

TALENTS & TERRITOIRE

LE JOURNAL DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DE LA RÉUNION

#4 MARS 2014

MANDATAIRES CGPME

LE DIALOGUE SOCIAL
EN ACTION

REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

La loi qui fait mal

ÉGALITÉ HOMME-FEMME :

Le groupe d'innovation sociale

POINT RELAIS :

L'avenir des tabac-presse ?



**L'ENTREPRISE LOCALE,
FORCE DE NOTRE ÉCONOMIE.**



POURQUOI FAIRE COMPLIQUÉ QUAND ON PEUT FAIRE MAILEVA?

Avec Maileva, vous créez et envoyez des e-messages et des courriers à la demande. À partir d'un simple accès Internet et en seulement quelques clics, vous pouvez adresser une invitation à tous vos clients, automatiser et personnaliser l'envoi de vos factures, gérer vos campagnes de sms ou de marketing direct.



Pour découvrir Maileva et profiter de notre offre exceptionnelle sans engagement, créez votre compte en ligne sur www.laposte.fr/maileva



archivage sécurisé
e-mailings
multicanal
mailings
fidélisation
location de fichiers
factures
bulletins de paie
prospection
gestion
7j/7 en ligne
des retours SMS
personnalisation
24h/24 des enveloppes
sans engagement
envoi de recommandés





A la CGPME Réunion, les choses avancent, évoluent, changent !

Aussi, c'est dire combien nous sommes heureux de partager avec vous ce nouveau numéro de Talents et Territoire, le magazine consacré aux TPE - PME réunionnaises. Aujourd'hui, celles-ci représentent 90% des entreprises locales, soit 38 000 entreprises et autant de patrons qui font au quotidien l'économie réelle de notre île.

Qui sommes-nous ?

Nous avons pour coutume de dire que nous représentons les entreprises locales, force de notre économie. Bien au-delà des critères de taille ou d'activité, notre définition du patron- propriétaire découle de cette valeur :

Il est entrepreneur : il a décidé de créer lui-même son propre revenu.

Cet entrepreneur prend des risques personnels pour réaliser son projet ; pour autant, il estime d'abord la richesse créée non pour son seul profit individuel mais avec une valeur collective.

Cet entrepreneur a un fort attachement avec le territoire sur lequel il vit et travaille.

Enfin, il considère le travail comme une valeur d'émancipation et non comme un fardeau dont il faut se débarrasser le plus rapidement possible.

A quoi servons-nous ?

Les 38 000 TPE-PME et les hommes qui les animent sont autant de chances pour La Réunion. A travers leur diversité, elles sont sa richesse et sa force.

C'est dans ce sens que nous avons élaboré notre projet stratégique 2014-2017, pour nos entreprises, notre syndicat interprofessionnel et notre territoire.

Dynamiques, totalement impliqués dans notre mission de partenaire social, notre visibilité s'accroît et nous développons les services aux TPE-PME, prouvant aujourd'hui notre capacité à fédérer tous les acteurs de l'économie réelle, à approfondir le dialogue avec les pouvoirs publics.

Cette action collective, c'est une CGPME en mutation qui la mène, une CGPME unie, active et communicante.

Que voulons-nous ?

Nous voulons incarner un syndicalisme positif et prospectif. C'est pourquoi nous avons pris à bras le corps quelques dossiers prioritaires :

D'abord, nous voulons participer à l'indispensable augmentation des fonds propres des TPE PME en créant de nouveaux outils de financement.

Ensuite, nous comptons accompagner le développement des fonds d'investissement de proximité pour :

- collecter de l'épargne,
- mobiliser les acteurs de terrain,
- investir dans l'entreprise ou garantir des emprunts, accompagner les projets de création, de développement ou de reprise.

Réussir ou non la transmission des entreprises familiales dans les 10 ans à venir, tel est aussi l'enjeu, ce sera :

- soit la destruction de potentiels économiques et d'emplois,
- soit une formidable chance de renouveau.

Pour y parvenir, la CGPME prendra des initiatives afin de développer le parrainage, l'émergence de réseaux d'entreprises et la mutualisation de moyens.

Enfin, notre combat pour que les TPE prennent toute leur place dans la commande publique continuera et se renforcera.

Oui, le temps de l'audace économique est venu !

Oui, les TPE-PME sont un formidable escalier social.

Oui, les TPE-PME créent des emplois et innovent,

Et nous pouvons légitimement en être fiers.

Comme toujours, au rendez-vous de l'intérêt général, la CGPME sera relais, appui, force d'incitation, de mobilisation, de relance et, uniquement en cas de besoin, de contestation positive.

La CGPME a donc conçu son projet avec un objectif clair :

Renforcer les compétences de l'entrepreneur local, afin de renforcer l'entreprise locale et par là-même, renforcer l'ancrage territorial !

Dominique VIENNE

Président CGPME Réunion

Talents et Territoires : Le magazine de la CGPME Réunion - 4, chemin Rouania, ligne Paradis- 97410 Saint-Pierre

Directeur de la Publication : Dominique Vienne • **Rédacteur en chef** : Jérôme Calvet

Ont collaboré à ce numéro : Serge Roy, Thierry Fayet, Fernand Huet, Eric Tsang, Laurence Cohet, Mona Kanaan, Sébastien Nativel, Jean-Claude Beaudemoulin, Micheline Gonthier, Aude Ah-Nième, Julie Robert.

Crédits Photos : Fotolia • **Régie publicitaire** : 0262964316 • **Imprimeur** : ICO • **Date de parution** : 03/03/2014

Dépôt Légal : mars 2014 • **ISSN** : 2257-6126 • **Publication gratuite**

Toute reproduction partielle ou intégrale d'articles est interdite.



Communiqué de presse du 6 janvier 2014
PROJET DE FUSION D'ACL PME ET DE CILGERE :
LE RENFORCEMENT DU LIEN AVEC LES TERRITOIRES

Le protocole de fusion entre ACL PME et CILGERE signé le 9 janvier 2014 par leurs Présidents respectifs, Monsieur Bernard VERQUERRE et Monsieur Stéphane BUFFETAUT, scelle l'engagement d'aboutir au rapprochement des deux CIL (Comités Interprofessionnels du Logement) en 2014.

Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 18 avril 2012 qui vise à mobiliser les acteurs d'Action Logement sur des objectifs communs : construire davantage de logements sociaux dans les bassins d'emploi tendus et favoriser le lien entre l'emploi et le logement sur les territoires.

La complémentarité entre ACL PME et CILGERE, en termes d'entreprises, de métiers et d'expertises permettra de répondre pleinement à ces objectifs et d'améliorer ainsi la qualité et l'étendue des services rendus aux entreprises et aux salariés, en particulier pour les Petites et Moyennes Entreprises (PME).

L'alliance d'un acteur national majeur et d'un acteur national spécialisé dans les services aux PME

Avec 2 500 entreprises adhérentes, ACL PME a tissé un lien privilégié avec les Petites et Moyennes Entreprises sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements d'Outre-mer, au travers d'un réseau interprofessionnel de 48 représentations CGPME. Son patrimoine locatif développé par son ESH (Entreprise Sociale pour l'Habitat) et sa SA immobilière est constitué de 1 300 logements en Ile de France et Rhône-Alpes.

CILGERE est l'interlocuteur de 8 500 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité. Il leur assure un service de proximité grâce à ses 18 implantations et au partenariat fort avec le réseau de la Fédération Française du Bâtiment (FFB) et ses 83 bureaux implantés en Métropole et dans les DOM.

CILGERE s'appuie sur son pôle immobilier, le réseau BATIGERE. Celui-ci s'organise autour de 14 ESH, une association et deux coopératives d'HLM, regroupant ainsi un parc locatif de plus de 100 000 logements situés dans sept régions, dont l'Ile de France.

Un pôle d'excellence consolidé : l'offre de services logement aux PME

La fusion entre les deux CIL consolidera leur ancrage territorial ainsi que l'offre des services aux Petites et Moyennes Entreprises, en s'appuyant sur l'expertise développée par ACL PME avec le réseau CGPME ainsi que sur l'engagement déjà existant de CILGERE auprès des PME.

Le pôle d'excellence ainsi renforcé auprès des PME et dans les DOM viendra compléter les pôles déjà développés par CILGERE dans les domaines de l'énergie et du bâtiment et des travaux publics.

Un acteur majeur du logement social, de dimension nationale, plus proche encore des territoires et des entreprises

Le logement est une affaire de territoires, où l'on construit, où les entreprises sont présentes, où s'expriment les besoins de leurs salariés, en termes :

- d'accès au logement locatif social, à une offre locative intermédiaire, à des solutions d'hébergement temporaire,
- d'accompagnement pour devenir propriétaire et pour faciliter leur mobilité géographique,
- d'assistance en cas de difficulté d'accès ou de maintien dans leur logement.

C'est aussi sur les territoires que l'on développe, avec les instances et acteurs locaux, toutes les collaborations visant à amplifier les moyens d'intervention et à imaginer des solutions innovantes pour bien se loger.

Le futur ensemble fusionné, ACL PME-CILGERE, allié à ses partenariats stratégiques, bénéficie d'un remarquable maillage territorial et de la présence dans les départements de deux grandes organisations professionnelles la FFB et la CGPME. Il constitue un acteur de tout premier plan qui représentera près de **15% de l'activité d'Action Logement** et servira **15 000 entreprises** en aidant **64 000 familles de salariés par an**.



POINT DE VUE

Echos métros 06

Réforme de la formation professionnelle : la loi qui fait mal 08

PAROLE AUX ADHÉRENTS

Le syndicat réunionnais des tabac-presse 10

Points relais : l'avenir des tabac-presse ? 11

Portrait nouvel adhérent : Fernand Huet 12

LE DOSSIER

Mandataires CGPME : Le dialogue social en action 14

ENTREPRENDRE AU QUOTIDIEN

L'actualité jurisprudentielle 18

Initiatives RH

Egalité homme-femme : le groupe d'innovation sociale 19

Actu pôle emploi - DIECCTE 19

Recrutement 19

LA CGPME EN ACTION

Actu SBA 20

BPI France 20

Événements 21

AGENDA

22

Qui est PME ?

Celui qui engage dans son entreprise tout son avoir financier, celui qui exerce des fonctions réelles et uniques de responsabilité de gestion, celui qui met en jeu son savoir, en cas d'échec, son honneur, celui qui, selon cette définition, fait partie du patronat réel, quelle que soit la taille ou la forme juridique de son entreprise.

Léon Gingembre

Fondateur de la CGPME 1944-1978

ECHOS METRO



NÉGOCIATION SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

La négociation sur le renouvellement de la convention sur l'assurance chômage qui s'est ouverte est cruciale à plus d'un titre.

Bien sûr les enjeux financiers viennent immédiatement à l'esprit. Le déficit du régime pour la seule année 2013 dépassera les 4 milliards d'euros. À législation inchangée le déficit cumulé avoisinera les 40 milliards d'euros en 2017. Il est donc bien question aujourd'hui de sauver le régime d'assurance chômage.

Parallèlement la situation de l'emploi n'a cessé de se dégrader. L'UNEDIC, elle-même anticipe près de 30 000 demandeurs d'emplois indemnisés supplémentaires et...14 000 cotisants en moins en 2014. Enfin, du côté des entreprises, le niveau des défaillances, qui n'a jamais été aussi élevé, atteint en 2013 un niveau record de 63 000.

Dans un tel contexte toute hausse des cotisations générerait des destructions d'emplois et ne ferait qu'alimenter un cercle de plus en plus vicieux dont il convient de sortir.

Les partenaires sociaux n'ont d'autre choix que d'engager une véritable réforme qui doit modifier en profondeur les fondements mêmes du système d'assurance chômage. Ne pas fragiliser les chômeurs tout en incitant davantage au retour à l'emploi pour favoriser la reprise économique, l'équation est là. Elle se double d'un souci d'équité entre tous pour bâtir un système plus juste.

La CGPME entend donc proposer des pistes qui seront portées par ses négociateurs.

ASSISES DE LA FISCALITÉ

La CGPME participe aux 4 groupes de travail mis en place à la suite du lancement des Assises de la fiscalité des entreprises le 29 janvier dernier par le Premier ministre. Prévus pour rendre ses conclusions à la fin du mois de mars, les groupes vont travailler sur quatre sujets à savoir l'impôt sur les sociétés, les impôts sur la production, les impôts locaux sur les entreprises ainsi que les relations entre l'administration et les entreprises. La CGPME, qui a déjà transmis plusieurs propositions, défendra lors des différentes réunions une réforme globale de la fiscalité des entreprises et une baisse ambitieuse de la pression fiscale de toutes les entreprises.

L'ÉDUCATION AU NUMÉRIQUE

Le numérique
apprenons
à en profiter

ÉDUCATION AU NUMÉRIQUE
GRANDE CAUSE
NATIONALE 2014 ?



Plus de 50 organismes sont aujourd'hui membres du collectif pour créer une véritable dynamique et faire de l'éducation au numérique une « Grande cause nationale » en 2014.

BAROMETRE KPMG CGPME

Un dirigeant sur trois pourrait renoncer à une embauche avec la réforme du temps partiel et restreindre ses projets suite à l'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la formation

Initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2014 et finalement reportée au 1^{er} juillet, l'obligation pour les entreprises de proposer un minimum de 24 heures hebdomadaires aux salariés à temps partiel suscite une certaine réticence de la part des dirigeants. Ainsi, si 32 % déclarent ne pas recruter à temps partiel, 36 % estiment que cette mesure pourrait les faire renoncer à une [15 %] ou plusieurs [21 %] embauches dans les deux ans à venir. 25 % déclarent que cette mesure ne les fera pas renoncer à recruter. 32 % des dirigeants déclarent qu'ils verront leurs projets à la baisse suite à l'ANI sur la formation qui prévoit la fin de la contribution légale pour la remplacer par de nouvelles modalités de financement. Cet accord ne modifiera pas les projets de 58 % des dirigeants, alors que 5 % les augmenteront.

La forte inquiétude des chefs d'entreprise se maintient depuis 2012...

Plus de huit dirigeants sur dix se disent préoccupés par le contexte économique depuis septembre 2011. Depuis un an, l'inquiétude est maximale. En janvier 2014, 90 % des dirigeants se déclarent « inquiets », dont un tiers « très inquiets » [30%].

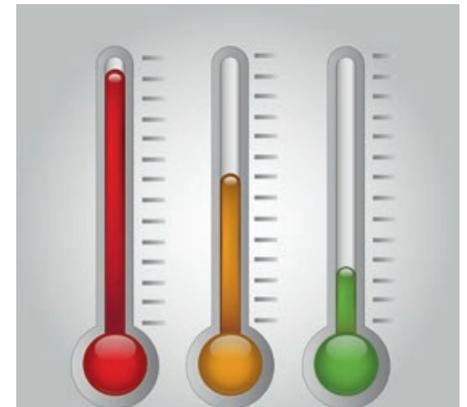
Plus de la moitié des chefs d'entreprise interrogés sont dorénavant aussi inquiets pour leur propre activité, 60 % en janvier 2014 [+7 points par rapport à septembre 2013].

Depuis fin 2012, parmi les principaux problèmes rencontrés, la baisse du chiffre d'affaires et la hausse des coûts des fournisseurs sont évoquées à des niveaux quasi équivalents par près de la moitié des dirigeants, respectivement 54 % et 48 % en janvier 2014.

Les problèmes de trésorerie ou de financement atteignent ces six derniers mois le niveau record de 36 %.

Pourtant, le besoin en financement d'investissement atteint désormais 42 % [+5 points par rapport à septembre 2013] soit un niveau équivalent au besoin de financement d'exploitation [41 %].

Les besoins de crédits pour financer le remplacement ou l'entretien des matériels, locaux ou équipements arrivent en première position et devancent les besoins de crédits destinés à financer les équipements, véhicules, informatique, qui connaissent une forte hausse ce trimestre.



PACTE DE RESPONSABILITÉ/ COÛT DU TRAVAIL

Le coût du travail pèse sur la compétitivité des entreprises françaises dont il est une des composantes majeure. Sa baisse est donc une nécessité. Dès lors, la CGPME a salué l'annonce du Président de la République souhaitant notamment « moins de charges sur le travail » au travers d'une baisse des cotisations patronales famille à articuler avec le CICE. La Confédération plaide aujourd'hui en faveur de la mesure la plus simple : la suppression totale, dès que possible, des cotisations famille. Elle souhaite cependant le maintien du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi [CICE], sans lequel les plus bas salaires seraient pénalisés. Si l'impact budgétaire exige un délai de mise en œuvre,

la CGPME réclame dès à présent, la suppression des cotisations famille pour les travailleurs indépendants et pour les salaires n'entrant pas dans l'assiette du CICE. Ces mesures doivent marquer une inflexion claire dénotant une prise de conscience des difficultés que rencontrent ceux qui créent l'emploi. Il est donc impératif qu'elles s'accompagnent d'un moratoire de toutes décisions se traduisant par une augmentation des charges pesant sur les entreprises. Prendre d'une main pour redonner de l'autre n'aurait d'autre effet que d'alimenter davantage encore le scepticisme des chefs d'entreprise à qui il convient, au contraire, de redonner confiance. Quant à ceux qui imaginent manier la carotte et le bâton, ils font tout simplement fausse route, la création d'emploi étant, avant tout, liée à la visibilité du carnet de commandes.

RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : LA LOI QUI FAIT MAL



Votée il y a quelques jours, la nouvelle loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale bouleverse la donne : OPCA et entreprises du secteur devraient être sérieusement impactés.

Entretien avec THIERRY FAYET, directeur de la commission Emploi-Formation à la CGPME Réunion, qui décode pour nous cette « loi qui fait mal ».

Talents et Territoires : Depuis quelques mois, nous entendons parler d'un changement au niveau de la législation de la formation professionnelle.

Où en est-on ?

Thierry Fayet : L'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 pose les bases d'une réforme en profondeur de notre système de formation. La loi qui en découle vient d'être votée le 27 février 2014, mais les négociations continuent, puisque les décrets d'application sont en cours d'élaboration.

T & T : Le projet de loi a été présenté en procédure accélérée le 22 janvier, pourquoi un calendrier si restreint ?

T F : Il semble que le Gouvernement l'ait inscrit dans ses priorités. Le Chef de l'Etat considère que cette réforme « s'inscrit pleinement dans le pacte de responsabilité » proposé aux entreprises.

T & T : Quels sont les grands changements par rapport au système actuel ?

T F : Le texte prévoit une refonte du financement de la formation professionnelle et la création à partir du 1er janvier 2015, pour les salariés du privé et les demandeurs d'emploi, d'un compte personnel de formation (CPF), qui les suivra tout au long de leur vie active et leur permettra ainsi de se requalifier pour mieux accéder à l'emploi. Le DIF ou Droit Individuel à la Formation, son cousin, est mis en retraite. La durée sera de 150 heures au lieu des 120 heures, sur six ans. Le projet de loi vise aussi l'instauration

d'un nouveau mécanisme de financement des organisations syndicales et patronales basé sur une contribution des entreprises et de l'Etat à un fond paritaire, déconnecté de l'argent de la formation professionnelle.

T & T : Quels sont les grands changements en matière de fiscalité ?

T F : Un allègement des obligations fiscales des entreprises en contrepartie d'une plus grande responsabilité sociale de l'employeur en matière de formation des salariés. Ainsi, la réduction de l'obligation fiscale et la défiscalisation du plan de formation trouve sa contrepartie dans une obligation d'accompagner l'évolution de tous les salariés et de pouvoir en justifier au plan individuel et collectif.

T & T : En termes d'obligation, l'entretien professionnel évolue-t-il largement ?

T F : L'entretien professionnel prévu par le projet de loi est très différent de l'actuel entretien professionnel. Il s'agit d'un entretien d'évolution professionnelle qui doit conduire l'entreprise à justifier qu'elle a formé tous les salariés au moins une fois tous les six ans, que chaque salarié a pu bénéficier d'une progression professionnelle ou salariale ou qu'il a acquis tout ou partie d'une certification. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si deux de ces trois obligations ne sont pas remplies, l'entreprise abondera de 100 heures le Compte Personnel de Formation des salariés concernés et devra en assurer le financement.

Dans le cadre de la révision de l'information des obligations des entreprises vis à vis des représentants du personnel, tout employeur de 50 salariés et plus doit négocier tous les trois ans sur la GPEC, la politique de formation et l'abondement du CPF, doit consulter tous les ans le comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sur l'activité, l'emploi et les compétences, et doit inscrire dans la base de données unique mise à disposition des représentants du personnel les prévisions en matière d'investissement formation et de publics prioritaires en matière de formation.

T & T : Quelles vont être les incidences en termes de cotisations ?

T F : Les partenaires sociaux actent que le levier fiscal n'est plus pertinent pour dynamiser la formation. En effet, en 1970, les partenaires sociaux souhaitaient créer les conditions d'une généralisation du recours à la formation dans les entreprises par la création d'un budget minimal. La limite fut que la participation obligatoire se résuma à une obligation et depuis quelques années les chefs d'entreprise se heurtent à la complexité de la fiscalité, laissant perplexes les non initiés face à la réglementation, face aux lourdeurs administratives.

Les entreprises versent intégralement leur contribution financière obligatoire à l'OPCA. Le montant est de 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 1% pour les autres. La répartition sera fixée par décret, l'ANI prévoyant les taux

“L'accord instaure un mécanisme de contrôle pour vérifier si la formation des salariés a bien été effectuée.”



suivants sur une base de 4 régimes :

Le système reste toutefois complexe avec 16 taux. Maintenant moins de taxes semblent une véritable avancée puisque nous demandons un allègement des charges pesant sur nos entreprises

T & T : Pourquoi la CGPME n'a pas signé l'Accord National dans de telles conditions ?

T F : Nos inquiétudes sont légitimes et ce plus encore sur notre territoire. En moyenne, grâce à la mutualisation, une entreprise de 10 à 50 salariés bénéficie aujourd'hui du double de sa contribution financière pour payer la formation de ses salariés. Demain, avec le système de chacun pour soi prévu dans l'accord, elle paiera finalement deux fois moins mais bénéficiera de dix fois moins de financement pour former ses salariés. Cette perte de mutualisation risque réellement de mettre à mal la formation de nos salariés et nous pouvons nous interroger comment notre OPCA pourra nous aider à sécuriser leurs parcours professionnels. La quasi-disparition de la mutualisation financière pour nos PME se traduira par une rupture d'égalité devant l'accès à la formation professionnelle, selon que l'on travaille ou non dans un grand groupe.

T & T : Plus de responsabilité pour le chef d'entreprise alors ? Quid de nos organismes de formation ?

T F : L'Accord instaure un mécanisme de contrôle pour vérifier si la formation des salariés a bien été effectuée. La responsabilité sociale du chef d'entreprise est une fois de plus engagée et demain encore plus qu'aujourd'hui le chef d'entreprise devra sortir de son isolement en rejoignant par exemple notre confédération et ce afin d'être au fait de la réglementation pour se prémunir de cette nouvelle insécurité juridique..

Les organismes de formation, qui peuvent se réjouir dans un premier temps que la formation soit bien reconnue comme un investissement, risquent toutefois de voir leurs champs d'intervention se restreindre à moins que, les salariés deviennent réellement des acteurs dans la gestion de leur parcours grâce au compte personnel de formation, y compris dans les phases de transition professionnelle, à moins d'être encore plus innovant dans l'approche pédagogique.

Thierry FAYET

*Directeur
Commission Emploi Formation*

La Commission Emploi Formation de la CGPME vous est ouverte, nos travaux et réflexions partagés et ce dans la perspective d'une redéfinition des actions prioritaires pour nos entreprises à partir de 2015.

LES NOUVEAUX TAUX DE COTISATIONS

Les entreprises de 1 à 9 salariés versent à l'OPCA :

4 % au titre du plan de formation ;
0,15 % au titre de la professionnalisation.

Les entreprises de 10 à 49 salariés versent à l'OPCA :

- 0,15 % CIF ;
- 0,30 % professionnalisation ;
- 0,20 % pour le plan de formation (financement des priorités de branche ou interprofessionnelles, financement des coûts pédagogiques exclusivement) ;
- 0,15 % pour le FPSPP ;
- 0,20 % pour le CPF (financements prioritaires pour les salariés des entreprises de moins de 300 salariés ou pour le socle de connaissances et de compétences).

Les entreprises de 50 à 299 salariés versent à l'OPCA :

- 0,20 % CIF ;
- 0,30 % professionnalisation ;
- 0,10 % pour le plan de formation (financement des priorités de branche ou interprofessionnelles, financement des coûts pédagogiques exclusivement) ;
- 0,20 % pour le FPSPP ;
- 0,20 % pour le CPF (financements prioritaires pour les salariés des entreprises de moins de 300 salariés ou pour le socle de connaissances et de compétences).

Les entreprises de 300 salariés et plus versent à l'OPCA :

- 0,20 % CIF ;
- 0,40 % professionnalisation ;
- 0,20 % pour le FPSPP ;
- 0,20 % pour le CPF (financements prioritaires pour les salariés des entreprises de moins de 300 salariés ou pour le socle de connaissances et de compétences).

LE SYNDICAT RÉUNIONNAIS DES TABAC-PRESSE



Ce mois-ci, nous nous intéressons à un métier méconnu et qui pourtant fait partie de notre quotidien : les tabac-presse.

Des activités en souffrance à la recherche de nouveaux relais de croissance, comme nous l'explique ERIC TSANG, président du Syndicat Réunionnais des Tabac-Presses.



10

Votre secteur traverse une période difficile, qu'en est-il précisément ?

Nous subissons les contrecoups de deux tendances lourdes que nous ne maîtrisons pas : l'arrivée en force des journaux et magazines sous format numérique ainsi que la pression d'une taxation de plus en plus lourde du tabac. Ajoutez à cela les jeunes qui ne lisent plus...

Quelles conséquences cela a-t-il ?

Une baisse du chiffre d'affaires essentiellement. Sur la presse papier, la perte est de 10 à 15% par an. L'édition

se rationalise, notre offre diminue, les comportements d'achat évoluent, si cela continue, nous allons devenir les prochains disquaires...

Des points positifs malgré tout ?

Le public apprécie la relation client que nous avons su instaurer avec lui.

Nous sommes des commerces de proximité, où les gens aiment bien venir, flâner, se documenter et également demander conseil. La fidélité est une composante très importante de notre activité. Notre métier est très lié à l'actualité, nous recevons quotidiennement de la presse écrite.

Quelle est votre stratégie pour maintenir voire accroître votre activité ?

Depuis quelques temps déjà, nous avons entrepris une diversification de notre offre : papeterie, jeux de hasard, téléphonie...mais aujourd'hui, la perspective la plus prometteuse est très certainement celle des points relais qui va capitaliser et consolider notre positionnement de commerçant de

proximité. La presse écrite se remet elle aussi en cause, et gagne en qualité.

Et la cigarette électronique ?

La réglementation est encore assez floue concernant sa distribution, mais elle tend à l'assimiler aux produits du tabac, comme l'a confirmé un jugement du Tribunal de Commerce de Toulouse en date du 09/12/2013.

Le phénomène eCig a connu un développement fulgurant, à tel point que sa commercialisation s'est largement répandue à tout type de commerce. Mais nous pensons que cela correspond à un phénomène de mode et de nouveauté, car nous constatons de plus en plus un retour des fumeurs à la vraie cigarette.

L'exclusivité de distribution du tabac pourrait-elle être une piste ?

L'encadrement de la distribution du tabac est inéluctable et même souhaitable, car le tabac n'est pas un produit anodin et dont l'abus reste dangereux.

D'ailleurs, la loi PAYET de décembre 2008 a été rédigée dans ce sens. Elle

LE PRIX D'UNE CIGARETTE



Sur un paquet qui coûte 7,60 euros, la somme des taxes est de 5,17 euros, soit 68,03% du prix [octroi de mer, TVA et taxe du Conseil Général].

Le reste se répartit de la façon suivante :

1, 814 euros [23,87%] pour le fabricant/distributeur et 0,616 euro [8,1%] pour le détaillant.

Si l'on extrapole une étude Altadis Distribution France qui comptabilisait 2,7 milliards de paquets vendues en France en 2011, on peut estimer que plus de 25 millions de paquets sont vendus chaque année à la Réunion, soit un revenu non négligeable pour les collectivités locales [96% Conseil Général] d'environ 150 millions d'euros !

est censée fixer un encadrement des ventes de tabac dans les DOM, à l'instar de la France métropolitaine : seul l'octroi d'une licence accordée par le Conseil Général peut permettre la vente de tabac. Malheureusement ce texte ayant été mal préparé, mal rédigé et non concerté avec les acteurs économiques, n'a pas fait l'unanimité. Il est primordial de préserver un équilibre entre Santé Publique, Activité Economique et Emploi. Cette loi doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Nous veillerons à ce que ces équilibres soient respectés.

Sur ce volet plus politique, quelle est l'action menée par votre syndicat ?

Nous avons en premier lieu, comme tout syndicat de branche, une fonction de représentation de notre filière, vis à vis des pouvoirs publics, mais également des cigarettiers et des groupes de presse. Nous participons à toutes les négociations et sommes extrêmement vigilants quant à la défense de nos intérêts. Un de nos rôles également est d'accompagner nos adhérents dans la gestion de leur point de vente en leur proposant des solutions dédiées métier.

Actuellement, nous essayons de promouvoir au sein du réseau un nouveau système informatique pour les caisses enregistreuses. A la clé, une meilleure maîtrise des ventes et un meilleur service.

LE SYNDICAT EN CHIFFRES

Date création du syndicat :
18/04/2005

Nombre d'adhérents : 60

Nombre de salariés :
200 personnes

POINTS RELAIS : L'AVENIR DES TABAC-PRESSE ?

Gérante de la SARL PRESSE-LIVRE à Saint-Gilles et adhérente du syndicat réunionnais des tabacs-presse, LAURENCE COHET s'est soumise au jeu du Questions-Réponses afin de nous présenter sa nouvelle prestation de service : le point Relais..

Quelle définition donneriez-vous au point Relais ?

Un point Relais est un commerce de proximité qui complète son activité en assurant un service de dépôt et une collecte de colis.

Quels sont vos objectifs ?

Ce point Relais a été instauré au sein de mon entreprise pour nous permettre de

générer un trafic additionnel et donc de percevoir un complément de revenu.

Avec quel organisme travaillez-vous ?

Nous traitons essentiellement les colis émanant de l'enseigne « 3 SUISSES ».

Ce type de prestation rencontre-il un succès sur notre Ile ?

Ce nouveau type de service rencontre, d'année en année, un réel succès du point de vue des clients. Le service est rapide, les plages d'ouverture du Point Relais sont larges, les clients ont l'assurance d'être pris en charge pour les retours de colis qui ne correspondent pas à la commande qu'ils ont passée.

Cette activité a-t-elle été complexe à mettre en place ?

Du point de vue de notre entreprise, le point Relais n'est pas réellement problématique. Il ne soulève que quelques difficultés logistiques : Les paquets sont souvent très lourds et donc difficilement déplaçables. La fréquence des livraisons impose un rythme de travail soutenu.

Est-ce rentable ?

Pour ma part, la marge qui nous est attribuée est à réviser dans la mesure où elle ne reflète pas le travail et le temps consacrés, ainsi que la pénibilité présentée. Néanmoins, je pense que c'est une source de croissance pour nos métiers, le prochain enjeu pour moi sera donc de mieux négocier avec mon partenaire.

LES POINTS RELAIS

Le point relais est un commerce de proximité qui accepte de réaliser, pour le compte d'un opérateur de réseaux, des prestations de distributions de colis et plus généralement des prestations logistiques à destination des particuliers, des PME.

Le point relais est le service de proximité du commerce électronique et de la vente par correspondance.

HISTORIQUE

Le concept de point relais est apparu en France dans les années 1980 autour des acteurs de la vente

par correspondance traditionnelle comme 3 Suisses et La Redoute.

En 1984, La Redoute inventait le quarante-huit heures chrono¹.

En 1995, le délai de livraison devient un atout primordial avec la notion de « 24 Heures Gratuit » lancée par 3 Suisses¹.

Depuis 2004, les réseaux de points relais connaissent une forte croissance liée au déploiement généralisé de la technologie ADSL pour l'accès à internet, permettant le développement du e-commerce.



PORTRAIT NOUVEL ADHÉRENT : FERNAND HUET

Rencontre avec FERNAND HUET, nouvel adhérent de la CGPME.



12

Pourriez-vous vous présenter?

Sapeur pompier de Paris à 20 ans, j'ai ensuite été salarié de la Délégation Générale de l'Armement, SACLAY. Petit à petit, je me suis spécialisé dans les feux hydrocarbures et plus précisément dans la reconnaissance NEDEX (Neutralisation, Enlèvement, Destruction des Explosifs).

Détenteur d'un monitorat national de secourisme et de SST ainsi que d'un diplôme technique d'Expert en recherche des causes et circonstances des incendies et explosions (RCCI), je suis aujourd'hui Expert judiciaire auprès de la Cour d'Appel de Saint-Denis.

Afin de compléter mon parcours, j'ai également suivi une formation à l'institut supérieur de sécurité au CNPP et réalisé des stages aux Etats Unis (Texas) destinés à l'instructorat international.

Et votre société ?

J'ai créé IDSPR en 1999. Plutôt satisfait de son évolution, je suis aujourd'hui aux commandes d'un centre de formation plus que jamais investi dans l'accompagnement de la sécurité.

Cela étant, je subis, comme beaucoup d'entreprises, cette sévère crise qui n'en finit pas. Je travaille seul aujourd'hui et je reconnais qu'il n'est pas toujours facile de travailler avec un chef d'orchestre qui a des exigences.

Mais la formation en sécurité ne s'improvise pas.

Mon centre est qualifié OPQF qui est reconnu COFRAC depuis quelques années.

Comment voyez-vous votre rôle de chef d'entreprise ?

Je suis un homme convaincu du rôle humain dans l'organisation de l'entreprise.

Je crois en un syndicalisme responsable, ni dévoyé, ni politisé... au coeur d'une gouvernance moderne et représentative.

L'architecture de l'entreprise comme je l'imagine est basée sur une participation active de l'ensemble des acteurs.

Mon combat permanent en matière de sécurité et sûreté n'a pas toujours été entendu et compris.

Cette sécurité qui n'est pas génératrice de production mais garante d'une productivité doit prévaloir. C'est le paramètre déterminant qui nous protège pénalement en qualité de responsable d'entreprise et assure la pérennisation de l'activité.

Vous avez récemment rejoint la CGPME.

Connaissiez-vous déjà notre organisation ?

Non, j'étais aveuglé et fusionnel à la sécurité...

Quel a été votre déclic?

Qu'est ce qui vous a poussé à adhérer?

CC'est lors de réunions et de diverses manifestations que j'ai pu entendre un discours dont je me sentais proche.

J'étais isolé dans ma bulle à me battre et j'ai eu le sentiment que nous avions des points de convergence.

C'est ainsi que la confiance et la sympathie se sont établies.

La CGPME est venue suite à une proposition d'adhésion. Ce fut pour moi l'occasion d'appréhender le milieu de l'entreprise et ses besoins.

Cette adhésion devait aussi être profitable à mon entreprise en élargissant mes relations avec les personnes ayant les mêmes ambitions.

Nous vous avons eu l'occasion de vous rencontrer lors d'une réunion de la Commission Formation en décembre 2013. Qu'en avez-vous pensé?

Ce fut une découverte. L'accueil était simple, bienveillant. Les personnes présentes étaient compétentes et préoccupées. J'ai pu voir leur engagement et m'identifier à travers elles.

Bien que n'ayant pas assez de recul et de connaissances pour le moment, je reste solidaire.

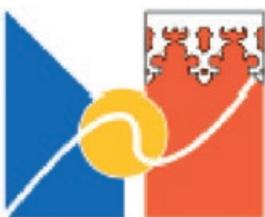
A l'instar de la fin d'année 2013, envisagez-vous de vous investir dans la vie des commissions de la CGPME afin de faire entendre la voix des dirigeants de petites et moyennes entreprises cette année?

L'envie ne me manque pas !

Des actions doivent être menées pour cette année 2014 et je souhaite participer à la vie des commissions.

Fernand HUET

Adhérent de la CGPME



Les Aides Financières simplifiées de la CGSS pour la **prévention** dans les **TPE-PME**

Les dispositifs d'Aides Financières Simplifiées :

L'arrêté du 9 décembre 2010 prévoit des dispositifs d'aides financières au développement de la prévention des risques professionnels pour les **entreprises de moins de 50 salariés**. Ces dispositifs viennent en complément des contrats de prévention, permettant déjà d'aider financièrement les entreprises à développer la prévention des risques professionnels dans e cadre de projets globaux. Ils ont pour objectif de fixer à la fois un cadre précis et simple, permettant, une fois les conditions réunies, de procéder au versement des aides financières avec un minimum de formalités administratives.

Ces aides sont **plafonnées à 25 000 € par entreprise**. Une entreprise ne peut cumuler ce type d'aide avec un contrat de prévention. L'absence de contrat de prévention en cours ou au cours des deux années précédentes est une condition d'éligibilité au dispositif d'aide financière simplifiée. Le versement de la subvention s'effectue en une fois sur présentation des pièces justificatives et des factures.

Aides financières simplifiées 2014 :

Afin de favoriser certains investissements visant à réduire les risques faisant partie des champs d'actions prioritaires pour la prévention, 4 nouveaux dispositifs d'Aides Financières Simplifiées sont mis en place en 2014 par la CGSS de La Réunion, et visent :

- la prévention des risques professionnels dans le secteur de la réparation automobile,
- la prévention des risques de **chutes de hauteur dans le BTP**,
- la lutte contre les produits **Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques** et contre les nuisances chimiques,
- la prévention des risques liés aux **manutentions manuelles** et la limitation des maladies professionnelles de type **TMS** (Troubles Musculo-Squelettiques).

L'aide attribuée pour ces dispositifs varie de 15 à 50 % du montant selon le type d'investissements réalisés.

Des dispositifs nationaux sont également accessibles aux entreprises réunionnaises et concernent :

- la substitution du perchloréthylène dans les **pressings** : dispositif « **Aquabonus** »,
- la prévention des troubles musculo-squelettiques dans le secteur de la **coiffure** : dispositif « **Préciseo** ».

Liste des pièces administratives demandées :

Avis favorable des représentants du personnel, le cas échéant (entreprises de plus de 10 salariés)
attestation de régularité URSSAF de moins de trois mois.

Fourniture de la preuve de l'existence du document unique d'évaluation des risques (plan d'action par exemple).

Transmission de l'attestation d'adhésion de l'entreprise à un service de santé au travail.
factures.

L'ensemble des informations sur ces différents dispositifs ainsi qu'un formulaire de demande d'aide sont disponibles en ligne sur le site de la CGSS de La Réunion : www.cgss.re, rubrique Risques Professionnels.



Coordonnées du Service Prévention des Risques Professionnels de la CGSS :

Immeuble Floréal
Sainte-Clotilde
4 boulevard Doret
97 704 Saint-Denis
Messag. Cedex 9
Tél : 02 62 90 47 00
Fax : 02 62 90 47 01
Mail : prevention@cgss.re

MANDATAIRES CGPME

LE DIALOGUE SOCIAL EN ACTION

Faire vivre le paritarisme est l'un des objectifs majeurs de la CGPME. Sa vocation est d'être présente dans tous les organismes paritaires et d'y accomplir avec éthique la représentation patronale. A travers plusieurs témoignages de chefs d'entreprise mandataires, nous vous proposons de découvrir les coulisses du dialogue social. Action !



14



SERGE ROY dirige la Commission sociale de la CGPME. Il est mandataire au PRISME (Pôle Régional d'Innovation et de Modernisation des Entreprises), instance référente du dialogue social territorial

“RÉAGIR À L'ÉVÈNEMENT, ANTICIPER LES MUTATIONS”

Etre actif au sein de la Commission Sociale de la CGPME - Réunion, c'est d'abord rester en contact avec les réalités et les spécificités d'un territoire sur lequel s'appliquent des règles nationales constamment renouvelées, et qui est par ailleurs l'objet d'enjeux particuliers que les autres départements ne connaissent pas. Les événements locaux n'ont pas manqué ces derniers mois. Nous en retiendrons 2 :

- La venue à La Réunion le 14 novembre du Ministre du travail Michel SAPIN : lors de celle-ci, une table ronde a réuni en Préfecture l'ensemble des partenaires sociaux sur le thème

« le dialogue social, un levier du développement territorial ». L'occasion pour la CGPME, représentée par Jean-François TARDIF et moi-même, de rappeler l'importance d'un dialogue social territorial et le souhait que soit privilégiée la négociation sur la régulation centralisée. Souhait exaucé par le Ministre, qui a confirmé la fin des exonérations liées au bonus COSPAR et le renoncement du gouvernement à imposer par une modification constitutionnelle l'application indifférenciée des conventions collectives nationales sur le territoire ;

- La sortie du « bonus COSPAR » : au cours des négociations de fin d'année, les organisations syndicales de salariés ont adopté une volonté de contrôle sur les entreprises, incompatible avec la fin de toute obligation contraignante liée à l'ANI du 25 mai 2009 (dont la CGPME n'était pas signataire). Dans un esprit de dialogue constructif, les organisations patronales s'étaient engagées unilatéralement dans la rédaction d'un « mode d'emploi » pour guider ceux de leurs adhérents qui souhaitent – et pouvaient – pérenniser l'avantage apporté aux salariés par le bonus exceptionnel. La CGPME a joué un rôle de coordination dans la rédaction de ce document d'explication à destination des entreprises réunionnaises.

Cette politique de préservation du dialogue social s'inscrit dans l'engagement de la CGPME au sein du PRISME (Pôle Régional d'Innovation et de Modernisation des Entreprises), dont le fonctionnement doit être relancé en ce début d'année. La question de l'applicabilité des conventions collectives sera au menu de ce dialogue territorial, mais il s'agit également d'anticiper des mutations qui vont affecter très rapidement les entreprises réunionnaises : la mise en place d'un régime frais de santé obligatoire « et responsable », la réforme de la formation professionnelle, etc ...

La Commission Sociale est également sollicitée par l'Etat, à travers l'ARVISE, pour faciliter l'utilisation des aides à l'emploi, notamment les contrats de génération.

Face à ces défis, l'enjeu pour notre mouvement est de trouver un équilibre entre le service aux adhérents (notamment par une information régulière et adaptée à leurs besoins) et l'énergie consacrée à la défense des intérêts collectifs de nos entreprises.

La Commission Sociale participe à cette réflexion, notamment par la programmation de journées thématiques au cours de l'année avec nos mandataires qui représentent la CGPME dans la vie sociale et institutionnelle de l'île : CGSS, RSI, CRR, ARS, CAF mais aussi Conseil de Prud'hommes, TASS ou TCI.

Le chantier est immense, et nous avons besoin de toutes les bonnes volontés !

Serge ROY

MANDATS CGPME REUNION (liste non exhaustive)

SOCIAL

- Dialogue social : **PRISME** (Pôle Régional d'Innovation Sociale et de Modernisation des Entreprises)
- Apprentissage : **CENTHOR - CCIR**
- Assurance chômage : **Pôle Emploi, CRE**
- Autres : **HALDE** (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité),
- Conflits collectifs : **Conseil des Prud'hommes Nord et Sud, Tribunal mixte de commerce, DIECCTE** (Direction des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)
- Education : **CAEN** (Conseil Académique de l'Education Nationale), **COFIP** (Commission de l'Orientat ion et de la Formation pour l'Insertion Professionnel)
- Emploi : **Pôle Emploi, IPA** (Insertion Professionnelle des Apprentis), **MDEN** (Maison De l'Emploi Nord), **CCREFP** (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)
- Enseignement : **IAE** (Institut d'Administration des Entreprises), **IUT** (Institut Universitaire de Technologie), **CNAM** (Conservatoire National des Arts et Métiers), **IUT** (Institut Universitaire Technologique), **Université de la Réunion**
- Formation : **Préfecture, CRE** (Comité Régional de l'Emploi), **Ecole de la 2^{ème} Chance**
- Formation Professionnelle : **AGEFOS-PME, CARIF-OREF, AAPPAR** (Association Pour la Formation Professionnelle des Adultes de la Réunion), **FONGECIF, Mission locale, MIO** (Mission Intercommunale de l'Ouest)
- Handicapés : **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées), **TCI** (Tribunal du Contentieux de l'Incapacité)
- Logement : **SOLENDI REUNION, ADIL** (Association Départementale d'Information sur le Logement), **AI Soleil, Réunion Habitat**
- Prévoyance et Retraite : **RSI** (Régime Social des Indépendants), **CRR** (Caisse Régionale de Retraite)
- Santé : **ARVISE-ARACT**
- Sécurité sociale : **CGSS** (Caisse Générale de Sécurité Sociale), **TASS** (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale), **CTR** (Comité Technique Régional), **CAF** (Caisse d'Allocations Familiales).
- Economie générale : **CRIESR** (Comité Régional pour l'Information Economique et Sociale de La Réunion), **Conseil Régional de la Réunion, Qualitropic, FEDOM** (Fédération des Entreprises d'Outre-mer), **OPMR** (Observatoire des Prix, des Marges et des Revenus), **IEDOM** (Institut d'Emission des Départements d'Outre-mer)
- Interprofession : **ARIBEV** (Association réunionnaise interprofessionnelle pour le bétail et les viandes), **ARIV** (Association Réunionnaise Interprofessionnelle de la Volaille),
- Economie et social : **CESER** (Conseil Economique, Social et Environnemental de la Réunion)
- Energie : **SIDELEC** (Syndicat Intercommunal de l'Electricité de la Réunion)
- Environnement : **TCO** (Territoire de la Côte Ouest)
- Fiscalité : **CLU** (Comité Local des Usagers).

INSTITUTIONS CONSULAIRES

- **CCIR** (Chambre de Commerce et d'Industrie de la Réunion)
- **CMA** (Chambre des Métiers et de l'Artisanat)
- **Tribunaux de commerce**

ECONOMIE

- Economie, finance et crise : **Préfecture, CRO BPI-Groupe** (Comité Régional d'Orientat ion), **DRFIP** (Direction Régionale des Finances Publiques),

La CGPME Réunion est très active avec plus de 200 mandats sociaux. Nos adhérents sont donc avant tout des militants, des patrons engagés qui contribuent activement au devenir de La Réunion. Témoignages.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES



Sébastien NATIVEL
Président Général

Elu au Conseil de Prud'hommes de Saint-Pierre depuis 2008,

j'ai eu la possibilité et l'opportunité de présider la section industrie pendant deux ans et aussi de siéger en formation de référé.

Cette année, j'occupe le poste de Président Général du Conseil.

Le Conseil de Prud'hommes est une juridiction d'exception, paritaire, chargée de régler les litiges individuels qui peuvent survenir à l'occasion de tout contrat de travail en précisant que sa mission première est avant tout de concilier.

Il se compose du collège employeur et du collège salarié, de cinq sections (activités diverses, agriculture, commerce, industrie et encadrement) et de trois formations (Conciliation, Jugement et Référé).

Outre la définition et la notion juridique, ce qu'il faut retenir du Conseil de Prud'hommes, c'est que les membres élus qui la composent sont avant tout, des hommes et des femmes engagés qui ont été investis de cette mission essentielle qui est celle de trancher les conflits individuels du travail. Les hommes et femmes appartenant à cette juridiction, forment une équipe pluridisciplinaire d'une grande richesse humaine, et, avec le greffe, ils se consacrent quotidiennement à cette mission de service public. Par ailleurs, le juge prud'hommal est un juge qui a les mêmes devoirs et le même honneur qu'ont tous les juges du fond de rendre une « bonne justice ». Il doit se comporter d'une façon attentive, responsable, soumis à la loi et se refusant à tout influence ou toute intimidation qui pourrait être génératrice de dangers et d'inégalité : le Droit, Toujours le Droit et Rien que le Droit ».

Aujourd'hui, outre les chefs de demande classiques, nous retrouvons fréquemment un nombre de plus en plus important de demandes qui tournent autour du mal-être (harcèlement moral, harcèlement sexuel,

harcèlement physique, pression, burn-out). Nous devons également et sans cesse, nous adapter, nous former, nous documenter, nous perfectionner car nous devons faire face et prendre en compte l'existence, l'impact et les évolutions des nouvelles technologies dans le Droit du Travail.

C'est en ce sens que le Droit du Travail devient de plus en plus complexe, et requiert de la part des juges du travail un entendement et une logique infaillible.

Pour cette nouvelle mandature, je forme le vœu et le souhait de privilégier et maintenir une certaine « paix sociale » au sein du Conseil, en étant homme de dialogue, en permettant un contact ou un lien d'ouverture avec les conseillers ainsi que l'Ordre des avocats et les avocats du barreau. D'autre part, je forme le vœu, dans un souci de sérénité et de transparence, que soit fait place à la communication et à l'information notamment sur les projets en cours. Il est important que nous soyons consultés voire associés aux démarches et projets impliquant le Conseil de Prud'hommes.

16

CDAPH

(Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)



Mona KANAAN
Membre

Depuis maintenant trois ans, je suis mandataire de la CDAPH, et, plus largement, représentante de l'ensemble des employeurs en tant que membre titulaire du Syndicat Employeurs de la CDAPH.

C'est une mission passionnante. Trois fois par mois, une rencontre d'une durée de 4 heures réunit l'ensemble des membres de la commission autour des différents dossiers de personnes déficientes (déficience mentale et/ou physique). Les autres membres qui nous accompagnent sont des représentants de différentes associations (Autisme réunion, ADHMR, AFM, ADEDIM, AFADEHA, ARFAMHP, ARPEDA) ainsi que des représentants de la CAF, de la CGSS, du Département et de l'Etat. En face, nous avons une équipe pluridisciplinaire

(médecin, psychologue, ergothérapeute et assistant social) de la MDPH qui, en général, prépare une vingtaine de dossiers de personnes dites handicapées pour lesquelles elle nous demande de statuer sur les décisions d'attribution et d'orientation vers des établissements médico-sociaux type FAO (Foyer d'Accueil Occupationnel), FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé) et MAS (Maison d'Accueil Spécialisée). Les aides potentielles sont multiples. Prestation de compensation du handicap, forfait surdité, aides techniques pour accompagner la personne dans tous les actes de la vie quotidienne, allocation compensatrice pour l'emploi d'une tierce personne...il faut faire bon le choix. C'est une mission à la fois dense et technique qui a à terme un impact fort sur le bien-être de ces populations. Aussi, à chaque rencontre, c'est un moment riche de partage avec l'ensemble des membres de la commission. Les dossiers sont particulièrement prenants et illustrent souvent une détresse sociale profonde et la dure réalité de la vie quotidienne des personnes handicapées. En tant que représentant des employeurs, nous intervenons régulièrement dans les dossiers

où le travailleur dit handicapé est confronté à notre environnement de travail, pas toujours adapté, surtout en période de crise économique. Dans ce cadre, nous avons à traiter des dossiers particuliers d'artisans non salariés ou gérants de sociétés qui sont malheureusement devenus handicapés suite à une maladie ou à un accident. Ces derniers se retrouvent encore plus démunis lorsqu'il s'agit de trouver des solutions notamment financières afin, à la fois de compenser le handicap et, en même temps, d'en gérer les conséquences : baisse de productivité et ralentissement de l'activité. C'est dans ce genre de situation que je peux mesurer ma contribution de mandataire en faveur des chefs d'entreprise : après avoir échangé avec la Direction du RSI, un déblocage de fonds social a été consenti pour ces personnes. C'est un fonds très peu sollicité par nous, cotisants RSI, et pourtant important et disponible. Sous certaines conditions, cette réserve, dont le maintien a été d'ailleurs défendue pendant les dernières élections RSI, est mis à disposition de tous les TNS qui le souhaitent.

CGSS

Jean-Claude BEAUDEMOULIN Administrateur

Cela fait maintenant 10 ans que je représente la CGPME au sein de divers organismes. Actuellement, je suis administrateur titulaire à Pôle Emploi; administrateur suppléant à la Caisse Réunionnaise de Retraite Complémentaire de La Réunion, mais mon mandat principal est celui d'administrateur titulaire à la CGSS Réunion : je siège dans plusieurs commissions, dont le Conseil de

Surveillance de l'Agence Régionale de Santé de La Réunion qui vote le budget et valide les décisions de l'institution. Egalement Titulaire à la Commission de Recours Amiable Section Recouvrement, ma mission consiste à étudier et soutenir des dossiers d'entreprises en difficulté passagère, dont quelques adhérents de la CGPME, afin de proposer des plans de paiement échelonnés. En tant qu'administrateur, je me dois de représenter le Syndicat dans diverses Commissions et de défendre au mieux les intérêts des PME de La Réunion parmi les Conseils d'Administration. C'est ce que je m'efforce de faire au quotidien et je reste à la

disposition des adhérents pour les défendre individuellement si nécessaire. Jean-Claude BEAUDEMOULIN, membre titulaire des commissions suivantes : Agence Régionale de Santé de La Réunion - MDPH Adultes et Enfants - Commission Recours Amiable Prestations - Commission Recours Amiable Recouvrement - Commission des Marchés - CRATMP - Accidents de Travail et Maladie Professionnelle - Comité Paritaire du Logement des Organismes Sociaux - Conseil de Discipline de la CAF - Commission d'Action Sanitaire et Sociale - CDAPH - Commission des Pénalités des Professions Médicales.

AFPAR

Patrick LAGARDE Vice-président

En tant que mandataire de la CGPME, j'ai été élu vice-président de l'AFPAR, organisme géré paritairement et assurant la formation professionnelle des adultes.

A ce titre, et ce en relation avec le bureau, nous effectuons toutes les tâches nécessaires à son fonctionnement, et paritairement nous donnons les directives sur l'offre de formation proposée (en restant

dans le cadre de l'offre de la Région]. Cet organisme âgé de 50 ans est financé à 80 % par le Conseil Régional. Cependant les règlements en vigueur, particulièrement les lois européennes font que le mode de financement par délégation de service public n'est plus autorisé, il faut donc que la structure actuelle de l'association évolue. Pour ce faire la Région propose la création d'une « SPL [société publique locale NDLR] ». Malheureusement ce type de structure est dirigé à 100% par des élus [quid de la volonté des partenaires sociaux de gérer la formation professionnelle qui se fait à l'intérieur de nos entreprises].

Mon action principale a donc été, en relation permanente avec la CGPME et par son intermédiaire avec les autres centrales syndicales, d'agir fortement sur la Région afin que le paritarisme conserve un droit de regard fort (même s'il ne peut être décisionnel) sur la gestion de cette structure et l'offre de formation.

Et je peux dire que dans l'état actuel d'avancement du projet nous sommes parvenus à un résultat relativement satisfaisant, mais le combat n'est pas fini... »

COMPTE D'ÉPARGNE PROFESSIONNELLE 2014 LA SOLUTION SÛRE ET DISPONIBLE

QUI RAPPORTE JUSQU'À 5% LA 8^E ANNÉE⁽¹⁾

Faites fructifier vos excédents de trésorerie sans prendre de risque et l'utiliser quand bon vous semble ?

Avec le Compte d'Épargne Professionnelle 2014 (CEP) de Groupama Banque, vous bénéficiez d'un taux de rémunération progressif qui augmente chaque année pour atteindre 5% la 8^e année. En plus, vous disposez de votre argent à tout moment et sans payer aucun frais.

0262 300 300

(Prix d'un appel local depuis un poste fixe)

Les solutions Épargne Groupama
Chacun y trouve son compte
à retrouver sur groupama.fr

 **Groupama**
Toujours là pour moi.

(1) Compte bancaire rémunéré. Offre valable jusqu'au 30/04/2014. Versement initial minimum : 100 €. Plafond : 1 000 000 €. Taux d'intérêt progressif garanti jusqu'à 5 % annuels bruts hors prélèvements sociaux et fiscaux. Taux de rendement moyen brut de 3,03 %, pour un versement au 01/01/2014 sans retrait des sommes pendant 8 années. Conditions particulières disponibles sur le site www.groupama.fr. Les produits et services bancaires sont commercialisés par la Caisse Régionale d'Assurances Mutuelles Agricoles - Groupama Océan Indien, 7 rue André Lardy BP 103 97438 Sainte-Marie - Entreprise régie par le code des assurances, agissant également en qualité de mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement de Groupama Banque, SA au capital de 120 825 712 € - 67 rue Robespierre, 93107 Montreuil Cedex - 572 043 800 RCS Bobigny - immatriculée à l'ORIAS sous le n°07 006 369 - www.groupamabanque.com - filiale du groupe Groupama. Document et visuels non contractuels - Crédits photos : Getty Images - Shutterstock - Being - Janvier 2014.

L'ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

Les « motifs économiques » du licenciement

Qu'on le regrette ou qu'on s'en félicite, le droit occupe une place prépondérante dans les relations économiques. Jean-Baptiste Seube, Professeur agrégé des Facultés de droit et avocat au barreau de Saint-Denis, et les étudiants du Master droit des affaires qu'il dirige, attirent l'attention des entrepreneurs sur certaines difficultés juridiques, à travers l'évocation de décisions récentes locales ou nationales.



18

Les chefs d'entreprise voudraient souvent plus de flexibilité, qui leur permettrait d'adapter leur masse salariale aux fluctuations économiques et, si nécessaire, de réduire la voilure en cas de difficultés. Cette revendication est partiellement prise en considération avec l'admission du licenciement pour motif économique (C. travail, art. L. 1233-1 et s.). Les juridictions veillent cependant à ce que les employeurs ne déguisent en licenciement pour motif économique un licenciement pour motif inhérent à la personne du salarié. La preuve des difficultés économiques occupe donc une place centrale dans le contentieux. Quelques décisions récentes de la Cour d'appel de Saint-Denis, étudiées dans la Lettre du droit des affaires que publie chaque mois l'association des étudiants du Master 2 éponyme, montrent combien cette question est sensible.

Dans un premier arrêt, une entreprise de transport avait licencié un chauffeur poids lourd en invoquant la diminution de son résultat net comptable. La Cour d'appel de Saint-Denis estime que cet élément ne

suffit pas, à lui seul, à établir la réalité de difficultés économiques : elle considère que le résultat net comptable constitue plus une base de calcul de différents ratios, tels que la capacité d'autofinancement ou le bénéfice par action, qu'un véritable indicateur de performance. De plus, la Cour précise que la simple baisse de rentabilité et des bénéfices, ainsi que la diminution des crédits d'impôts sur les bénéfices ne suffisent pas à caractériser le motif économique allégué (CA Saint-Denis, 27 août 2013, n°12/00802, Lettre du droit des affaires, 2014, n°14, obs. J. Fernandez).

Dans un deuxième arrêt, pour justifier un licenciement intervenu en 2009, une entreprise alimentaire faisait état de résultats négatifs entre 2004 et 2008, de la baisse constante de son chiffre d'affaires, de la fermeture d'un de ses établissements, d'une perte de plus de la moitié de son capital social, de difficultés de trésorerie et d'une prévision particulièrement difficile dans un contexte économique tendu. Le motif économique n'est cependant pas retenu car la Cour relève que, en 2009, le chiffre d'affaires avait été multiplié par 2,5 à la suite d'un changement d'activité. L'entreprise expliquait que, en dépit de cette augmentation, elle avait essuyé une perte de 18.000 euros. La Cour n'en tient pas compte car aucune pièce comptable n'était produite au soutien de cette allégation (CA Saint-Denis, 29 octobre 2013, n°11/01956, Lettre du droit des affaires à paraître).

Dans un troisième arrêt, l'employeur

avançait que l'incendie de la boulangerie qui avait conduit à la fermeture de l'établissement le contraignait à mettre fin, pour des raisons économiques, au contrat le liant à un de ses salariés. Relevant que l'ensemble du personnel du fonds incendié avait été affecté à un autre établissement, la Cour estime que l'incendie et la fermeture de l'établissement ne constituaient pas une difficulté économique de nature à justifier le licenciement (CA Saint-Denis, 30 octobre 2013, n°11/02050, Lettre du droit des affaires à paraître).

Ces trois décisions peuvent être rapprochées d'autres illustrations qui révèlent le strict contrôle opéré quant aux difficultés économiques alléguées par les employeurs : ni les attestations des experts comptables (CA Saint-Denis, 25 septembre 2012, Lettre du droit des affaires 2013, n°3, obs. E.D.B.), ni la restructuration de l'entreprise (CA Saint-Denis, 9 octobre 2012, Lettre du droit des affaires 2013, n°4, obs. A.A.I.) n'ont par exemple été jugées suffisantes pour caractériser le motif économique (voir cependant, CA 28 septembre 2012, Lettre du droit des affaires 2013, n°3, obs. L. L., retenant le motif économique). Pour les chefs d'entreprise, le message est donc clair : qui veut mettre fin à un contrat de travail en alléguant des motifs économiques doit soigneusement s'en préserver la preuve !

Jean-Baptiste SEUBE (*jean-baptiste.seube@univ-reunion.fr*) et les étudiants du Master 2 droit des affaires (*association.alda@gmail.com*).

EGALITÉ HOMME-FEMME : LE GROUPE D'INNOVATION SOCIALE

La Réunion fait partie des neuf « Territoires d'excellence égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » retenus par le Ministère des droits des femmes pour conduire un programme expérimental en 2013-2014 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de cette expérimentation, l'ARVISE propose un dispositif d'accompagnement gratuit, **le groupe d'innovation sociale**.

De quoi s'agit-il ?

Le Groupe d'innovation sociale regroupe des entreprises de moins de 300 salariés souhaitant agir en faveur de l'égalité homme-femme, mais aussi de la qualité de vie au travail.

Chacune est représentée par deux personnes : un membre de la direction et un représentant du personnel (délégué (e) du personnel, délégué (e) syndical (e) , membre CHSCT...).

Quel est le principe ?

Le groupe se réunit lors de journées de travail réparties sur plusieurs mois : les entreprises échangent sur leurs pratiques et expériences

respectives, et tentent d'élaborer leur propre plan ou accord d'égalité professionnelle homme-femme. Grâce à son expertise et sa connaissance des problématiques, L'ARVISE intervient dans la mise en œuvre des projets, sous forme d'accompagnement individualisé, et met à disposition des entreprises l'ensemble des outils du réseau ANACT.

Pour les programmes les plus avancés, une mise en application entre les séances est également possible.

Pour tout renseignement, contactez l'ARVISE : 0262415232.
Contact : Jackie Leperlier.



RECRUTEMENT

La CGPME, facebook et work4 se mobilisent pour lancer "les PME recrutent !"

"Les PME recrutent !" est une Page Emploi dédiée au recrutement sur Facebook par les PME. Elle agrège toutes les offres diffusées sur les sites Carrières des PME (CDD, CDI, alternance, stages, contrats de professionnalisation) et donne également la possibilité aux PME de poster leurs offres directement sur la Page Emploi. Les candidats peuvent postuler directement aux offres publiées. A la Réunion, grâce à cette solution, les entreprises peuvent toucher les 250 000 internautes présents sur Facebook pour répondre à leurs besoins de recrutement.

ACTU PÔLE EMPLOI - DIECCTE

Les emplois francs sont un nouveau dispositif pour faciliter l'embauche en CDI de jeunes de moins de 30 ans, qu'ils soient ou non qualifiés, et vivant dans un quartier situé en ZUS.

A la Réunion, deux villes sont concernées : St-Denis et Ste-Marie.

- > **Les quartiers ZUS de Saint-Denis :** Camélias - Vauban - Prima - Domenjod - Chaudron - Moufia - Cerf - Ste Clotilde - La Source - Bellepierre
- > **Les quartiers ZUS de Sainte-Marie :** Le Verger - La Découverte - Les Gaspards

Quelle aide pour l'employeur ?

Le montant de l'aide est de 5000 euros, faisant l'objet de deux versements de 2500 euros chacun, à la fin de la période d'essai et à l'issue du dixième mois.



Une solution pour le déjeuner exonérée de charges*, à partir d'1 SALARIÉ !

Une solution Edenred

Votre contact Edenred : Susanne Hoarau
Tél : 02 62 30 05 26 – susanne.hoarau@edenred.com – www.edenred.fr

ACTU SBA



La Région s'engage dans la « stratégie du bien acheter ».



La CGPME, une parole et des actes.

Après les collectivités, le CONSEIL GENERAL, la SIDR, la FRBTP, la CAPEB, La Ville de SAINT-DENIS, la CINOR, c'est au tour de la REGION de tenter de sauver les TPE et PME de notre île aux cotés de la Confédération.

Un SBA ou Small Business Act ainsi qu'une charte « Je m'engage pour faire gagner la Réunion » ont été signés le 18 décembre 2013 par l'Etat, la REGION, la FRBTP, la CAPEB REUNION, l'ADIR, l'ARTIC, l'UPA, le SYNTER et la CGPME.

D'une durée de trois ans, la convention assure que les co-signataires faciliteront l'accès à l'information pour les petites entreprises afin qu'elles puissent planifier leurs activités autour des besoins des différentes filières et ainsi répondre à la commande publique. Cette information passera notamment par une Journée annuelle du Territoire, prévue en juin 2014, qui présentera aux TPE et PME le plan de charge de l'année.



BPI FRANCE

Création du CROS

Depuis le 1^{er} janvier, La Réunion a son directeur régional Bpi France, Mr Christian Quéré. Déjà représentée par l'AFD, la banque publique d'investissement marque là un engagement renforcé en faveur du développement de notre territoire. Volonté d'ancrage mais aussi nécessité d'optimisation de son action, l'équipe de Bpi France

sera soutenue par un Comité Régional d'Orientation Stratégique, administré conjointement par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, dont la CGPME.

bpifrance



SALON ELOISE : UNE INITIATIVE REUSSIE DE LA CGSS

Aujourd'hui, prévention, sécurité et environnement sont des facteurs importants dans la réussite de l'entreprise. ELOISE, premier salon du genre dans l'Océan Indien qui s'est tenu à la NORDEV en novembre 2013, a tenté de répondre aux attentes du monde professionnel en présentant solutions, conseils, innovations, mais aussi formations, matériel et produits... Bref, tout ce qui peut contribuer à la sécurité et à un meilleur environnement pour le salarié dans son travail.

Lors de cet événement qui marque, à n'en pas douter, le début d'une longue série, La CGPME Réunion était présente

ainsi qu'une soixantaine d'autres exposants.

Dans un même lieu, se sont déroulés : Le 1^{er} salon de la prévention des risques professionnels à la Réunion, les 2^{èmes} Assises de la prévention des risques professionnels dans les collectivités territoriales à la Réunion, des séminaires variés, des conférences thématiques.

Parmi les temps forts de l'évènement : la visite de Michel SAPIN, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social, la visite de Jean AUROUX, ancien Ministre du Travail.

Mais également une soirée de gala avec la remise de divers trophées, ainsi que de nombreuses animations.



JOURNÉE DU RÉSERVISTE : ET SI L'ARMÉE ÉTAIT UNE OPPORTUNITÉ ?

La Journée nationale du réserviste (JNR) 2014, dont le thème retenu est « La réserve militaire et la citoyenneté », se déroulera le mardi 8 avril 2014 de 9h00 à 12h00. Organisée par le ministère de la Défense, en partenariat avec l'Education nationale, les entreprises, les collectivités locales et

territoriales et les associations de réservistes, cette journée met à l'honneur les citoyens qui ont choisi de consacrer une partie de leur temps à la défense de notre pays en souscrivant un engagement à servir dans la réserve militaire ou en étant réserviste citoyen.

Elle offre également l'opportunité aux jeunes de s'informer sur la réserve militaire et aux entreprises et administrations de découvrir les intérêts de disposer de salariés réservistes.



SERVICE INTERENTREPRISES DE SANTE AU TRAVAIL DU BATIMENT & INTERPROFESSIONNEL

4 centres médicaux :

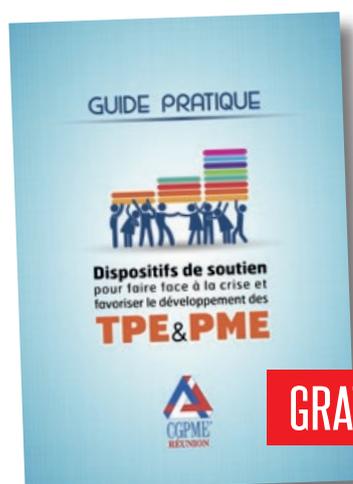
Sainte Marie • Saint Denis • Le Port • Saint Pierre

17, rue Roland Hoareau - Tour Belvédère - BP 80052 - 97822 LE PORT Cedex
Tél : 02.62.90.18.10 - E-mail : sistbi@sistbi.com - Site Web : www.sistbi.re

AGENDA

| | |
|--------------------------|--|
| LE 13 MARS | CGPME RÉUNION - Réunion Commission Sociale |
| LE 17 MARS | AFD/MAURITIAN MINISTRY OF ENERGY AND PUBLIC UTILITIES Séminaire de lancement du programme National Efficacité Energétique |
| LE 19 MARS | CGPME NATIONALE - AG UTPMC/UTPMI/UTPS - Renouvellement des membres |
| LE 28 MARS | CGPME RÉUNION - AGO + Séminaire Administrateurs |
| LE 1 ^{ER} AVRIL | CGPME RÉUNION - Réunion Commission Formation |
| LE 9 AVRIL | CGPME RÉUNION - Bureau/CA |
| LE 10 AVRIL | CGPME RÉUNION - Réunion Commission Sociale |
| LE 17 AVRIL | EVENT INTERNET 2014 - Focus sur l'innovation numérique réunionnaise |
| LE 6 MAI | CGPME RÉUNION - Réunion Commission Formation |
| LE 12 MAI | SPECTACLE «LI TÉ VE WAR» - Casino de Paris |
| LE 14 MAI | CGPME RÉUNION - Bureau/CA |
| LE 15 MAI | CGPME RÉUNION - Réunion Commission Sociale |

22


GRATUIT

LE GUIDE ANTI-CRISE!

Tenez-vous prêt... Sortie IMMINENTE!

Edité par la CGPME en collaboration avec la Préfecture, ce guide recense un très grand nombre de dispositifs de soutien pour faire face à la crise et favoriser le développement de votre TPE-PME. Demandez-le gratuitement !

GSC, pour entreprendre aujourd'hui sans vous soucier de demain

Parce que l'anticipation des risques
fait partie de votre métier, la GSC vous
assure en cas de perte d'emploi



L'assurance chômage
des chefs et dirigeants
d'entreprise



GSC

GSC
42, avenue de la Grande Armée
75017 PARIS

Tél : 01.45.72.63.10
Fax : 01.45.74.25.38

contact@gsc.asso.fr
www.gsc.asso.fr

N°Orias : 12068162 (www.orias.fr)
Mandataire exclusif soumis au contrôle de l'ACPR (61 rue Taitbout – 75009 Paris)
Mandant : Groupama SA, 8-10 rue d'Astorg, 75383 Paris Cedex 08.



Banque
de la Réunion

FACTO-SATCHI & SAATCHI

Faites-vous une idée neuve de la banque.
BR, la banque de la Réunion.

www.banquedelareunion.fr 

BANQUE DE LA REUNION SA au capital de 69 906 708,11 euros RCS de Saint-Denis : 310 895 255 00019 - 27 rue Jean Chatel 97711 Saint-Denis Messag cedex 9 La Réunion - BIC : REUBREX
Intermédiaire d'assurance immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 005 781.