

Après ce récit, passons aux réformes qui nous attendent.

La rumeur bruisse de sanctions à l'encontre des chômeurs devant subir un contrôle aboutissant à la réduction des indemnités, voire à la suppression de ces indemnités. Alors ça se saurait s'il suffisait pour résoudre le problème du chômage de ne plus verser d'indemnités. Comprenez qui pourra ! N'oublions pas que les indemnités chômage doivent perdre leur caractère d'assurance pour se transformer en contribution de

solidarité expulsant de fait les partenaires sociaux de la gestion des cotisations au profit de l'Etat.

Voilà où nous conduit la transformation de l'assurance-chômage en un revenu universel pour les individus sans emploi. La diminution du financement, effective depuis le 1er janvier 2018, impose la subvention de l'Etat, donc vos impôts finiront par assurer le service du paiement

des indemnités chômage.

Le tour est joué !

Attendez vous dans les prochaines années à la disparition de l'assurance-chômage qui laissera la place à un minimum identique pour tous, associé à une cotisation d'assurance volontaire pour tous ceux qui auront les moyens de payer cette dépense supplémentaire. Où tout cela va mener votre pouvoir d'achat ?

Quant à la réforme de la formation professionnelle associée à la réforme de l'apprentissage il semblerait qu'elle souffre :

- d'injonctions paradoxales (sélectivité/ouverture ; rapidité/qualité ; gestion de la complexité/simplicité d'accès)
- d'impératifs mal définis (disparition du Congé individuel de formation ; suppression de la notion d'heures pour le CPF),
- d'un flou sur le financement du dispositif universel (Compte Personnel de Formation); sans savoir comment cette réforme pourra conduire :
- à la mise en place d'un système de transition professionnel mutualisé et pérenne, autorisant des transitions

longues pour tous les salariés. Ces formations longues doivent pouvoir se faire sur le temps de travail pour éviter que les salariés soient obligés de passer par la case chômage pour se former.

- à un accompagnement performant afin de ne pas laisser les salariés seuls face à un outil informatique pour s'orienter.
- à poser la première brique d'une authentique prise en compte du capital humain en abordant les nécessaires questions de son

développement et de l'accroissement de sa valeur par les compétences.

- à clarifier le financement du CPF en fonction de la population bénéficiaire (salarié du privé ou du secteur public, indépendant, etc....).

En attendant la gestion de cette transition, et donc du temps nécessaire à la réussite de la mise en oeuvre de ces transformations, sera fondamentale pour assurer le succès de cette transformation dont dépend l'avenir professionnel de tous les salariés.

Pour l'instant vous trouverez dans les colonnes qui suivent le fonctionnement actuel de la formation inscrite dans la Convention Collective bénéficiant à tous

les salariés du notariat.

Nous aurons besoin de vous pour défendre cette organisation de la formation constituée depuis des dizaines d'années

autour des Ecoles de Notariat, des Instituts des Métier du Notariat et de l'Inafon, qui ont assuré la promotion sociale de dizaines de milliers de salariés du Notariat.

Georges BOREA

LE PLAN DE FORMATION : un enjeu de qualification

Dans son article 29 la Convention Collective du Notariat rappelle l'activation du plan de formation.

Le plan de formation c'est quoi ?

Il s'agit de rassembler l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de

l'office, plus généralement de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Objectif : favoriser les actions de formation au sein de l'office.

Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés par le plan de formation.

- Tous les employeurs du notariat sont concernés par l'élaboration du plan de formation.
- Tous les salariés peuvent bénéficier d'une action de formation prévue par le plan de formation.
- Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

- La demande de départ en formation formulée par l'employeur relève de son pouvoir de direction,
- Le salarié peut prendre l'initiative de demander à suivre une formation prévue par le plan de formation. La loi n'impose aucune procédure. La demande et la réponse sont abordées, souvent lors de l'entretien annuel d'évaluation ou de l'entretien professionnel bisannuel.

- L'employeur est libre de refuser ou d'accepter dans la mesure où l'employeur satisfait aux exigences de l'article 29 de la Convention Collective d'une formation minimale de 2 jours sur une période de 4 ans. Si l'employeur accepte, le départ en formation du salarié reste assimilé à l'exécution normale du contrat de travail et ne peut être requalifié en congé individuel de formation (CIF).

Les actions de formation relevant du plan de formation (article 29 de la Convention Collective)

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Statut du salarié en formation dans le cadre du plan de formation

Lorsque le salarié est en formation dans le cadre du plan de formation, son temps de formation est assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail.

Le salarié est obligé de suivre avec assiduité la formation et ne peut s'opposer à la décision éventuelle de l'employeur de le réintégrer à son poste de travail avant la fin de la formation.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle. Si un accident survient au cours de la formation, il s'agit d'un accident du travail.

Coût de la formation

Le coût de la formation reste à la charge de l'office. Les frais de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation sont remboursés ou pris en charge directement par l'employeur selon les règles habituellement appliquées dans l'office pour les missions professionnelles.

Formation pendant le temps de travail, sauf exceptions

La formation mise en oeuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail du salarié hormi le cas du salarié à temps partiel qui peut être amené à suivre une formation en dehors de son horaire contractuel de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

Fin de la formation

Le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualification égales. Le salarié remet à l'employeur l'attestation de stage. Lorsque la durée de la formation atteint 2 jours pendant la période quadriennale l'employeur attribue 5 points supplémentaires, dits « points de formation » en vertu de l'article

29 de la Convention Collective. Par contre l'employeur applique les engagements pris envers le salarié lors de la conclusion d'un accord de formation, du contrat de travail ou de la convention collective en prévoyant la reconnaissance dans le cadre des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Toujours dans le cadre des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences le salarié reste libre de démissionner. Son accord de formation ou contrat de travail peut contenir des conditions particulières de rupture considérées licites si elles n'entravent pas la liberté de démissionner.

Le rôle des représentants du personnel dans l'élaboration du plan de formation

Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, les représentants du personnel émettent un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'année précédente, de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en oeuvre du plan pour l'année à venir. Le plan de formation est en principe élaboré chaque année. Pour permettre aux représentants du personnel de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions les documents d'information dont la liste est donnée par l'article D. 2323-5 du Code du travail. S'ils existent, ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux. Ces documents doivent préciser la nature des actions de formation proposées par

l'employeur en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail en distinguant les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, des actions de développement des compétences du salarié. Le projet de plan de formation élaboré annuellement tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'office dont les représentants du personnel ont eu à délibérer, et des objectifs du plan de formation arrêtés.

La consultation des représentants du personnel est réalisée au cours de deux réunions devant intervenir respectivement avant le 1er octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord particulier.

La première réunion porte sur la

présentation et la discussion des 1° à 7° de l'article D. 2323-5 du Code du travail dont, notamment, le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours comportant la liste des actions de formation, des bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience réalisés, La seconde réunion est relative au plan de formation, aux conditions de mise en oeuvre des périodes et des contrats de professionnalisation et à la mise en oeuvre du compte personnel de formation. Ces consultations sont impératives : elles entrent dans les prérogatives des représentants du personnel dont la violation peut entraîner des sanctions pénales à l'encontre de l'employeur, ainsi qu'une majoration de 50 % de la contribution due par l'entreprise au titre de la formation professionnelle.

Possibilité de refus par le salarié d'une action du plan de formation

Une formation prévue par le plan de formation s'impose au salarié. Toutefois, il peut s'y opposer dans les cas suivants :

- réalisation d'un bilan de compétences: l'employeur ne peut contraindre un salarié à suivre un bilan de compétences. Le refus de ce dernier ne peut constituer, selon le Code du travail, « ni une faute, ni un motif de licenciement » ;
- conditions de départ en formation

susceptibles d'être assimilées à une modification du contrat de travail (formation particulièrement longue, très éloignée, demande de départ précipité) ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel.

Par essence litigieuses, les conséquences de refus du salarié seront tranchées au cas par cas, éventuellement, par le conseil de prud'hommes ;

- formation se déroulant en tout ou

partie en dehors du temps de travail.

Le refus du salarié ne peut être considéré ni comme une faute, ni comme un motif de licenciement ;

- validation des acquis de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel. L'employeur ne peut imposer une telle validation : elle suppose le consentement du salarié et son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les conditions d'une formation hors temps de travail

Les actions de développement des compétences peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait.

Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est obligatoire ; cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la

rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du Code du travail. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. En outre, lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'office définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations

prévues. Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Lorsqu'un accord de branche le prévoit, une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Comme l'allocation de formation, cette majoration est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS.

La lecture de ces pages a pour objectif l'édification de vos connaissances en matière de formation au sein de vos offices respectifs, de mesurer leur bonne application avant la réforme devant toucher la formation. Pour les partenaires sociaux, il s'agira alors de mettre en place un cadre conventionnel assurant une formation pérenne de qualité à tous les acteurs des offices notariaux.

Georges BOREA

*Convention Collective du Notariat en ligne sur notre site www.cgc-notaires.fr

LES POINTS DE FORMATION : l'assurance d'une promotion

Une véritable dispute entre la CRPCEN, l'employeur et le salarié.

Lors de son contrôle l'Inspecteur de la CRPCEN vérifie l'attribution des points de formation aux salariés présents dans l'office. Si au cours de ce contrôle, l'Inspecteur

constate que les points de formation n'ont pas été attribués ou mal attribués, il réintègre ces points de formation dans la base soumise à cotisations. Ensuite la CRPCEN notifie à l'employeur un redressement des cotisations passées, qui

peut être conséquent. Les URSSAF ne sont pas informées de ces redressements. Pour établir ce redressement l'Inspecteur de la CRPCEN se base sur la Convention Collective du Notariat dans sa mise à jour de 2015.

Que prescrit la Convention Collective du Notariat ?

La Convention Collective du Notariat dans sa mise à jour de 2015 reprend in extenso l'avenant n° 20 du 15 novembre 2012 qui complétait le texte issu de la Convention Collective de 2001 et d'avenants intercalaires.

La Convention Collective du Notariat institue dans son article 29 un plan de formation établi annuellement dans chaque office et définit les formations éligibles au plan de formation.

En application des dispositions du code du travail la Convention Collective distingue

les actions de formation susceptibles d'être inscrites au plan de formation (art. 29.1.1)

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi,
- des actions de développement des compétences

Mise en oeuvre des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi

Tout employeur doit proposer à chaque salarié de son office (art.29.1.2.1) une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, par **période quadriennale** et dans la limite à la fois :

- de 2 jours ouvrables minimum, consécutifs ou non, pris sur le temps

de travail par journée ou par demi-journée, sur une ou plusieurs années de la période quadriennale;

- et de l'enveloppe budgétaire de l'organisme agréé.

Les périodes quadriennales débutent à la date d'embauche du salarié dans l'office, se succèdent et cessent à la date de fin du

contrat de travail. Les périodes de suspension du contrat de travail peuvent reporter d'autant la fin de cette période quadriennale. Ainsi la suspension du contrat de travail pendant la totalité d'une période quadriennale exonère l'employeur de l'obligation instituée à l'article 29.1.2.2. de la Convention Collective.

Pour tous les salariés embauchés avant le 1er janvier 2013, la période quadriennale débute le 1er janvier 2013. Les propositions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi sont mentionnées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3. de la Convention Collective.

Le salarié qui a suivi une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi proposées par l'employeur, en application de l'article 29.1.2.1, bénéficie d'une attribution de 5 points qui viennent majorer son salaire, article .29.1.2.2 de la Convention Collective.

Les 5 points de formation sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi des 2 jours ou plus de formation.

Lorsque les journées de formation suivies

par le salarié ne sont pas consécutives, ces points sont attribués à compter du premier jour du mois au cours duquel le salarié produit l'attestation de présence délivrée par l'organisme de formation qui, cumulée avec les précédentes, justifie du suivi des 2 jours de formation.

Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale telle que définie à l'alinéa 2 de l'article 29.1.2.1, même si le salarié a suivi plus de 2 jours ouvrables de formation sur ladite période, sous réserve de l'application de l'alinéa 5 de l'article 29.1.2.1.

La date de présentation par le salarié à l'employeur de chacune des attestations de présence délivrées par les organismes

de formation et la date d'attribution des points de formation sont portées sur la fiche individuelle de suivi prévue à l'article 29.1.2.3.

Les points de formation font l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie du salarié. Le cumul des points acquis au titre du présent article ne peut excéder 20 % du total des points du coefficient de base, défini à l'alinéa 4 de l'article 15.1, dont bénéficie le salarié lors de cette attribution.

Ces points de formation disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient de base est égal ou supérieur au nombre de ces points de formation ajouté à l'ancien coefficient de base.

À défaut, le solde de ces 5 points cumulés reste acquis au salarié tant que celui-ci n'a pas bénéficié d'un nouveau changement de niveau ou de catégorie.

Comme nous l'avons vu, chaque employeur est tenu d'établir une fiche individuelle de suivi des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à.

l'évolution ou au maintien dans l'emploi, article 29.1.2.3 de la Convention Collective, qu'il propose à chaque salarié suivant le modèle établi par la Convention Collective

Cette fiche est tenue à jour et conservée par l'employeur qui en remet une copie au salarié.

Mise en oeuvre des actions de développement des compétences

Ces actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés sont constitutives d'un projet professionnel individualisé s'appuyant sur des outils comme l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel... susceptibles de mettre en oeuvre le droit à la formation du salarié et rentrant dans un cadre défini légalement :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Nous y retrouverons donc les formations dispensées par la profession comme les Ecoles de Notariat, les Instituts des Métiers

du Notariat, l'Inafon, les Facultés de Droit, préparant à différents diplômes ou certificats de qualification professionnelle. Le salarié a la possibilité de refuser de participer à des actions de formation de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ou de dénoncer dans les huit jours de l'accord.

Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement
Les actions de formation de développement des compétences engendreront à terme une évolution professionnelle se traduisant

par une meilleure classification du salarié prévue par l'article 15 de la Convention Collective.
L'objet est de déterminer l'application

des règles d'acquisition des 5 points de formation au titre des actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

La Convention Collective raisonne en fonction de la date d'entrée du salarié dans l'office :

- avant le 1er janvier 2013
- après le 1er janvier 2013.

Voyons comment fonctionne la Convention Collective sur les hypothèses qu'elle formule.

Les salariés entrés avant le 1er janvier 2013

La mise en route de l'avenant n° 20 du 15 novembre 2012 pour les salariés présents au 31/12/2012 impose l'établissement d'un plan annuel de formation.

De fait, la Convention Collective considère que l'effectif présent au 1er janvier 2013 est rentré dans l'office le 1er janvier 2013.

Dès lors, l'employeur a disposé de quatre ans pour envoyer la totalité du personnel présent avant le 1er janvier 2013 en formation. L'employeur constitue son plan de formation annuel en inscrivant un

premier quart de son effectif la première année de son plan de formation annuel (2013). Ensuite l'employeur inscrit le deuxième quart dans le plan de formation de la deuxième année (2014) et ainsi de suite, jusqu'au terme du 31 décembre 2016, ouvert par la Convention Collective fixant la fin d'un cycle de formation de 4 ans qui concerne le personnel présent avant le 1er janvier 2013. A partir du 1er janvier 2017, le personnel présent au 1er janvier

2013 bascule sur une nouvelle période de 4ans qui se terminera le 31 décembre 2020. A son retour de formation, le salarié remet l'attestation de stage fournie par l'organisme de formation à son employeur qui lui attribue 5 points de formation dans la mesure où la formation dispensée est d'une durée minimale de 2 jours.

Ainsi les journées Université du Notariat répondent aux prescriptions de la Convention Collective.

Les salariés entrés après le 1er janvier 2013

En vertu de la Convention Collective, c'est leur date d'entrée dans l'office qui détermine la période de 4 ans attributive des 5 points de formation.

Exemples:

1) Entrée d'un salarié le 4 mars 2015.

En vertu de la Convention Collective, la période quadriennale à prendre en compte pour l'attribution des points de formation commence le 4 mars 2015 pour se terminer le 3 mars 2019 (article 29.1.2.1).

L'employeur établit une fiche individuelle de suivi des actions de formation

d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, (article 29.1.2.3).

A la suite de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur propose une formation de 2 jours acceptée par le salarié. A son retour de formation, en septembre 2016, par exemple, le salarié remet à son employeur l'attestation de stage et lui attribue 5 points

de formation (article 29.1.2.2).

Le salarié peut participer à d'autres formations qui n'ouvrent pas droit à des points supplémentaires.

A compter du 4 mars 2019 s'ouvre pour ce salarié une nouvelle période quadriennale lui permettant d'obtenir 5 nouveaux points de formation jusqu'à concurrence de 20 % du coefficient de base de sa classification.

2) Acquisition des points de formation par le changement de classification.

Si le salarié de l'exemple ci-dessus a été embauché au niveau T2, coefficient 146, bénéficiant de 5 points de formation passe au niveau T3, coefficient 195, le 1er juillet 2017, alors il perd les 5 points de formation

acquis antérieurement car ces 5 points de formation sont intégrés dans l'augmentation provoquée par le changement de coefficient, et il ouvre une nouvelle période quadriennale à compter du 1er juillet 2017 et peut ainsi acquérir 5 points de formation durant cette période du 1er juillet 2017 au 30 juin 2021.

En application de la Convention Collective, le changement de catégorie (coefficient) fait perdre les points de formation antérieurement acquis dans la mesure où ils ne sont pas consommés par ce changement de coefficient et leur permet d'acquérir de nouveaux points de formation.

Le respect des règles édictés par l'article 29 de la Convention Collective assure au salarié, au travers des formations dispensées :

- une meilleure adaptation à son poste de travail,
- une évolution professionnelle positive,
- son maintien dans l'emploi,
- une meilleure reconnaissance de ses compétences par une meilleure rémunération.

Depuis plusieurs années, et encore plus dans l'avenir, la formation devient un enjeu primordial du développement de l'office au

travers des compétences de ses salariés. Il s'agit de pérenniser la performance de l'office en améliorant sans cesse

l'employabilité des salariés qui y travaillent. La formation est un enjeu majeur de la politique de développement de l'office.

Reconnaissance du savoir-faire

Parallèlement aux points de formation la Convention Collective prévoit à l'article 15.2 l'attribution de points supplémentaires.

Lorsque un nouveau salarié entre dans le notariat, au moment de son immatriculation à la CRPCEN, voit, pour autant qu'il n'en ait pas encore profité, au terme des trois premières années de travail accompli effectivement et consécutivement au sein de la profession notariale, son savoir-faire reconnu par l'office dans lequel il se trouve à cette date-là par une attribution unique de 10 points. Ces points sont attribués au salarié sur justification de ces trois

premières années de travail dans le notariat. Ces points disparaissent lorsqu'un changement de niveau ou de catégorie est accordé postérieurement au salarié, dans la mesure où le nouveau coefficient qui en résulte est égal ou supérieur au montant de ces points ajouté à l'ancien coefficient.

Les jours non travaillés, résultant d'absences non énumérées au deuxième alinéa, prolongent d'une durée égale le terme de ces 3 premières années.

Pour faciliter l'application de cet article en cas de changement d'office à l'intérieur de cette période des trois premières années,

l'employeur est tenu de délivrer au salarié, lors de son départ de l'office, une attestation mentionnant qu'il n'a pas encore bénéficié des 10 points mentionnés ci-dessus, ainsi que le nombre de mois de travail accomplis dans son office, et, s'il y a lieu, le nombre de jours non travaillés dans son office, sans autre précision, susceptible de prolonger le terme des trois premières années conformément à ce qui est écrit ci-dessus. Corrélativement, le salarié est tenu de remettre la ou lesdites attestations à son nouvel employeur.

Georges BOREA

*Convention Collective du Notariat et Avenant n° 20 du 12 novembre 2012 en ligne sur notre site www.cgc-notaires.fr

PARLONS RETRAITE : CE QUI CHANGE EN 2018

Vous le savez tous, depuis le 1er janvier 2018 le montant de votre retraite risque de diminuer en fonction des prélèvements sociaux : CSG, CRDS, Casa.

Nouveau barème pour les prélèvements sociaux

L'instauration d'un nouveau barème pour les prélèvements sociaux obligatoires sur votre retraite a été voté par vos parlementaires dans la loi de financement

de la Sécurité sociale pour 2018. Suivant votre situation fiscale, l'application de ce nouveau barème peut modifier les prélèvements sociaux obligatoires

sur votre retraite et donc diminuer votre pension. Le nouveau barème est appliqué à compter de la mensualité versée début janvier.

Augmentation du taux de CSG

Vous n'êtes pas sans savoir que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a validé également l'augmentation à 8,3 % du taux de la contribution sociale généralisée (CSG).

Cette hausse du taux est intégralement déductible de votre revenu imposable.

Ce nouveau taux se décompose ainsi :

- La CSG déductible de l'impôt sur le

- revenu passe de **4,20 %**, à **5,90 %**, vous avez la fameuse augmentation de **1,70%** qui est en fait une augmentation du taux de plus de **40% et oui, ça on s'est bien gardé de vous le dire !!!**
- La CSG non déductible de l'impôt sur le revenu reste égale à elle-même, soit **2,40 %**

- **Quant à lui le prélèvement total passe donc de 6,60 % à 8,30 %**

Ce nouveaux taux de CSG est appliqué sur la mensualité versée le 9 février.

Pour l'Assurance retraite Alsace-Moselle, le nouveau taux est appliqué sur la mensualité versée le 31 janvier.

Qui est concerné ?

Pour être concerné par ces prélèvements sociaux il faut avoir son domicile fiscal en France et être à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie. (CNAV-CARSAT, CRPCEN, ARRCO, AGIRC, etc...).

En fonction de vos revenus, trois prélèvements sociaux peuvent être appliqués à votre pension, en 2018 :

- la contribution sociale généralisée (CSG) au taux de **8,30 %** ou **3,80 %** ;
 - la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) au taux de **0,50 %** ;
 - la contribution de solidarité pour l'autonomie (Casa) au taux de **0,30 %**.
- Vous avez bien compté, c'est pratiquement **10% (9,10 % précisément)** de votre

pension de retraite qui est retenu par l'Etat, suivant votre **revenu fiscal de référence** et votre **nombre de parts fiscales**. Vous serez prélevés même si vous ne payez pas d'impôts sur le revenu. Par ailleurs, vous n'êtes pas concerné par l'augmentation du taux de CSG si votre retraite est soumise au taux réduit de CSG, c'est-à-dire au taux de **3,80 %**.

Exonération des prélèvements sociaux

- les retraités dont le revenu fiscal de référence n'excède pas les seuils mentionnés,
- les titulaires d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité non contributif ou d'une allocation veuvage.

Justification de votre situation à votre caisse

Aucune démarche à faire. Votre revenu fiscal de référence est communiqué chaque année par l'administration fiscale pour permettre d'adapter le niveau de vos prélèvements.

C'est beau le progrès !!!

Non imposable, êtes vous exonéré ?

Etre non imposable ne vous exonère pas des cotisations sociales.

Depuis 2015, ce sont le **revenu fiscal de référence** et votre **nombre de parts fiscales** qui déterminent vos prélèvements sur votre retraite. Si vous êtes non imposable mais que vos revenus dépassent le seuil d'éligibilité, votre retraite sera soumise aux prélèvements sociaux.

Quels prélèvements appliquer à votre retraite si vous habitez à l'étranger ?

Si vous habitez à l'étranger, seule la cotisation maladie au taux de 3,20 % est prélevée sur votre retraite.

Vous êtes concernés par cette cotisation maladie :

- si vous relevez d'un régime français d'assurance maladie à titre obligatoire ;
- ou si vous êtes de nationalité étrangère et totalisez au moins 15 ans d'assurance en France.

Et cerise sur le gâteau vous pouvez simuler vos prélèvements sur votre retraite en allant sur le site <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/simulateur-pouvoir-achat>. On n'arrête plus le progrès !!!

Georges BOREA



SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DU NOTARIAT

votre soutien fait notre force

BULLETIN D'ADHESION Et DE RENOUELEMENT

Soutenez notre action en adhérant au SNCTN
Ouvert à toutes et tous, de T1 à C4

M Mme ou Melle NOM : _____ prénom _____

Date et lieu de naissance : _____

Adresse: _____

CP Ville : _____ Ville : _____

Tél Pers : _____ Tél Prof : _____

Portable Pers : _____ Portable Prof : _____

E- mail Pers en lettre capitale : _____

E-mail Prof en lettre capitale : _____

INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

Nom de l'Office : _____

Code SIREN : _____ (se trouve entête de votre bulletin de paie)

Adresse: _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Fonction : _____

Accepte de participer à la vie du syndicat OUI NON

Fait à : _____

le : _____

COTISATIONS

TI à T3.....62 €

Recherche d'emploi.....35 €

CI à C480 €

Retraité.....48 €

Cotisation de soutien ...120 €

Les versements sont à libeller au nom du : SNCTN CFE-CGC et à retourner à l'adresse ci-dessous :

Paiement par virement, références LA BANQUE POSTALE:

IBAN : FR46 2004 1000 0121 1709 2T02 064

BIC : PSSTFRPPAR

N'oubliez pas vos noms et prénoms et d'envoyer votre bulletin d'adhésion par courrier ou mail à l'adresse indiquée ci-dessous

SNCTN CFE-CGC - GFPP - Maison de la CFE-CGC - 59 rue du Rocher - 75008 PARIS

Contact mail : snctn.cfe.cgc.notaires@gmail.com - Site : www.cgc-notaires.fr