permettant de bénéficier d'au moins un trimestre de temps partiel ou de retraite.

Voilà pour le côté technique imbuvable et indigeste de cet accord. Pour le reste ... que faut il en penser ? Une nouvelle usine à gaz destinée à réunir DRH et partenaires sociaux pour d'interminables réunions ? Un nouveau casse tête pour les entreprises ? Je pense au secteur BTP en particulier ...

Comment va-t-on vraiment apprécier la réalité de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité ? Certes les entreprises disposent d'outils d'évaluation tels que le document unique, les rapports annuels de la médecine du travail, les PV de CHSCT voire même des commissions de surveillance...

Mais, en pratique, les modes opératoires d'évaluation restent à définir et c'est là que cela se complique... Si pour certains facteurs de pénibilité comme la surdité, les mesures de bruit permettent une évaluation précise, d'autres facteurs de pénibilité tels que le port de charges lourdes, les postures pénibles, les températures extrêmes seront plus difficiles à appréhender.

On s'oriente vers une évaluation collective par poste de travail. La loi et les décrets d'application visent des «situations types d'exposition». La conclusion d'accords

collectifs de branche (servant de référentiel) est encouragée afin de faciliter cette évaluation. Monsieur de Virville est chargé par le gouvernement d'accompagner la concertation au niveau des branches.

On notera la création par la loi de 2014 d'un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier les activités pénibles. Dans un souci d'équité, il est souhaitable d'associer les partenaires sociaux, le CHSCT, et la médecine du travail à l'élaboration de ce diagnostic.

Une fiche de prévention de la pénibilité devra désormais être établie par l'employeur lorsque le seuil d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité est dépassé en tenant des mesures de protections individuelles et collectives. Cette fiche sera remise annuellement au salarié, au médecin du travail et à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS).

La fiche a-t-elle toujours pour finalité la prévention de la pénibilité ? La précision apportée par le législateur à l'article L 4161-1 du code du travail permet de le penser puisque l'évaluation de la pénibilité prend désormais en compte les mesures de protections individuelles et collectives mises en place par l'employeur.

Outre l'impact financier s'ajoute le risque d'émergence de tensions et de contentieux lié à la délivrance de la fiche indispensable à l'acquisition de points. La caisse d'assurance vieillesse sera l'organisme de contrôle et aura la possibilité de vérifier « sur pièces et sur place » l'exactitude des déclarations de l'employeur.

Soulignons que la référence dans les préconisations de Monsieur de Virville, missionné par l'Exécutif, aux Caisses d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (CARSAT) n'est pas reprise dans le dispositif, alors que les CARSAT disposent de moyens techniques et financiers leur permettant d'agir en faveur de la prévention de la sécurité au travail. Ce n'est pas le cas de la CNAVTS.

L'employeur qui évalue la réalité de l'exposition et l'efficacité des mesures de protection individuelles et collectives devra donc être en mesure de justifier des éléments lui ayant permis de poser le diagnostic pénibilité tant lors d'un contrôle de la CNAVTS que d'un contentieux. Il annexera au document unique les données ayant conduit à cette évaluation.

Le dispositif prévoit la possibilité pour le salarié de contester. Ce contentieux sera au préalable soumis à l'employeur. Le salarié dispose d'un délai de deux mois, en cas de rejet, pour saisir la CNAVTS qui se prononcera après avis d'une commission ad hoc. Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS) sera

compétent pour connaître des contestations des décisions des CNAVTS à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur doit-il craindre un détournement de l'usage ces fiches ?

Se pose légitimement la question de l'articulation entre ces deux dispositifs. Peut-on pour un même risque être considéré comme exposé à la pénibilité sans pour autant retenir une exposition professionnelle à ce même risque mentionné dans un tableau ? L'employeur admet, avec cette fiche, sa connaissance d'une exposition malgré les moyens de protection, dans un contexte où l'obligation générale de sécurité de résultat pèse lourdement.

Monsieur de Virville précise qu'« il doit être rappelé que les seuils ci-dessous, n'ont pas d'autre fonction que d'être des seuils au-delà desquels les salariés acquièrent des points sur leur compte personnel de prévention de la pénibilité ».

Mais comment ne pas faire le parallèle avec les dispositions adoptées pour l'amiante et spécialement le dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, dont les dysfonctionnements viennent, à nouveau, d'être dénoncés par la Cour des Comptes dans son rapport de février 2014 ?

Bien, si vous avez parcouru l'entièreté des écrits de cet article vous êtes bien courageux et je vous en félicite !!

Il y a quelques semaines, j'étais moi-même en négociation dans mon entreprise pour ce fameux accord sur la pénibilité au travail et ceci explique cela ... Mais, mais ...voilà que le Sénat vient de supprimer le 5 novembre dernier cette mesure phare de la réforme des retraites !

En effet, certains Sénateurs ont voté pour sa disparition lors de l'examen du projet de loi relatif à la «simplification» des entreprises...Il faut reconnaître tout de même que ce n'était pas franchement «simple» tout cela !

Enfin pour tout vous dire, en tant que militant ce qui m'inquiétait le plus dans cet accord, comme pour d'autres d'ailleurs, c'est la possibilité réelle de l'appliquer, tout simplement. Mais doit-il disparaître pour autant ?

Serait-ce encore une utopie que de vouloir réduire la pénibilité au travail ? J'en ai bien peur. Je ne peux pas m'empêcher de penser à cette célèbre phrase d'une non moins célèbre chanson d'Henri Salvador : «Le travail, c'est la santé ; rien faire, c'est la conserver»

Alors, exit le compte pénibilité ?

# Il faut sauver le Médecin du Travail ... pour sauver notre Médecine du Travail

par Alain CLAVEL-MORROT,  
Secrétaire Général de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

A y regarder de près, l'histoire de la médecine du travail se confond avec l'histoire de l'humanité. En effet, l'étude des textes nous montre que « la pathologie professionnelle était déjà décrite dans la Bible et dans l'Antiquité. Un papyrus de 2500 ans avant JC contient la description dans l'ancienne Egypte du lumbago aigu survenu accidentellement chez un ouvrier ayant participé à la construction d'une pyramide... On trouve également des allusions aux maladies professionnelles chez Plin l'Ancien.... »

Beaucoup plus près de nous, au cours de sa vie politique Georges CLEMENCEAU, Médecin, Président du Conseil, créa le Ministère du Travail et deviendra de surcroît un des précurseurs de la Médecine du Travail en France. Un temps rédacteur en chef du journal L'Aurore il y écrivit : « On a fait observer qu'il y avait des métiers plutôt sains et des métiers plutôt malsains où des accidents de diverses natures pouvaient, devaient être prévus, et contre lesquels il n'était pas impossible de garantir le travailleur... » Déjà, là encore, tout était dit en la matière.

Et même sous le régime de Vichy nous voyons apparaître une protection des ouvriers de la défense nationale où les conditions de travail se durcissant il a fallu instaurer la semaine maximale de ...60 heures !

C'est dire si le souci de prévenir les inconvénients dus à un travail mal contenu est une affaire d'importance remontant quasiment à la nuit des temps.

De surcroît, ce souci a été constant et soutenu depuis plus d'un siècle montrant par là même qu'il doit être traité avec la plus grande attention.

Car en fin de compte, il faut être clair, nous travaillons pour gagner notre vie et... non pour nous tuer au travail !

C'est donc tout naturellement dans ce même état d'esprit que va naître en 1946 la Médecine du Travail comme nous la connaissons aujourd'hui, qui se voit confier la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail.

Avec les visites médicales régulières et les études d'impact des machines et des conditions dans lesquelles œuvrent les salariés, la médecine du travail s'est au fil des ans placée à la pointe de l'amélioration continue de la qualité de vie au travail. La prévention des maladies dues à l'amiante, l'asthme, les TMS, les RPS, etc... sont la marque de la justesse de vue du législateur de l'époque qui avait très justement senti l'intérêt que pouvait constituer l'existence d'une telle institution.

La médecine du travail lançait de ce fait avec bien des



années d'avance le principe de précaution dont on nous parle tant aujourd'hui !

Mais attention, depuis quelque temps déjà, cette médecine du travail voit de lourds nuages planer sur sa tête.

Un patronat, qui n'accepte pas d'être contrôlé par des praticiens libres, œuvre en effet dans l'ombre pour rayer d'un trait ce qui a permis à un grand nombre d'entre nous de parvenir à la retraite en (assez) bon état.

Il faut bien reconnaître que ces médecins jouent aux empêcheurs de tourner en rond avec leurs règles de prévention, de durées maximales de labeur, etc.

Nos chefs d'entreprise n'en veulent plus... Vous comprenez, les temps sont durs... pour ceux qui n'ont que le risque de traverser la rue pour se rendre à la banque afin d'emporter le fruit de la sueur des petites mains alors que celles-ci sont souvent cassées ou détruites quand survient la maladie professionnelle ou l'accident grave.

Dans un premier temps, on a voulu nous faire croire que cette médecine ne servait à rien, puis qu'elle coûtait trop cher, pour finalement décréter que la médecine de ville ferait aussi bien l'affaire.

Pour ce faire certains ne lésinent pas sur les techniques de manipulation. Et comme le patronat est de par la loi amené à présider en grande partie les services de santé au travail, on observe une dérive des déclarations d'accidents et de maladies professionnelles.

A ce sujet, nous pouvons observer :

- que la réparation des préjudices est loin de compenser la réalité des accidents

- que la réparation est conditionnée à de multiples



contrôles tatillons destinés à décourager les salariés à rentrer dans leur droit

- que les déclarations sont très insuffisantes sans aucun contrôle des caisses de cette fraude

- que l'imputation des accidents du travail est très insuffisante, les hôpitaux, entre autre, ne déclarant aucun patient en accident du travail mais en maladie. (Les frais passant de ce fait dans le régime général et non sur le régime des AT)

- que la prévention est très largement insuffisante avec des moyens de plus en plus réduits en préventeurs

- etc...

Par ailleurs nous soulignerons que les employeurs ont ces derniers temps délibérément laissé se détériorer l'action de la médecine du travail. Profitant du nombre trop faible de médecins au sein de cette spécialité (pénurie organisée dans le seul but de faire mourir l'institution-ce que nous avons eu de cesse de dénoncer), ils ont laissé 'flotter les rubans' en n'accomplissant pas régulièrement, loin s'en faut, leurs obligations en la matière. Les pouvoirs publics ont dû fermer les yeux bien souvent... De ce fait, il n'est pas étonnant que l'état de santé se détériore dans le monde du travail.

De plus, les risques psychosociaux viennent actuellement nous montrer à quel point une bonne prévention avec des analyses pointues en la matière est indispensable à une bonne tenue sanitaire de nos collègues.

Or nous constatons, malgré ce tableau noir de la prévention des risques professionnels au travail, que le gouvernement concocte des textes qui nous annoncent en quelque sorte la mort du médecin du travail, lui retirant entre autre, le contact avec les salariés qui serait laissé aux soins des médecins de ville. De ce fait, il ne devrait plus y avoir de problème avec les entreprises, votre médecin n'étant pas en capacité de juger des conditions dans lesquelles vous exercez votre activité. Comment pourra-t-il juger et apprécier le degré d'insalubrité éventuelle de votre entreprise quand vous serez le seul client à lui en parler ?

Le projet actuel de simplification administrative qui prévoit de déléguer la visite médicale au médecin généraliste est un déni complet du rôle de la médecine du travail en général et de celui du médecin du travail en particulier, seul professionnel médical capable, de par sa formation, d'identifier un environnement toxique ou une organisation de travail délétère. Etant de surcroît le seul professionnel à avoir, si besoin, une démarche collective d'alerte auprès du CHSCT nous sommes en droit de nous interroger sur le bienfondé d'une telle démarche.

La CFE-CGC s'oppose totalement à cette mesure qui veut faire disparaître cette spécialité médicale à une époque où nous savons par l'intermédiaire de nos collègues de l'encadrement que le travail est bien malade.

Jusqu'à présent nous pouvions lire dans les textes officiels

que « La médecine du travail doit permettre d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Le médecin du travail est amené à surveiller régulièrement la santé des salariés. Au vu du résultat de ses visites, il peut proposer différentes mesures à l'employeur ».

Comment le médecin de ville pourra-t-il accomplir toutes ces tâches sans la formation inhérente à ces actions et sans le temps nécessaire à l'accomplissement correct de cette mission ?

Soyons sérieux. La médecine du travail a largement fait la preuve de son indiscutable et indispensable raison d'être. Si elle devait être amenée à être revue et adaptée au monde du travail actuel ce ne serait certainement pas en lui substituant une médecine de ville sans formation adéquate et n'ayant pas le temps matériel nécessaire à l'exercice d'une spécialité complexe pour cause de vision bien différente de celle de la médecine de ville.

De toute évidence, la patte du patronat, nous paraît très présente dans ce projet. La fin des visites périodiques, l'éventuelle suppression de possibilité pour le médecin du travail de provoquer l'adaptation et l'aménagement d'un poste pour les salariés souffrant de problèmes de santé nous inquiètent.

Si ce projet devient réalité, c'est à une véritable destruction d'une institution vieille de près de soixante-dix ans que nous allons assister avec comme corolaire une diminution sensible de la protection de la santé des travailleurs. Nous sommes certains que cette nouvelle démarche ne va pas permettre d'améliorer la santé au travail des salariés et cette manœuvre ne sera de surcroît pas sans impact sur la compétitivité des entreprises. Compétitivité dont nous avons tant besoin.

Hélas, ce détricotage de la médecine du travail n'est certainement qu'une phase de destruction préparée de longue date. Prochaine cible probable : les CHSCT que d'aucuns voudraient bien voir se fondre au sein d'instance unique CE, DP, CHSCT afin de leur enlever toutes prérogatives.

Les CHSCT en pointe sur les sujets sensibles du moment font un travail remarquable en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail. C'est sûrs, ils gênent, ils dérangent. En se formant ils deviennent, pour beaucoup d'entre eux, extrêmement compétents. Travaillant de surcroît en étroite collaboration avec les médecins du travail, ils sont devenus, j'en suis persuadé, la future cible de ceux qui ne veulent plus de ces 'perturbateurs' au sein des entreprises.

Il nous faut donc être extrêmement vigilant sur ce sujet. La destruction systématique des acquis non seulement sociaux mais d'intérêt national à laquelle nous assistons est inadmissible. Il en va de la santé de chaque travailleur et à terme de la santé publique.

Jean de La Fontaine ne nous disait-il pas que « Le travail est un trésor » ! A nous de le conserver, de le développer contre vent et marées.

# Pour faire baisser la température, il faut casser le thermomètre

par Bernard SALENGRO

Président du Syndicat des Médecins du Travail et des Préventeurs CFE-CGC

Le médecin du travail de par les objectifs que lui a fixés la loi (que cela soit celle de 1946 ou celle de 2011) n'est pas un médecin des travailleurs, en ce sens qu'il n'est pas là pour une consultation de dépistage désincarnée de la situation de travail, non, il est un médecin qui s'occupe du travail au profit de la santé des travailleurs.

Ce n'est pas qu'un jeu de mot, c'est que l'objectif déterminé par la loi pour le médecin du travail c'est de donner son avis, son conseil sur le travail tel qu'il est fait, à l'employeur et aux salariés. Son observation, sa réflexion, ses conseils doivent porter prioritairement sur le travail.

Cet avis, ce conseil a été renforcé par la dernière réforme qui prévoit qu'il a non seulement un avis mais plus encore un « devoir d'alerte »

Art. L. 4624-3.-I. : «Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver.

L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.»

Cet article prend toute sa dimension quand on se rappelle que le médecin du travail est un salarié exceptionnel en ce que l'employeur ou son suppléant, le directeur du service, ne peut lui dire ce qu'il doit faire et surtout comment le faire, ne peut le licencier sans l'accord de l'inspection du travail et qu'il a libre accès aux conditions de travail !

Si on reprend mot à mot cet article fondamental, on comprend que le médecin constate un risque et on ne dit pas comment, c'est à dire que cela peut être d'après ses constatations cliniques lors des consultations, d'après ce qu'il entend lors de ses consultations ou ce qu'il constate lors de ses visites sur le terrain des conditions de travail, voire même ce qu'il comprend en étudiant un rapport, en ayant une lecture ou une conférence sur le sujet des conditions de travail de l'entreprise dont il s'occupe !

De plus il est bien explicité que le médecin s'adresse à l'employeur et de ce fait réalise un document médico-légal que l'employeur ne peut ignorer sous peine de mise en danger délibérée d'autrui (on est alors dans le registre du pénal).

Ces échanges ne se font pas en catimini mais les représentants des salariés y ont accès comme le stipule la suite de l'article

de loi cité : « Les propositions et les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur, prévues aux I et II du présent article, sont tenues, à leur demande, à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L. 4643-1 »

Ce texte est en fait une reprise en plus insistante d'une mention que doit appliquer le médecin du travail qui stipule qu'il doit réaliser une fiche d'entreprise sorte de fiche d'aptitude de l'entreprise qui décrit les risques et les précautions prises pour y parer ainsi que les recommandations du médecin du travail.

On comprend dès lors l'importance d'une rencontre régulière entre le médecin du travail et le salarié pour qu'il connaisse les effets des conditions de travail sur sa santé et le vécu du salarié en fonction des conditions de travail, surtout avec l'émergence des risques psycho-sociaux ! De plus le médecin du travail sert d'interface entre l'employeur et la santé du salarié. En effet s'il n'y avait pas le médecin du travail, tenu au secret médical et qui connaît les postes de travail, l'employeur qui a une obligation de résultat de sécurité se devrait de contrôler la bonne santé de ses salariés au même titre qu'il se doit de contrôler le bon fonctionnement de ses machines. Ce qui revient à dire que le salarié n'aurait plus d'intimité médicale par rapport à l'employeur et serait tenu de lui indiquer l'état de sa santé et l'évolution de sa maladie, ce qui actuellement est strictement interdit sous peine de discrimination.

Enfin la détermination de l'aptitude permet au médecin du travail de prescrire des réserves et des aménagements de poste de travail, on estime à près d'un million de prescriptions par an, ce qui gêne beaucoup les employeurs qui de ce fait réclament la suppression de l'aptitude.

Ces actions, au niveau collectif de prévention pour les conditions de travail et au niveau individuel de protection de l'intimité médicale et de possibilité d'aménagements de postes, sont très importantes et trop souvent méconnues. Il faut les réclamer car elles permettent de faire avancer la prévention, d'autant que le médecin du travail a avec lui une équipe faite d'infirmières, de techniciens et d'assistantes administratives pour faire face à la deman-



de. Il faut les réclamer car les employeurs ne restent pas inactifs. De leur côté ils agissent et séduisent la présidence de la République avec des arguments mensongers mais que les hauts fonctionnaires et les politiques qui ne connaissent pas la vraie vie ne savent pas critiquer.

La simplification proposée dans ce cadre et reprise par la présidence naïvement consiste à se débarrasser du médecin du travail qui est gênant du fait de son niveau universitaire et de son indépendance statutaire. L'idéal visé par les dirigeants des services de santé au travail est d'avoir des services qui proposent une pseudo prestation avec quelques techniciens et infirmiers, qui n'ont malheureusement ni la formation ni la protection statutaire des médecins du travail, et surtout de conserver le flux financier des cotisations des entreprises.

Le problème actuel est que ces services qui fonctionnent sur le modèle associatif, sont à la main de quelques employeurs sans contrôle sérieux des organisations confédérales d'employeurs ni des organisations confédérales de salariés. Ils sont théoriquement contrôlés par l'inspection du travail qui délivre un agrément, la difficulté étant que sans agrément il ne se passe rien et les services continuent à tourner ! C'est Kafka ! plus d'un tiers des services fonctionne sans agrément légal !

La seule façon de faire vivre cette santé au travail est de réclamer les prestations qu'ils sont censés rendre et de réclamer une gestion réellement paritaire avec présidence alternée, entre employeurs et salariés, de ces associations.

# Le Compte Personnel de Formation

**Deux décrets en date du 2 octobre 2014 sur le Compte Personnel de Formation (CPF) ont été publiés le 4 octobre 2014 au Journal officiel.**

Un décret du 2 octobre 2014 sur le Compte Personnel de Formation précise les modalités d'alimentation du CPF en distinguant le régime applicable aux salariés en fonction notamment de la durée du travail. Il en détermine également les modalités de mobilisation par le salarié et les délais de réponse de l'employeur, lorsque la formation est suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail.

Point important : il pose les conditions de prise en charge des frais de formation ainsi que de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail.

L'ensemble des dispositions de ce texte entre en vigueur au 1er janvier 2015.

## Une alimentation différente selon la durée du travail du salarié

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à la durée conventionnelle de travail (C. trav., art. R. 6323-1, I).

Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein n'est pas fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, le nombre d'heures de

travail de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 1.607 heures annuelles (C. trav., art. R. 6323-1, II).

Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la durée conventionnelle du travail ou à 1.607 heures sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée conventionnelle ou 1.607 heures. Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. R. 6323-1, III).

Le décret précise également les modalités d'alimentation du CPF pour les salariés dont la durée du travail est déterminée par une convention de forfait en jours et ceux dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail (salariés payés à la tâche, pigistes, VRP...).

### Un accord sur le contenu et le calendrier pour les formations suivies sur le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation (C. trav., art. R. 6323-4, I) :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois
- au minimum 120 jours dans les autres cas.

## L'ALIMENTATION DU CPF

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures (C. trav., art. L. 6323-11).

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée proportionnellement au temps de travail effectué, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par un accord d'entreprise, de groupe ou de branche qui prévoit un financement spécifique à cet effet .

La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier lorsque la formation (C. trav., art. R. 6323-4, II) :

- est financée dans le cadre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF au titre de l'abondement lié à l'entretien professionnel
- permet d'acquérir le socle de connaissances et de compétences
- est utilisée pour l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande (C. trav., art. R. 6323-4, III).



Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

#### Un financement de la formation au coût réel

Pour financer le CPF, une contribution égale à 0,2% de la masse salariale sera mise en place, dans toutes les entreprises d'au moins 10 salariés, à compter de la collecte réalisée en 2016. Cette contribution est soit versée à l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), soit gérée par l'entreprise si un accord d'entreprise est conclu.

Sont pris en charge par l'OPCA ou par l'employeur s'il a conclu un accord d'entreprise, les frais suivants occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou hors temps de travail (C. trav., art. R. 6323-5, I à III) :

- les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas, et d'hébergement

- éventuellement les frais de garde d'enfant ou de parent à charge.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA ou par l'employeur est effectuée au regard du coût réel de la formation. Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme ou par l'accord d'entreprise.

#### Une prise en charge limitée des rémunérations

L'OPCA ou l'employeur peut prendre en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF.

Cette prise en charge par l'OPCA est limitée, pour chaque salarié concerné, à 50 % du montant total pris en charge par cet organisme pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Elle est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA (C. trav., art. R. 6323-5, IV).

La prise en compte par un employeur de la rémunération assurée par celui-ci aux salariés en formation pendant le temps de travail au titre du financement du CPF est limitée à 50 % des fonds affectés par l'entreprise au financement des heures inscrites sur le CPF.

Elle est subordonnée à la mention expresse de cette possibilité dans l'accord d'entreprise (C. trav., art. R. 6323-5, V).

## **DIF : QUE DEVIENNENT LES HEURES ACQUISES ?**

Des précisions sont données sur l'utilisation, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, des heures de DIF (Droit Individuel à la Formation) acquises au 31 décembre 2014 par le décret du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du CPF.



## Une information pour chaque salarié sur les heures de DIF

Afin de permettre l'utilisation du DIF, les employeurs doivent informer par écrit chaque salarié, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 (C. trav., art. R. 6323-7).

Actuellement, l'employeur doit informer, annuellement, chaque salarié en CDI de ses droits acquis au titre du DIF. L'employeur pourrait utiliser le support utilisé pour cette information annuelle dans les droits acquis au 31 décembre 2014.

## Une utilisation en priorité des heures de DIF

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au titre du DIF sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le CPF de l'intéressé dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au CPF et peuvent être abondées dans les conditions prévues par l'article L. 6323-5 du code du travail.

Remarque : lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA.

## **CPF : modalités de contrôle et de publicité des listes de formations éligibles**

Les listes de formations éligibles au Compte Personnel de Formation seront contrôlées par l'État et accessibles sur le futur portail Internet géré par la Caisse des Dépôts et Consignations ainsi que sur le site de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Outre les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE, les formations éligibles au Compte Personnel de Formation doivent figurer sur des listes élaborées par les partenaires sociaux.



## Un contrôle de l'État

La responsabilité du contrôle de légalité et de conformité des listes de formations éligibles au CPF incombe à l'État (C. trav., art. R. 6323-8). Des demandes d'expertise pourront être sollicitées auprès du Président de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

Ce contrôle réalisé par le Ministre chargé de la formation professionnelle porte sur les conditions d'élaboration des listes, la compétence des organismes pour élaborer ces listes mais également l'éligibilité des formations (effectivité de l'enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), conditions d'élaboration des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)).

## Des listes accessibles sur le site de la Caisse des dépôts et consignations

La liste des formations satisfaisant aux contrôles est transmise à la Caisse des Dépôts et Consignations, gestionnaire du futur portail Internet dédié au CPF. Les formations conformes seront publiées sur ce portail ainsi que sur le site de la CNCP.

Le décret prévoit que ces publications devront faire l'objet d'un archivage qui devra être accessible sur ces sites (C. trav., art. R. 6323-10).

Source : Editions Législatives

# L'avenir des prud'hommes : La grande interrogation

par Dominique CLERICO

Trésorier de l'Union Départementale des Alpes-Maritimes

C'est au XI<sup>e</sup> siècle qu'apparaît le terme prud'homme. Signifiant "homme de valeur, prudent, de bon conseil", il s'appliquait alors aux "défenseurs du métier". Les prud'hommes traitaient alors les conflits entre artisans.

En 1296, sous le règne de Philippe-le-Bel, le rôle des prud'hommes change : ils doivent assister les échevins et le prévôt des marchands dans le contrôle des maîtres. Ils sont élus parmi les maîtres, et sont des défenseurs des métiers avec pour objectif principal la conciliation. Par la suite les prud'hommes deviendront les assesseurs du juge de paix créé par la loi du 16-24 août 1790. Là encore leur mission sera encore de tenter la conciliation des parties, notamment pour ce qui concerne les litiges sur le paiement des salaires.

Le premier conseil de prud'hommes verra le jour à Lyon par la loi du 18 mars 1806. Il est alors composé de neuf membres élus : cinq négociants fabricants et quatre chefs d'atelier. Si la parité est mise en œuvre au sein des bureaux de conciliation, le bureau de jugement de cette époque est composé d'un nombre impair de conseillers, les employeurs étant plus nombreux que les salariés.

La réforme de 1848 ouvre les conseils de prud'hommes en rendant les ouvriers électeurs et éligibles mais surtout elle rend la juridiction prud'homale paritaire.

Les employeurs et salariés rendent ensemble les décisions.

C'est par la loi de 1907 que la juridiction prud'homale sera réellement reconnue compétente en matière de contentieux individuels du travail. La présidence des différents bureaux sera en outre accordée en alternance à un salarié et à un employeur. C'est aussi cette année là que les femmes y auront le droit de vote et l'éligibilité.

En 1924, le code du travail intégrera la législation des conseils des prud'hommes puis en 1932 sera créée la section agriculture. L'organisation des conseils de prud'hommes sera uniformisée par la réforme Boulin, en 1979, et leur compétence étendue à tous les salariés de droit privé pour tous les différends individuels nés du contrat de travail.

Cette même année, une section encadrement pour les cadres et les assimilés cadres voit le jour.

Enfin la loi du 6 mai 1982 donne un statut protecteur aux conseillers avec la mise en place du Conseil Supérieur de la Prud'homie. En outre, leur seront octroyés des droits à indemnisation et à formation.

Aujourd'hui les conseillers prud'homaux sont élus pour 5 ans, par un scrutin de liste sans panache. La représentation des différentes listes est déterminée en



fonction du nombre de voix obtenues : c'est la représentation proportionnelle.

Dans les prochaines années, le gouvernement a décidé de mettre en œuvre un débat parlementaire sur la réforme prud'homale en vue de supprimer l'élection au suffrage direct des conseillers prud'homaux.

Parmi les arguments retenus :

- la chute régulière de la participation à ce scrutin qui jette le doute sur sa légitimité. En effet si on en croit les chiffres communiqués, en 2008, un peu plus de 25 % des électeurs y avaient participé contre 62 % en 1979.

- La difficulté de mise en œuvre des opérations de vote, les conseils de prud'hommes étant structurés autour de deux collèges (salariés et employeurs) et de cinq sections (agriculture, commerce, encadrement, industrie, activités diverses).

Le gouvernement souhaite donc légiférer par ordonnance afin de fixer de nouvelles modalités de désignation mais il ne met pas d'urgence dans cette transformation. Le mandat des conseillers prud'hommes a donc été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017 afin de laisser du temps aux partenaires sociaux pour étudier cette réforme !!!

La question est donc posée : Quid des conseils de prud'hommes ? Va-t-on conserver ces « magistrats issus du milieu professionnel » pour traiter les conflits nés de l'exécution du contrat de tra-

vail entre employeurs et salariés du secteur privé ?

Va-t-on créer une nouvelle sorte de juges issus d'on ne sait où ?

Va-t-on élire ou désigner ces conseillers ?

L'avenir nous le dira mais une chose est certaine : en France le droit du travail est complexe, et cela explique la particularité nationale que revêt la juridiction prud'homale.

Il semble donc important de

conserver ce tribunal spécialisé dont la mission consiste à faire respecter les textes traitant de l'exécution (ou de la rupture) du contrat de travail ou pour statuer sur un litige opposant deux salariés.

En effet dans l'exercice de cette mission le rôle des conseillers prud'hommes, en formation paritaire et élective, est de tenter d'obtenir la conciliation des parties et, à défaut, de juger les affaires.

Espérons que les salariés du secteur privé conserveront cette voie de recours.

**Pour mémoire quelques chiffres clé issus de données publiques (Données extraites du rapport de Brigitte Munoz Perez et Evelyne Serverin « le Droit du travail en perspective contentieuse 1993-2004 » :**

- 271 conseils de prud'hommes en France.
- 14 600 conseillers élus, représentants pour moitié les syndicats, pour l'autre les organisations patronales.
- 207 770 affaires nouvelles ont été reçues par les conseils en 2004.
- 64,5% des demandeurs ont obtenu un résultat positif à l'issue de la procédure.
- 63,8% des décisions rendues par les prud'hommes ont fait l'objet d'un appel (le taux de confirmation du jugement est de 57,1%).
- 25,8 % des salariés licenciés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ont saisi le conseil de prud'hommes.
- 2,5 des salariés licenciés pour motif économique ont déposé un recours devant le conseil des prud'hommes.

**RAISON**

**8**

**' LES SYNDICATS TRADITIONNELS SONT TROP MOUS '**

Ce n'est pas dans nos habitudes de casser les entreprises, de consp... patrons et ministres en les mettant dans le ' tous pourris ''

A laCFE?CGC, nous pr f rons construire. Car, une fois que nous nous sommes bien d foul s tout casser, il n'est pas s r du tout que no soyons en meilleure situation ensuite.

Si à la lecture de ce message, vous avez esquissé au moins un sourire, si vous vous êtes dit une seule fois «ils ont raison», ou si vous vous êtes laissé aller à penser «se syndiquer, tiens... Et pourquoi pas ?»

Alors, il est encore temps de contacter l'Union Départementale CFE-CGC 06.



# ELECTIONS DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

Les élections à la Mutualité Sociale Agricole sont prévues début 2015. Nous sommes maintenant en mesure de vous informer que nous avons déposé des listes de candidats dans plusieurs cantons des Alpes-Maritimes.

Le matériel de vote va vous parvenir au plus tard le **12 janvier 2015** par la MSA. **Vous aurez jusqu'au mardi 27 janvier 2015 pour voter par courrier postal en retournant le bulletin ou par internet.**



Nous remercions toutes les personnes qui ont bien voulu nous faire confiance, en acceptant de figurer sur une liste de candidats CFE-CGC.

**Nous savons pouvoir compter sur vous tous pour voter et sensibiliser vos proches ou collègues à **VOTER POUR LA CFE-CGC****

## AGENDA

Lundi 22 septembre 2014

L. TRUMPF et A. CLAVEL-MORROT à la rencontre d'échanges Partenaires sociaux organisée par la Direccte 06

Mercredi 24 septembre 2014

L. TRUMPF et A. CLAVEL-MORROT au Bureau de l'Union Locale de Cannes

Mardi 30 septembre 2014

A. CLAVEL-MORROT à la Conférence organisée par l'UPE 06 sur les enjeux de la réforme territoriale dans les Alpes-Maritimes

Vendredi 3 octobre 2014

A. CLAVEL-MORROT et B. SALENGRO interviennent aux Matinales RPS de la Direccte 06

Lundi 6 octobre 2014

Stage de formation Santé au Travail à l'UD animé par B. SALENGRO et A. CLAVEL-MORROT

Lundi 20 octobre 2014

C. COUVREUR et A. CLAVEL-MORROT à la séance Plénière du Conseil de Développement de la CASA

Mardi 21 octobre 2014

Rencontre des administrateurs Sécurité Sociale à Marseille

Mardi 28 octobre 2014

A. CLAVEL-MORROT au Conseil de l'IAE à Nice

Jeudi 30 octobre 2014

Réunion des Conseillers Prud'hommes à l'UD

Mardi 4 Novembre 2014

A. CLAVEL-MORROT à la matinée débat organisée par le Cabinet SECAFI sur thème : CHSCT - moyens et enjeux économiques et sociaux

Mardi 4 Novembre 2014

Réunion du Groupe de Valbonne Sophia Antipolis

Jeudi 6 et Vendredi 7 novembre 2014

Stage de formation CHSCT organisé par l'UD

Jeudi 13 novembre 2014

O. MENARD représente l'UD 06 à la table ronde «Réforme de la formation professionnelle» organisée par l'ANDRH, l'UPE 06 et l'APEC



Stage de formation CHSCT des 6 et 7 novembre 2014