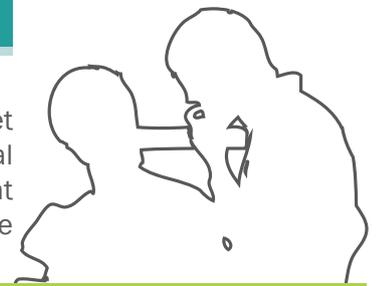


Réforme de l'épargne salariale

Le Comité technique « Epargne Salariale » animé par Rolland Nino-BDO, et composé de Guy Bonnet-CIC, Jérôme Dedeyan-Eres, Olivia Rault-Dubois-Fidal et Claude Villain-Soregor, présentera ses 9 propositions de réforme dont l'épargne salariale dans toutes les entreprises ou encore la modification de la formule de participation le 2 octobre à la presse.



COMPTE PENIBILITE : MISE EN ŒUVRE PARTIELLEMENT REPOUSSÉE EN 2016

A la veille de la grande conférence sociale, le geste du premier ministre envers le patronat : seul quatre des dix facteurs de risque recensés initialement seront considérés pour mesurer la pénibilité à partir du 1er janvier 2015

p.2

Retraite

Le Comité de suivi des retraites publie son 1^{er} avis

p.2

Avenir de la protection sociale

Quelle France dans 10 ans ? Rapport du Commissariat général à la prospective p.6

Réformer la France Les préconisations du Conseil d'analyse économique p.7



Alptis-Unep 2^{ème} édition du baromètre « Les CGPI et la prévoyance » p.9

AGENDA

L'ACTUALITE de la protection sociale des mois à venir p.10



LFR et LFRSS 2014

La mise en œuvre du pacte de responsabilité et de la solidarité est confortée

p.3

PRP : la comprendre pour la valoriser

Pénibilité, document unique, référent sécurité... Nombre d'employeurs se sentent démunis face à l'éventail des dispositions légales et réglementaires régissant la prévention des risques professionnels -PRP-. Panorama pour les aider à décrypter la PRP et en faire un atout ...
Par Alexia ALART, Exco

p.8

► Programme officiel à découvrir sur www.institut-de-la-protection-sociale.fr

3èmes Rencontres de l'IPS

Le grand débat participatif annuel sur les défis d'avenir de la protection sociale

mardi 2 décembre 2014 - Paris



EPARGNE SALARIALE

Les directions générales du travail et du Trésor, ainsi que les directions de la sécurité sociale et de la législation fiscale ont publié un guide juridique de l'épargne salariale qui remplace la circulaire interministérielle relative à l'épargne salariale, du 14 septembre 2005. Ce guide intègre l'ensemble des modifications législatives et réglementaires intervenues depuis 2005 afin de constituer un outil opérationnel à la disposition des employeurs, des salariés et de leurs représentants.

Compte pénibilité : mise en œuvre partiellement repoussée en 2016



Afin de calmer les tensions entre organisations syndicales et patronales qui s'envenimaient à la veille de la Grande conférence sociale des 7 et 8 juillet, le Premier ministre a fait un geste en

vers le patronat – qui menaçait de boycotter les négociations – sur le dossier du compte pénibilité.

Reconnaissant les difficultés à mettre en œuvre ce droit nouveau, Manuel Valls a ainsi annoncé un report partiel de sa mise en œuvre. « **L'année 2015 sera une année de montée en charge progressive.** [...] L'objectif est d'aboutir à une généralisation en

2016, dans les meilleures conditions possibles », a-t-il précisé.

Ainsi, **seul quatre des dix facteurs de risque recensés initialement seront considérés pour mesurer la pénibilité à partir du 1er janvier 2015** : travail de nuit, travail répétitif, travail posté et travail en milieu hyperbare. Les autres facteurs ne seront pris en compte qu'à partir de 2016.

Retraites : le CSR publie son 1^{er} avis

« La situation et les perspectives du système de retraites ne s'éloignent pas de façon significative des objectifs définis par la loi »

Madame Yannick Moreau, présidente de du Comité de Suivi des Retraites, a remis au Premier ministre, le 15 juillet dernier le premier avis annuel du Comité, conformément à la loi du 20 janvier 2014. L'avis indique que « la situation et les perspectives du système de retraites ne s'éloignent pas de façon significative

des objectifs définis par la loi » et ne formule donc pas de recommandations pour l'année en cours. Le comité estime par ailleurs que :

- « Les taux de remplacement (rapport entre les derniers salaires et les pensions) sont conformes aux objectifs définis par la loi. Il note également que cette situation devrait se

maintenir au cours des dix prochaines années.

- **Le niveau de vie des retraités est en moyenne satisfaisant, ces derniers sont moins concernés par la pauvreté que les actifs.**

- Enfin, le système de retraites demeure confronté au défi de la croissance économique. »

pistes de réflexion



Le comité technique dédié à la réforme de l'épargne salariale présentera ses 4 propositions phares à la presse le 2 octobre prochain.

Désignation du préfigurateur du GIP

En conséquence de l'entrée en vigueur de la loi du 20 janvier 2014 sur l'avenir et la justice du système de retraites, le gouvernement a nommé, le 27 juin, **Jean-Luc Izard**, qui dirigeait depuis 2012 la Caisse de retraite

et de prévoyance des clercs et employés de notaires, en tant que préfigurateur de ce groupement d'intérêt public (GIP) chargé de piloter les principaux projets de simplification communs aux régimes de retraite.

Les travaux du GIP porteront sur le compte unique de retraite en ligne ou encore sur la mutualisation du paiement des retraites. De plus, le GIP reprendra les missions actuellement exercées par le GIP Info Retraite.

Prestations de protection sociale 2012, quel bilan ?

653

milliards d'euros

C'est le volume des prestations de protection sociale comptabilisé pour 2012

soit une augmentation de 3.3%

Les prestations de protection sociale ont représenté 653 milliards d'euros en 2012 et ont augmenté de 3,3%, soit un rythme proche de 2010 et 2011 mais qui ralentit par rapport aux années 2000-2009, selon les statistiques de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).

Les recettes de la protection sociale ont de leur côté augmenté de 3,9 %, un rythme légèrement moins rapide qu'en 2011 (4,5 %) à 691,5 milliards. Cette hausse des recettes s'explique en partie par une croissance relativement dynamique des cotisations entraînée par la modification du dispositif de

réduction de cotisations des heures supplémentaires et par le relèvement des taux de cotisation retraite au 1er novembre 2012. Impôts et taxes (+5,8 %) contribuent également à tirer vers le haut les ressources de la protection sociale qui représentaient en 2012 33,1 % de la richesse nationale (PIB).

Adoption définitive de la LFR et de la LFRSS 2014

La mise en œuvre du Pacte de responsabilité et de solidarité est confortée pour 2014 et 2015.

Le Parlement a définitivement adopté la loi de finances rectificative et la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014.

Michel SAPIN, ministre des Finances et des Comptes publics, Marisol TOURAINE, ministre des Affaires sociales et de la Santé, et Christian ECKERT, secrétaire d'Etat chargé du Budget, ont rappelé à l'issue de cette adoption que ces deux textes mettaient en œuvre les mesures du Pacte de responsabilité et de solidarité pour 2014 et 2015 afin de soutenir la croissance et l'emploi en France :

- la réduction d'impôt sur le revenu 2013 qui bénéficiera à 3,7 millions de ménages dès cette année

- l'allègement des cotisations salariales entre 1 et 1,3 SMIC qui représente 500 euros supplémentaires par an pour un salarié à temps plein payé au SMIC

- **la diminution du coût du travail sur les bas salaires à travers une baisse des cotisations patronales**



entre 1 et 1,6 SMIC et la baisse des cotisations famille des travailleurs indépendants

- l'allègement de la contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) et sa suppression totale pour les TPE et les PME, soit deux redevables sur trois. Les ministres ont salué, à travers un communiqué de presse, le travail avec les parlementaires qui a permis d'enrichir les textes de mesures supplémentaires en faveur du pouvoir d'achat des ménages et de l'emploi, notamment :

- le maintien de l'exonération de la taxe d'habitation et de l'exonération de la contribution à l'audiovisuel

public en 2014 aux ménages qui en bénéficiaient en 2013 - l'utilisation encadrée d'un médicament en dehors de son autorisation de mise sur le marché (AMM), y compris lorsqu'il existe des alternatives thérapeutiques. Cette mesure permettra notamment l'utilisation du médicament Avastin pour traiter une maladie des yeux, la DMLA, actuellement soignée par le seul Lucentis, plus coûteux.

Le Gouvernement a également alloué 146 millions d'euros supplémentaires à l'apprentissage pour 2015, conformément aux engagements du Premier ministre lors de la grande conférence sociale pour l'emploi.

FOCUS

LFRSS 2014

Les sénateurs votent à l'unanimité le relèvement de l'exonération de charges pour l'emploi à domicile

Les sénateurs ont adopté, mercredi 16 juillet, dans le cadre de l'examen du PLFRSS 2014 un amendement du rapporteur général, Yves Daudigny (PS, Aisne) prévoyant de doubler le montant de la réduction de cotisation patronale applicable aux particuliers employeurs. Depuis 2013, les particuliers employeurs bénéficient d'une réduction de 75 centimes d'euros par heure déclarée. Par mesure de soutien à l'emploi dans le secteur dont le nombre d'heures a baissé de 7 % l'an dernier, les sénateurs ont adopté à l'unanimité des voix exprimées un doublement de cette exonération forfaitaire pour la porter à 1,50 euro par heure. Le coût de cette mesure, qui relève en principe d'un décret, est estimé à 120 millions d'euros en année pleine et à 40 millions d'euros en 2014.

INFO+ COMPTE PENIBILITE

64% des entreprises craignent de ne pas être prêtes à remplir leurs obligations

Un sondage réalisé par le cabinet de conseil Alma Consulting Group et dévoilé le 17 juillet montre en effet que 64% des entreprises redoutent de ne pas être prêtes dans les délais impartis et 48% n'envisagent même pas de prendre des mesures d'anticipation, bien

qu'elles appréhendent le fonctionnement du nouveau compte pénibilité (43%). Elles sont par ailleurs 59% à considérer que leurs principales difficultés résideront dans la mise à jour et le suivi des outils de mesures de la pénibilité. De fait, 36% d'entre elles

n'ont pas encore réalisé de diagnostic de pénibilité et 66% ignorent le montant des cotisations qu'elles devront verser, précise Alma CG qui a développé un logiciel pour mesurer et limiter la pénibilité au travail et propose une offre d'accompagnement aux entreprises.

EGALITE HOMME FEMME

Les parlementaires ont définitivement adopté le projet de loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes le 23 juillet. L'ex-ministre des Droits des femmes, s'est engagée à ce que l'ensemble des décrets d'application de la loi soit publié avant la fin du mois de novembre.

Mise en œuvre des missions de la CNSA

Le 8 juillet, la MECSS a auditionné M. Denis Piveteau, conseiller d'État, ancien directeur de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.



Le 8 juillet, la MECSS a auditionné Denis Piveteau, conseiller d'État, ancien directeur de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, sur les problèmes de périmètre, de gouvernance, d'articulation entre les volets sanitaire et médico-social et de définition des besoins causés par la mise en œuvre des missions de la CNSA.

S'agissant de **l'aide à la personne**, il faut aller vers des procédures de réponses accompagnées, autrement dit un processus d'orientation permanent pour accompagner au mieux les personnes compte tenu des moyens disponibles sur le terrain et de la lourdeur

du handicap. Cela implique, pour les MDPH, à la fois une décision fixant ce qui est souhaitable et autant de plans d'accompagnement nécessaires pour établir ce qui est possible.

S'agissant de **l'organisation de l'offre**, il faut passer d'une logique de places à une logique de réponses, ce qui suppose de s'interroger, non seulement sur la place en établissement, mais aussi sur la formation des personnels, l'analyse des pratiques, les outils de supervision, les modes de management ou les aides à l'investissement dans l'établissement. Cela implique d'examiner les procédures selon lesquelles l'accès à l'établissement est organisé : les protocoles de travail relatifs à un hébergement temporaire doivent ainsi être mis en place en même temps que celui-ci est ouvert. Face à

des situations complexes, il est nécessaire de disposer d'appuis experts dans le champ médico-social comme dans le champ sanitaire. Il s'agit de pouvoir proposer une réponse multidimensionnelle, modulaire et évolutive et, là encore, la CNSA est bien placée pour accompagner les conseils généraux et les ARS dans la gestion de l'offre des établissements. Il faut beaucoup **plus de flexibilité dans l'offre d'établissements et de services**, ce qui justifie une capacité de réaction d'une agence de ce type, en mesure d'appuyer la définition des stratégies et la mise en réseau des acteurs pour la maîtrise d'œuvre. L'assistance à maîtrise d'ouvrage peut porter sur l'appui à l'évolution des appels à projets, la recherche, les conventions globales de qualité de service avec les MDPH, et

la maîtrise d'œuvre, sur la méthodologie d'indicateurs ou les fonds d'intervention notamment.

La netteté d'une maîtrise d'ouvrage nationale de la CNSA disposant d'outils juridiques et techniques permettant de garantir un cahier des charges suffisamment précis et des développements locaux renvoie au degré d'importance accordé à la maîtrise d'ouvrage globale des systèmes d'information. Une maîtrise d'ouvrage des systèmes entrant dans le champ de la CNSA ne servira à rien si elle n'est pas cohérente avec une maîtrise d'ouvrage sanitaire. On ne peut traiter la question de la CNSA indépendamment de celle, globale, de la force et des moyens donnés aux maîtrises d'ouvrage nationales des systèmes d'information.»

RSI, publication d'un rapport d'information

Plusieurs recommandations sont formulées afin de consolider un régime jugé « fragilisé »

Ce rapport d'information sur le régime social des indépendants, rédigé par Jean-Noël Cardoux et Jean-Pierre Godefroy, résulte des travaux de la MECSS et de la commission des affaires sociales du Sénat.

Après avoir dressé le bilan des avancées et des dysfonctionnements du régime social des indépendants, les rapporteurs formulent plusieurs recommandations, articulées autour de quatre axes, afin de consolider un régime qu'ils jugent « fragilisé ».

Les recommandations du rapport :



1. Améliorer la lisibilité de l'architecture du régime pour les affiliés

- Clarifier la répartition des fonctions, responsabilités et des compétences entre les différents acteurs du régime, notamment en ce qui concerne le rôle des Urssaf

- Unifier éventuellement la gestion du risque maladie

2. Rendre les cotisations plus compréhensibles

- Rapprocher davantage la

perception du revenu du versement des cotisations et généraliser le dispositif d'estimation du revenu

- Renforcer l'intervention des experts-comptables sur le calcul du montant des cotisations sociales, la constitution des provisions avec incidence fiscale, la définition du montant des acomptes prévisionnels

3. Moderniser les procédures du RSI

- Développer le recours à la dématérialisation et investir dans les systèmes d'information

- Renforcer la collaboration avec les services fiscaux

- Trouver des relais d'information et de médiation entre le RSI et ses affiliés

4. Moderniser le financement du RSI

- Persévérer dans les démarches d'économies et de rationalisation des coûts de gestion

- Affecter des ressources pérennes à l'équilibre du régime et compenser la suppression de la C3S par un accroissement des flux financiers entre l'Etat et les régimes de sécurité sociale.

Conférence sociale, le temps des conclusions

Compte-rendu de l'audition de François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social



François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social

Plusieurs pistes se dégagent à l'issue de la Conférence Sociale :

1 Sur l'apprentissage

« L'apprentissage fait l'objet d'un plan de relance global. Priorité des priorités, il sera développé à travers des mesures structurelles et des actions immédiates.

D'abord, par la mobilisation de fonds européens, à hauteur de 100 millions d'euros.

Ensuite, dans le cadre du programme d'investissements d'avenir, 100 millions d'euros seront affectés plus spécifiquement aux centres de formation d'apprentis (CFA).

Enfin, dans un effort supplémentaire, en loi de finances rectificative, l'État consacrera 200 millions d'euros à l'aide aux entreprises qui embauchent un premier apprenti, sous la forme d'une prime de 1 000 euros, à condition qu'un accord de branche ait été conclu dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité.

Enfin, l'apprentissage est une voie d'excellence, et il y a des efforts à faire dans la fonction publique. »

2 Sur le plan santé au travail

« J'ai réuni les partenaires sociaux pour faire le point sur le deuxième plan sur la santé au travail et au travail. Nous préparons le troisième plan qui mettra l'accent sur la qualité du travail et au travail. »

3 Sur l'épargne salariale

« J'ai réuni, pour la première fois, le Conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié (Copiesas) il y a quelques jours. Cela dit, il est possible de trouver d'autres formes d'épargne salariale, selon la conférence sociale. De nouveaux produits d'épargne salariale, affectés par exemple plus particulièrement au financement des PME et garantis sur la durée, pourraient bénéficier de taux modulés. Nous vérifions si c'est juridiquement possible.

4 Sur le dialogue social dans l'entreprise

« J'ai rencontré l'ensemble des organisations syndicales, et je leur ai demandé de mener une réflexion pour savoir si l'existence

de seuils était un frein au développement des entreprises et de l'emploi. Passer le seuil de 50 employés, ce n'est pas seulement l'obligation de créer un comité d'entreprise, mais aussi 34 nouvelles obligations, et des heures de réunion, ce qui fait hésiter beaucoup de chefs d'entreprise. Le sujet est sur la table, mais ce n'est pas moi qui l'y ai mis ; c'est pour cela que j'ai parlé d'engagements réciproques : une modification des seuils ne peut se faire au détriment de la représentation des salariés. Les organisations syndicales sont d'accord pour en débattre sans tabou : on verra ce qu'il en sortira. »

5 Sur le CICE

« Avec le Premier ministre, nous avons décidé que serait mis en place à la rentrée un observatoire des aides publiques, regroupant le comité de suivi du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) et le suivi du Pacte de responsabilité et de solidarité et des aides publiques, qui nous permettra de faire le point et d'avancer plus hardiment dans le suivi des négociations de branche. L'idée est de disposer d'une évaluation du CICE, mais aussi du Pacte de responsabilité et de solidarité – ce qui est plus délicat, dans la mesure où celui-ci n'a pas encore été mis en oeuvre. Ce sera un observatoire des contreparties mesurables, c'est-à-dire de l'ensemble des aides publiques accordées aux entreprises. Le travail de la Cour des comptes n'est, pour l'instant, pas validé pour ce qui concerne les conséquences en termes

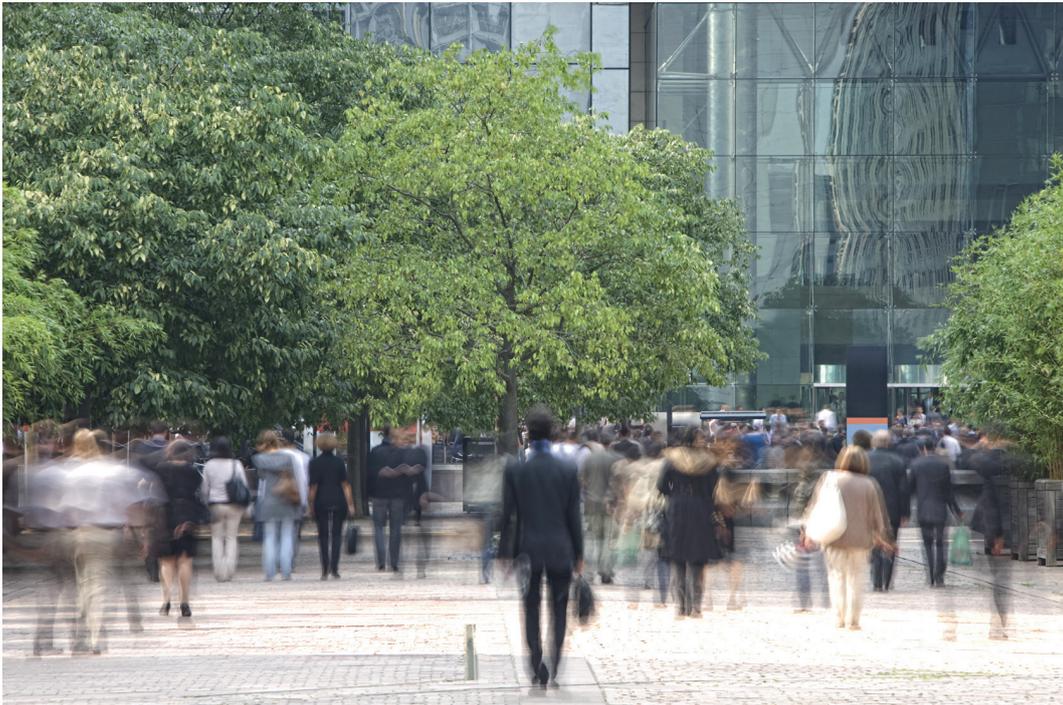
d'emplois. Les créations d'emplois font l'objet d'estimations diverses. Mais nous allons bientôt pouvoir avancer. »

6 Sur le compte pénibilité

« Des secteurs entiers nous ont expliqué que le dispositif n'était pas applicable en l'état dans les petites et moyennes entreprises, dont il faut bien reconnaître que les pratiques relèvent souvent de l'improvisation en matière de comptabilité et de ressources humaines. Nous avons donc préféré, en accord avec les organisations syndicales, contrairement à ce qui est dit, mettre le dispositif en oeuvre dès le 1er janvier 2015, conformément à la loi, pour les seuls facteurs facilement identifiables, et travailler à sa simplification. Les difficultés d'application du compte pénibilité dans ces secteurs et dans les PME sont connues de tous. Le dispositif, qui est une avancée sociale, va être mis en place. Il ne s'agit pas de nier la pénibilité, mais de permettre aux salariés qui travaillent dans des secteurs difficiles de bénéficier d'une réduction de la durée de leur carrière, grâce aux points inscrits sur leur compte pénibilité, ce qui suppose que cela soit facilement mesurable. Les grandes organisations syndicales avaient proposé, par exemple, un traitement par métiers. Mais en souhaitant être plus précis, nous avons complexifié le dispositif. Il nous appartient maintenant de le simplifier. Ce sera notre travail. »

« Quelle France dans dix ans ? »

Rapport du Commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie)



Suite à la demande du président de la République, le Commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie) a publié le document « Quelle France dans dix ans ? », visant à identifier les grandes questions qui se posent à la France à cet horizon. Ce document comporte un chapitre, le douzième, s'intéressant précisément au modèle social. Ce chapitre s'articule autour de la volonté de « remettre l'emploi au coeur des objectifs que poursuit notre modèle social », en répondant à plusieurs thèmes.

Concernant l'emploi, le document vise le plein emploi et l'instauration de nouvelles sécurités professionnelles : Mise en place d'un barème de cotisations employeur progressif, avec deux repères :

- Aux alentours du SMIC : concilier emploi et revenu des moins qualifiés grâce à des allègements de cotisations. Ces allègements doivent être pérennes afin

de les rendre crédibles pour les entreprises et donc efficaces

- Aux alentours et au-dessus du salaire médian : peu d'effet des allègements sur la compétitivité car les bénéficiaires sont moins au chômage et ont donc un pouvoir de négociation plus élevé.

Rééquilibrer les rôles des salaires conventionnels de branche et du SMIC :

- « La fixation de minima de branches tenant compte des spécificités sectorielles rendrait au SMIC un rôle d'encadrement général et permettrait que l'évolution d'ensemble des salaires et leur distribution au sein des branches soient davantage guidées par la négociation sociale. » « Dans un objectif de promotion de l'emploi et de progression des basses rémunérations, il est souhaitable que les négociations de branche prennent en charge une partie de ce qui était jusqu'ici le rôle du

SMIC et que l'évolution de ce dernier soit davantage guidée par le souci de permettre l'accès à l'emploi des jeunes sans qualification. »

Responsabiliser les employeurs sur la qualité des emplois :

- « D'un point de vue collectif, la question est de savoir comment prendre en compte les différences de qualité d'emploi ainsi définies. Il y a lieu de récompenser les comportements vertueux (qui bénéficient aux salariés, à leurs employeurs futurs et à l'ensemble de l'économie) et de décourager à l'inverse les pratiques de pure exploitation des savoirs et savoir-faire (qui ont les effets opposés). Dans cette optique, la modulation des cotisations sociales est une bonne manière d'inciter les employeurs à se soucier de l'employabilité future de leurs salariés. Leur responsabilisation vis-à-vis des risques de chômage et de précarité est ainsi le fon-

dement de la modulation des cotisations d'assurance chômage pour les contrats courts, prévue dans la loi de sécurisation de l'emploi de 2013. »

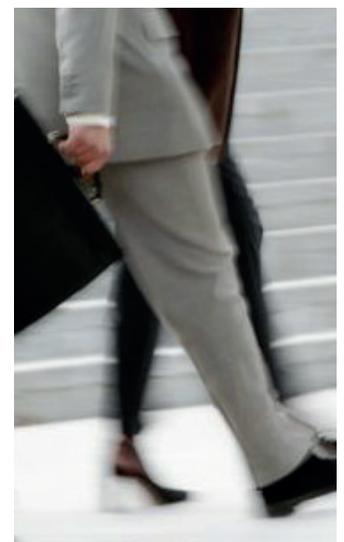
Réduire les coûts liés à l'application de la législation sur les licenciements

Concernant la protection sociale, le but est de partir des besoins des personnes pour prendre en compte non seulement leur situation immédiate mais aussi leur parcours au fil du temps. Ce serait la fin de l'empilement des risques, régimes et dispositifs actuels :

- Instauration de la portabilité des droits sociaux à travers un compte personnel d'activité regroupant retraite, formation, pénibilité, compte épargne-temps, chômage, épargne salariale

- Tendre vers une allocation unique en lieu et place des RSA, ASS et PPE

- Défragments le système de prise en charge sanitaire dans le but de supprimer les inégalités d'accès au soin, les redondances dans les actes de soin, voire des soins non pertinents.



Réforme de la France

Dans une note publiée le 16 juillet, le CAE propose plusieurs pistes de réformes dans le domaine de l'emploi, de la santé, du logement et de la compétitivité.

Afin de corriger les dysfonctionnements du marché du travail et renforcer la compétitivité des entreprises, le CAE préconise notamment de :

- **Sécuriser la rupture du CDI** pour motif économique et de moduler les cotisations sociales des entreprises en fonction de leur volume de destructions d'emplois afin d'éviter les ruptures

excessives de contrats de travail.

- **Cibler les allègements de cotisations sociales sur les bas salaires** et adosser plus fortement le financement de la protection sociale à une base fiscale en intégrant les allègements de cotisations sociales dans les barèmes afin de rapprocher la perception de l'employeur et du salarié du niveau de rémunération.

- **Pour améliorer l'accompagnement des jeunes peu qualifiés vers l'emploi**, créer un RSA jeune dont le versement serait conditionné à

l'insertion dans un parcours contrôlé, dans le cadre d'un accompagnement intensif.

- **Pour rompre la logique consistant à limiter la dépense de la Sécurité Sociale par une réduction des taux de remboursement ou une augmentation des prélèvements obligatoires**, définir un « panier de soins solidaire » pour lequel on organise un financement qui garantit une solidarité entre malades et bien portants ainsi qu'entre hauts et bas revenus. Ce panier serait composé de l'ensemble des produits de santé et

actes médicaux bénéficiant d'une couverture pour des indications clairement identifiées. Les traitements non compris dans ce panier ne seraient pas pris en charge par la collectivité.

- **Pour supprimer la duplication des coûts de gestion**, mettre fin à la mixité du système d'assurance maladie (sécurité sociale - assurances complémentaires) et organiser un financement unifié des soins, sur un mode public décentralisé (via les ARS) ou à travers une concurrence régulée entre caisses d'assurances.

Relations conventionnelles entre l'assurance maladie et les professions libérales de santé

Une proposition de la Cour des comptes concerne les organismes complémentaires.

Intitulée « mieux affirmer la place des organismes complémentaires », l'enquête vise à mieux associer les organismes pour favoriser la clarté et l'efficacité du système. Il n'apparaît pas souhaitable que ceux-ci

soient utilisés comme de simples opérateurs financiers permettant de solvabiliser les accords passés entre l'Uncam et les professions de santé, en raison du risque d'inflation des coûts que cela représente. L'amé-

lioration des conditions d'accès aux soins suppose une véritable coopération des régimes de base et complémentaires. Une application stricte de la loi de 2004 qui prévoit un examen conjoint annuel, entre l'Uncam et

l'Unocam, des programmes de négociation serait déjà de nature à renforcer cette coordination. La concertation obligatoire pourrait être élargie à l'ouverture de toute négociation, et en constituer un préalable nécessaire.

Egalité hommes femmes ?

Un principe clair mais une application parfois étonnante...

La CJUE vient de décider que le montant d'une indemnité légale forfaitaire versée en raison d'un accident du travail ne peut dépendre de facteurs actuariels fondés sur la différence d'espérance de vie entre hommes et femmes. Le problème vient de ce que ce calcul conduisait à verser à un homme une réparation inférieure à celle que percevrait une femme du même âge placée dans une situation similaire.

Dans un arrêt du 3 septembre 2014, la CJUE considère qu'une telle réglementation est contraire à la directive 79/7/CEE du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sé-

curité sociale.

Dans l'affaire en question, un salarié finlandais contestait le montant de l'indemnité forfaitaire pour préjudice permanent qui lui était versé à la suite d'un accident du travail dans le cadre du système légal d'assurance maladie. La loi applicable prend en effet en compte pour le calcul de l'indemnité un critère actuariel fondé sur le sexe et sur l'espérance de vie différente entre hommes et femmes. Le salarié faisait valoir que l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, la prise en compte de ce critère conduit à verser aux hommes une réparation inférieure à celle d'une femme dans la même situation.

Le Gouvernement Finlandais

estimait quant à lui que « la différenciation en fonction du sexe est nécessaire pour éviter de défavoriser les femmes par rapport aux hommes. En effet, les femmes ayant statistiquement une espérance de vie plus élevée, l'indemnité qui vise à réparer forfaitairement le préjudice subi pour la durée de vie résiduelle de la personne lésée devrait être plus élevée pour les femmes que pour les hommes ».

Les magistrats européens ont écarté l'argument du gouvernement finlandais en estimant que « une telle généralisation est susceptible de conduire à un traitement discriminatoire des assurés de sexe masculin par rapport à ceux de sexe féminin ».

En outre, ajoute la CJUE, « la

prise en compte de données statistiques générales, selon le sexe, se heurte à l'absence de certitude qu'une assurée ait toujours une espérance de vie supérieure à celle d'un assuré du même âge placé dans une situation comparable ». Dès lors, le régime finlandais d'assurance contre les accidents du travail ne saurait, sur ce point, être justifié...

Etonnante quand même cette position sur l'absence de certitude en matière statistique... Car dans ce cas, autant renoncer à tarifier les moindres risques et à fortiori à fixer des règles générales...

Bruno Chrétien, Président de l'IPS

[Réagissez sur le blog de l'IPS](#)

PRP : la comprendre, pour la valoriser...

Panorama pour aider les employeurs à décrypter la PRP (Prévention des Risques Professionnels) et en faire un atout



EXCO

Alexia ALART MANTIONE

Juriste en droit social / Spécialiste des risques professionnels

Cabinet EXCO LOIRE / Réseau EXCO Partenaire officiel du réseau Assurance Maladie Risques Professionnels-INRS en PRP

Les risques professionnels découlant des conditions générales de travail font planer sur les salariés la menace d'une dégradation de leur santé, pouvant prendre la forme d'une maladie ou d'un accident du travail.

Il est légalement attendu de tout employeur :

- qu'il supprime ou réduise ces risques, pour garantir la sécurité des salariés et leur santé physique et mentale,
- et qu'il améliore les conditions de travail, pour favoriser le bien-être au travail.

Pour cela, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre, conformément aux principes édictés par le Code du Travail (c. trav. art. L. 4121-2). Il s'agit là de la prévention des risques professionnels -PRP- qui vise à anticiper et à développer une véritable culture de la prévention au sein de chaque entreprise.

Les composantes de la

PRP sont, en substance, les suivantes :

Le Document unique : le socle de la construction «PRP»

Depuis 2011, toute entreprise -quels que soient son secteur d'activité et son effectif salarié- a l'obligation légale d'évaluer les risques professionnels pesant sur son personnel. L'employeur doit ainsi procéder à une analyse des risques généraux et des risques spéciaux auxquels sont confrontés les salariés au long de leur journée de travail ; et la présenter via un inventaire -hiérarchisé par gravité et fréquence d'exposition- dans un document écrit appelé «Document unique d'évaluation des risques en entreprise» (c. trav. art. R. 4121-1).

Ce document unique doit être tenu à la disposition des salariés, des services de santé et des services du travail. Il n'y pas de support obligatoire à la formalisation de ce document, mais son défaut ou sa non actualisation -a minima annuelle- expose l'employeur à une amende de 1 500€ - 3 000€ en cas de récidive-.

Les «Fiches de Pénibilité» : la construction «PRP» s'étage

Depuis 2012 - en vertu de la loi de réforme des retraites de 2010 - toute entreprise - quels que soient son secteur d'activité et son effectif salarié- a l'obligation légale d'établir une « Fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité », autrement dit une « fiche de pénibilité », pour chaque

salarié soumis à des risques spécifiques (c. trav. art. L. 4121-3-1).

Cette obligation concerne donc toutes les entreprises, mais uniquement pour les salariés exposés à des contraintes particulières susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé (c. trav. art. D. 4121-5). Un modèle a été fixé par un arrêté du 30 janvier 2012 qui identifie les facteurs de risques professionnels légaux. Ces facteurs sont : les « contraintes physiques marquées » (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), « un environnement physique agressif » (exposition à des agents chimiques dangereux, poussières et fumées, des températures extrêmes, bruit, milieu hyperbare), et enfin le «rythme de travail » atypique (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif). Ces fiches doivent être annexées au Document unique, sous peine d'une amende de 1500 € par fiche manquante.

A cela s'ajoute l'exigence pour les entreprises de plus de 50 salariés dont 50 % au moins de l'effectif subit ces contraintes d'établir un plan d'action pénibilité faisant l'objet d'un accord collectif d'entreprise (hors existence d'un accord de branche). Le défaut de ce plan est sanctionné à hauteur de 1 % des rémunérations brutes, chaque mois, jusqu'à réalisation d'un accord collectif pénibilité.

Le «Référént Sécurité» : la construction «PRP» s'élève encore

Avis d'experts



Depuis 2012 également, l'employeur est légalement tenu de désigner parmi son personnel salarié, un référent sécurité -sorte de «Monsieur» ou «Madame» Sécurité, préventeur dans l'entreprise- qui, s'il accepte cette mission, pourra recevoir pour ce faire une formation spécifique. En l'absence de salarié volontaire, le chef d'entreprise doit faire appel à un intervenant extérieur figurant sur la liste des Intervenants en PRP - IPRP-agrèés, ou des services de santé au travail (c. trav. art. L. 4644-1 et R. 4644-1).

Le Compte de prévention de la pénibilité «C3P» : un attique en cours de finalisation

Faisant écho à la loi de réforme des retraites de 2010, la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite de 2014 prévoit, à compter du 01.01.2015, l'exploitation de la fiche de pénibilité (pour 4 des 10 facteurs de pénibilité sus-décrits : décret à venir) permettant l'attribution de points de pénibilité affecté au C3P, ouvert à chaque travailleur exposé (au-delà de certains seuils et après application des mesures de protection collective et individuelle) à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (les modalités d'attribution et d'utilisation de ces points devant faire l'objet de plusieurs décrets d'application prochainement, tout comme les montants et modalités d'application des contributions patronales servir à financer le dispositif, à compter du 01.01.2016).

Le but de ce dispositif est de

permettre au salarié concerné par la pénibilité de bénéficiaire, via l'utilisation de son C3P, d'une compensation se traduisant : soit par une action de formation professionnelle continue pour accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de pénibilité, soit par un complément de rémunération et de cotisation en cas

de réduction de sa durée de travail ; soit par un départ en retraite avant l'âge légal de droit commun (sous conditions).

Il est à noter que si la plupart des employeurs ont entendu parler de la PRP, peu d'entre eux se sentent en pratique outillés pour prendre les mesures adéquates, la PRP n'étant effectivement pas

leur cœur de métier ! Notre rôle est donc de les conseiller et de les assister dans la mise en place de leurs obligations légales, ce que nous nous attachons à faire avec un esprit d'optimisation des éléments de la PRP. Une politique sécurité active dans l'entreprise est en effet un atout majeur, tant par la qualité des conditions de

travail qu'elle engendre, que par la meilleure productivité qui peut en découler, et en tout état de cause par la bonne image qu'elle renvoie de l'entreprise PRP-proactive.

Ou comment mettre le respect de ses obligations au service de l'entreprise...

Deuxième édition du baromètre Alptis-Unep « Les CGPI et la prévoyance »



En partenariat avec l'Agefi Actifs et Molitor Consult, pour la deuxième année consécutive, le groupe de protection sociale Alptis, également partenaire de l'IPS, et l'Unep (Union Nationale d'Épargne et de Prévoyance) ont lancé une enquête sur le thème de la prévoyance auprès des CGPI (conseillers en gestion de patrimoine indépendants) et de leurs clients.

L'objectif de ce baromètre est de mesurer le potentiel existant pour les CGPI sur le marché de la prévoyance, ainsi que de cerner les attentes et les besoins de leurs clients – chefs d'entreprise, professions libérales, cadres – en la matière.

Les résultats de la 1ère vague – auprès des clients de CGPI – viennent d'être publiés. Une 2ème vague de l'enquête est en cours auprès des CGPI eux-mêmes, pour des résultats qui seront publiés à l'automne.

Près de 50 % des clients des CGPI manquent d'informations sur la prévoyance

Le premier volet du baromètre « Les CGPI et la prévoyance » montre que près de la moitié (48,7 %) des clients des CGPI estiment ne pas avoir suffisamment d'information en matière de prévoyance.

Ce résultat peut être mis en relation avec la question : « Avez-vous déjà réalisé un bilan de prévoyance ? », à laquelle seulement 8,2 % répondent positivement. Ceci signifie donc que plus de 91 % des clients des CGPI n'ont pas d'éléments précis leur permettant de savoir si leur couverture est adaptée et suffisante, en cas de coup dur, pour les protéger, eux et leur famille. Le déficit de conseil apparaît clairement.

Une montée en puissance des préoccupations sur la dépendance

Le baromètre 2014 fait un focus sur le thème de la dépendance. Même s'ils ne savent pas comment financer ce risque, la prise de conscience de cette problématique apparaît clairement : c'est en effet un sujet de préoccupation pour 89,6 % des clients des CGPI. La question du mode de financement les interpelle for-

tement, qu'ils soient chefs d'entreprise, cadres ou professions libérales. Ils sont 63,5 % à reconnaître qu'ils ne savent pas comment financer ce risque de perte d'autonomie. Ceci laisse donc une large place aux opérateurs et à leurs relais pour proposer à ces populations des solutions pour se couvrir en vue du vieil âge. Les clients des CGPI ont les moyens de se protéger, il est essentiel de leur apporter un conseil expert et personnalisé.

La retraite, autre préoccupation liée à l'âge, est considérée par 96,2 % des clients des CGPI comme une échéance liée à la prévoyance, et non à l'épargne. Là aussi, les attentes et la demande de conseil sont importantes, aux CGPI de savoir y répondre dans une démarche globale d'accompagnement de leurs clients.

Les CGPI sont légitimes sur la prévoyance

Si les clients des CGPI sont encore loin d'avoir le réflexe de les solliciter pour leur couverture prévoyance, ils leur reconnaissent cependant une véritable légitimité en la matière, dans le cadre d'une approche

patrimoniale globale. Beaucoup souhaitent même que les CGPI adoptent une démarche proactive en proposant à leurs clients un bilan et des solutions adaptées et personnalisées.

Aujourd'hui, la prévoyance ne représente que 5 % du chiffre d'affaires global de la profession des conseillers en gestion de patrimoine indépendants. Cette faiblesse structurelle demeure, malgré le travail de rénovation de la gamme en prévoyance patrimoniale, réalisé ces dernières années par les fournisseurs des CGPI.

(1) Enquête réalisée par téléphone en avril 2014 par la société Molitor Consult auprès de 450 clients de CGPI situés en France métropolitaine, dont 150 chefs d'entreprise, 150 professions libérales et 150 salariés cadres

Avis d'experts



► Programme officiel à découvrir sur www.institut-de-la-protection-sociale.fr

3èmes Rencontres de l'IPS

Le grand débat participatif annuel sur les défis d'avenir de la protection sociale

mardi 2 décembre 2014 - Paris



3èmes Rencontres de l'IPS

Trajectoires croisées de l'INDIVIDU et de l'ENTREPRISE :
quelles nouvelles orientations pour une refonte indispensable
de la protection sociale ?

Mardi 2 décembre 2014 - PARIS

- 9h00** Accueil des participants
- 9h30-12h00** **Ouverture des 3èmes Rencontres de l'IPS** Bruno CHRETIEN
TABLE RONDE, pause entre 10h30 et 11h00
« Forces et faiblesses du système de protection sociale français actuel »
 Jean-Martin COHEN SOLAL, Gaspard KOENIG, Arnaud ROBINET,
 Geneviève ROY, Pascal TERRASSE
 Au-delà des constats chiffrés, les forces et les faiblesses du système de protection sociale français dépendent des objectifs qui lui ont été attribués et qui nécessitent aujourd'hui d'être redéfinis.
 Cette table ronde réunissant des acteurs politiques, économiques et sociaux aura pour dessein de confronter et partager des points de vue différents mais surtout complémentaires. La finalité de cet échange sera de mettre en exergue toutes les pistes d'évolution à exploiter au niveau de l'individu comme de l'entreprise.
- 12h00-14h30** Cocktail déjeunatoire et ateliers
- 14h30-15h15** **CONFERENCE** Claude BEBEAR
« Quel modèle de protection sociale pour demain ? »
 Le système de protection sociale français doit d'ores et déjà répondre à de nouveaux enjeux économiques, démographiques et sociologiques qui ne cesseront de s'imposer.
 La réflexion doit être innovante sans pour autant évincer les fondements qui ont fait la force du système. L'intégration de la notion de trajectoire de vie est-elle la piste à privilégier pour penser le modèle de protection sociale de demain ?
- 15h15-16h15** **Interview croisée de Claude BEBEAR**
et de plusieurs représentants de l'Institut de la Protection Sociale
Questions/Réponses avec la salle
- 16h15-17h00** **Séance plénière de Clôture**
Avant-première : Présentation du futur Observatoire de l'Institut de la Protection Sociale
- 17h00-18h00** Cocktail de clôture proposé par les partenaires de l'Institut

Informations et inscriptions Aurélie AMOUROUX

Tél. 04 72 91 55 26

aamouroux@institut-de-la-protection-sociale.fr

Avril

07/04

Reprise des travaux parlementaires

**08/04**Assemblée Nationale
Discours de politique générale de M. Valls**09/04**Conseil des Ministres
Présentation de la loi d'orientation et de programmation pour l'adaptation de la société au vieillissement**15/04**Sénat
Examen du projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises**17/04**Assemblée Nationale
Examen de la proposition de loi relative aux arrêts de travail et aux indemnités journalières**28/04**Sénat
Examen du projet de loi portant habilitation en matière d'accessibilité**29/04**Sénat
Examen de la proposition de loi visant à encadrer les stagesAssemblée Nationale
Vote consultatif sur le programme de stabilité

Mai

13/05

Club Parlementaire de la protection sociale

14/05Sénat
Examen du projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes**21/05**

CMP sur le projet de loi artisanat, commerce et très petites entreprises

**28/05**

Audition de Didier Migaud sur le rapport relatif aux résultats et à la gestion budgétaire de l'exercice 2013

Juin

11/06Conseil des Ministres
Présentation du PLF rectificatif
Sénat
Débat sur les agences régionales de santé**23 au 25/06**Assemblée Nationale
Examen du PLF rectificatif**30/06**Assemblée Nationale
Discussion en séance publique du PLFSS rectificatif

Juillet

07 et 08/07

Conférence sociale

**18/07**Conseil des ministres
Projet de loi santé publique**23 et 24/07**

Clôture de la session parlementaire

Sept.

Conseil des Ministres
Présentation du projet de loi de santé publique**28/09**

Elections sénatoriales

Oct.

Projet de Loi de Finances pour 2015



Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2015

début 2015

Parlement
Projet de loi santé publique

IPS

02/10Conférence de presse
Réforme de l'épargne salariale**08/10****Le Fil de l'IPS, n° 18**
A paraître :
Article de S. Grégoire**La protection sociale du XXIème siècle, quel système de retraite pour demain ?****14/10**COS-I
Observatoire de l'Institut de la Protection Sociale

- Agenda -

Institut
de la Protection Sociale
Association Loi 1901 déclarée à
la Préfecture du Rhône sous le
numéro n° W69107904140-42 avenue G. Pompidou
69003 Lyon

Tél. 04 72 91 55 26

www.institut-de-la-protection-sociale.fr