

## LA CFTC GAGNE LA BATAILLE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ





MINISTRE DE TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
DE L'ÉQUITÉ TERRITORIALE ET  
DU BÉNÉVOLE

COMMISSION NATIONALE D'ÉVALUATION  
DES SYNDICATS

2013

*Présentation de la mesure d'audience syndicale au  
niveau national et interprofessionnel*

**Résultat du calcul de l'audience syndicale 2013  
Niveau national et interprofessionnel**

Nombre de salariés inscrits <sup>1</sup>	12 755 317
Nombre de votants	5 456 527
Nombre de suffrages valablement exprimés <sup>2</sup>	5 064 920
Taux de participation <sup>3</sup>	42,78 %

**Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8%**

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés <sup>2</sup>	% de voix obtenues	Poids relatifs <sup>4</sup>
CGT	1 355 927,54	26,77 %	30,62 %
CFDT	1 317 111,84	26,00 %	29,74 %
CGT-FO	807 434,60	15,94 %	18,23 %
CFE-CGC	477 459,52	9,43 %	10,78 %
CFTC	470 824,51	9,30 %	10,63 %

**Organisations syndicales ayant obtenu une audience inférieure à 8%**

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues
UNSA	215 696,14	4,26 %
SOLIDAIRES	175 557,67	3,47 %
Autres listes (S, F...)	223 513,69	4,40 %

Audience de la CFE-CGC dans les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats : 18,14 %

<sup>1</sup> Le nombre de salariés inscrits correspond au nombre de salariés inscrits sur les listes électorales des entreprises dont les patrons adhèrent d'office aux professions (CFE, D... ou, à défaut, SF) suivant leur secteur d'activité (PE et du collège des salariés de la production agricole de l'élevage aux chambres départementales d'agriculture).

<sup>2</sup> Le nombre de suffrages valablement exprimés correspond au nombre de votants moins les suffrages blancs et nuls.

<sup>3</sup> Le taux de participation est calculé à partir du nombre de votants rapporté au nombre de salariés inscrits.

<sup>4</sup> Le nombre de suffrages valablement exprimés est porté en décimales en raison des répartitions de voix au sein des listes communes qui s'expriment en pourcentage d'un nombre total de suffrages recueillis par ces listes.

<sup>5</sup> Il s'agit du poids relatif des organisations syndicales sur le seuil pénal de dix suffrages valablement exprimés, score supérieur à 8% des suffrages valablement exprimés.



*Patrick POIZAT*  
Président



*Jean-Pierre THERRY*  
Secrétaire Général

Annoncé de longue date comme le jour de la révélation, par le Haut Conseil du Dialogue social, de la liste des organisations nationales interprofessionnelles reconnues représentatives pour les quatre ans à venir,

### le 29 mars fut un grand jour,

ce fut donc le jour de la révélation des résultats obtenus par les organisations syndicales dans le cadre de la mesure de la représentativité prévue par la loi d'août 2008. Au risque de chagriner certains « esprits malins » qui avaient envie de nous voir orner le carnet du jour, **la CFTC est créditée de 9,3%<sup>i</sup> des voix**. Cela signifie que la Confédération CFTC assure la représentativité de l'ensemble du mouvement et c'est avec **10,63%** (taux relatif) que la CFTC pèsera sur les négociations nationales et interprofessionnelles avec la même pugnacité et avec la volonté, comme par le passé, d'être un syndicat de construction sociale. Nous continuerons

à prendre notre part dans la mise en place des réformes nécessaires et influencerons pour que nos priorités et nos choix de société soient respectés et fortement pris en compte par les autres partenaires sociaux (organisations syndicales et organisations patronales) ainsi que les pouvoirs publics (Assemblée Nationale, Sénat et Gouvernement).

Ce score obtenu sous la bannière de la Confédération CFTC nous engage à être présent au quotidien auprès de ceux, nous en avons conscience, auxquels nous devons notre légitimité c'est-à-dire nos militants, nos acteurs de terrain et tous nos nombreux adhérents à qui nous dédions cette victoire.

Avec une pensée particulière pour chacun des 470 825 salariés qui ont porté leur choix sur la CFTC au cours des élections de CE et de délégués du personnel depuis 4 ans. ■

## La CFTC irremplaçable et toujours représentative !

<sup>i</sup> Dans la catégorie cadre le score atteint par CFTC Cadres est de 9,42%

### SOMMAIRE

- 2 Audience syndicale 2013
- 3 Edito
- 4 Le LBO
- 6 Etude APEC : le risque de discrimination
- 9 Dossier : ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels
- 16 Actualité
- 17 L'illettrisme
- 19 Retraite
- 21 Le CICE
- 23 Renseignements



**La CFTC Cadres,  
une union Eco-responsable !**





## *Le LBO, quels risques sur le collectif de travail, quels moyens d'action pour les représentants du personnel ?*

**Peu de gens connaissent les rouages du monde des fonds d'investissement. Et pourtant, des centaines d'entreprises sont détenues par ces spécialistes des montages financiers, qui visent une plus-value importante et rapide... avec des conséquences sur les modes de gestion de l'entreprise et avec d'éventuels impacts sociaux (emploi, formation, rémunération...). Le cabinet Sextant Expertise, expert auprès des comités d'entreprise, décrypte le modèle de LBO et les moyens d'action à la disposition des représentants du personnel face à ces situations.**

### **Le LBO ou comment acquérir une entreprise avec ses propres bénéfices futurs**

Mieux connu sous l'acronyme LBO, pour *Leverage Buy Out*, de nombreuses entreprises ont été achetées via des montages LBO. Le principe d'un montage LBO est que l'actionnaire, le fonds d'investissement, souvent associé au management de l'entreprise, apporte des fonds **très limités** pour acquérir une entreprise. Le reste est financé par recours à de la dette **très importante**, supportée par une holding (et non par le fonds d'investissement). Le cash dégagé par l'entreprise sera remonté à la holding pour faire face à la dette (intérêts et remboursement). C'est donc la société cible qui supporte le coût du financement de sa propre reprise. Plus le poids de la dette est élevé, plus l'entreprise risque d'être mise sous tension.

### **Etre vigilant et avoir accès au plan d'affaires initial qui a déterminé le niveau de dette supporté par la société cible**

Le niveau d'endettement est calculé sur la base du montant estimé des flux de trésorerie futurs dégagés par l'entreprise (cash). Ces flux devront permettre de rembourser la dette et ses intérêts. Pour ce faire, un plan d'affaires pose des hypothèses de croissance et de rentabilité de l'entreprise. Il est indispensable, pour les représentants du personnel, d'avoir accès à ce plan d'affaires. L'expert du CE peut les aider à apprécier les

hypothèses et la capacité de l'entreprise à faire face aux échéances de remboursement en cas de baisse des flux prévus mais également les conséquences de ces hypothèses en termes d'emploi, d'évolution des compétences, d'organisation du travail et de rémunérations. Les représentants du personnel doivent être attentifs tout au long de l'opération LBO aux écarts par rapport au plan d'affaires initial (baisse des ventes...) et leurs conséquences sur la dette.

### **Pour mieux comprendre**

- ▶ Une entreprise est achetée 10 M€ : moyennant un apport de fonds d'investissement de 30 %, soit 3 M€ conjugué à un emprunt, supporté par l'entreprise, de 70%, soit 7 M€.
- ▶ Le coût total de l'emprunt s'élève à 10 M€, 7 M€ d'emprunt et 3 M€ d'intérêts.
- ▶ Si l'entreprise dégage du cash après financement de ses investissements de 1 M€ par an, 10 ans lui seront nécessaires pour rembourser cet emprunt.
- ▶ Si l'entreprise est revendue 10 M€, au même prix que son prix d'achat, le fonds d'investissement aura multiplié sa mise par 3,3, soit 10 M€ ramenés à 3 M€.

Cependant, cet exemple est volontairement simpliste puisqu'il est rare que le prix d'acquisition soit égal au prix de revente, l'intérêt étant que l'entreprise ait pris de la valeur pour maximiser la plus-value.

### **La vision court-termiste de l'actionnaire et son objectif de maximiser sa plus-value à la revente a des conséquences pour l'avenir de l'entreprise et son collectif de travail**

Le LBO repose en effet sur un principe fondamental : dégager du cash. Cette recherche d'amélioration du cash dégagé par l'entreprise peut passer par le développement du chiffre d'affaires mais également par une politique de maîtrise/réduction des coûts, des gains de productivité, un raidissement des relations avec les fournisseurs, une sélectivité accrue des investissements. Cette focalisation sur l'augmentation du cash se fait souvent

au détriment de l'emploi avec des conséquences sur les conditions de travail et génère des pressions sur les salaires.

### La mise en vente : la sortie des fonds d'investissement est un moment clé

Trois options sont possibles qui portent chacune leur lot de risques :

- ▶ La revente à un autre LBO (ou LBO secondaire) pose la question des marges de manœuvres restantes dans l'entreprise après un premier LBO.
- ▶ La revente à un industriel : si l'industriel est un concurrent, les conséquences sociales risquent d'être importantes.
- ▶ L'introduction en bourse maintiendra une vision court-termiste de la stratégie et imposera des contraintes réglementaires et de communication.

### Le droit d'alerte, principal levier d'action des représentants du personnel pour obtenir de l'information dans le cadre d'un LBO.

Les représentants du personnel doivent se montrer particulièrement attentifs à chaque étape du LBO : à l'entrée des investisseurs, sur la durée du LBO et à la sortie. Pour cela, ils disposent d'outils qu'ils peuvent mobiliser autant que possible pour obtenir de l'information et négocier des contreparties. Le CE peut notamment faire travailler un expert-comptable dans le cadre d'un droit d'alerte dès lors que la perspective du LBO est connue, mais également en cours d'investissement s'ils estiment que le poids de l'endettement devient insupportable pour l'entreprise. Cela permet au CE d'acquérir la visibilité nécessaire à l'appréciation des risques et des opportunités, mais aussi de préparer des objectifs de négociation. De plus, l'expert-comptable est également susceptible d'apporter les conseils techniques et tactiques issus de son expérience de ce type de procédures.

Pour plus d'information sur la procédure du droit d'alerte, consultez notre site internet : [www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr).

### Le partage de la richesse dans l'entreprise : quels leviers pour les représentants du personnel ?

L'objectif du fonds d'investissement est de maximiser sa plus-value à la revente de l'entreprise. Les montants sont souvent très élevés. Se pose dès lors la question des contreparties pour les salariés, et ce d'autant plus que les dirigeants de l'entreprise, souvent associés à l'opération en bénéficient également. Quels moyens d'actions pour les représentants des salariés ? Une mise en évidence du partage de richesse dans l'entreprise sur la période du plan d'affaires est un moyen pour les élus de disposer de leviers qu'ils pourront utiliser pour améliorer la rémunération des salariés (augmentations de salaires, primes, accès à la plus-

value de sortie, création d'un fonds salarié...). Des pistes de réflexion peuvent être également proposées par l'expert du CE ainsi qu'une estimation de l'impact du coût de ses mesures sur la performance de l'entreprise. D'autre part, la connaissance du « management package », c'est-à-dire des mécanismes d'intéressement et de co-investissement des dirigeants de la société cible en vue de renforcer leur motivation (modalités de rémunération et les gains à la sortie...) fait également partie des leviers mobilisables.

L'accès à la plus-value de revente : une opportunité que les représentants du personnel peuvent saisir. La plus-value peut être partagée avec les salariés, qui ont contribué à générer de la valeur par exemple avec une prime. Cet accès à la plus-value est préconisé par l'AFIC (l'Association Française des investisseurs en capital), sa charte affichant comme engagement de promouvoir le partage de la création de valeur et les recommandations du MEDEF aux acteurs des LBO (source : *LBO, quels apports pour les entreprises-Juillet 2008/AFIC*).

### Suivre avec attention tout signe de difficulté à venir de type « covenant » non respecté

Les banques surveillent par des indicateurs chiffrés à respecter dits « covenants bancaires », par exemple, le cash dégagé par l'exploitation de l'entreprise doit représenter x fois les intérêts à payer à la fin de l'exercice. Si ces indicateurs ne sont pas respectés, c'est un signe pour la banque que l'entreprise aura des difficultés à faire face à ses échéances. Les représentants du personnel, aidés de leur expert, doivent donc être attentifs à ces indicateurs et les suivre régulièrement, particulièrement dans le contexte actuel où les plans d'affaires ont souvent été établis avant la crise. Et ce d'autant plus que ces écarts par rapport au plan d'affaires initial entraîneront des recherches d'amélioration des cash-flows plus conséquentes (risques d'externalisation de certaines fonctions, recherches de gains de productivité avec des risques d'intensification du travail, réduction des effectifs, réduction des investissements, baisse des budgets alloués à la formation du personnel...). ■

**Article réalisé par Sébastien Vernède et Justine Lannoeye, Sextant Expertise**

Vous souhaitez nous contacter, recevoir nos publications ou participer à nos événements, rendez-vous sur notre site :

[www.sextant-expertise.fr](http://www.sextant-expertise.fr)

### Agenda :

- 7 septembre 2013 - L'information-consultation relative au plan de formation : l'emploi en ligne de mire
- 15 novembre 2013 - Bien préparer la NAO

# *Le risque de discrimination dans le recrutement du cadre*

***Depuis un certain temps, le droit du travail a vu naître un certain nombre de lois (générales ou spéciales) afin d'empêcher la discrimination dans la vie professionnelle. Ces lois couvrent toute la période d'existence de cette relation : elles protègent les personnes du moment de l'embauche au licenciement. L'étude APEC présentée ici se concentre principalement sur l'embauche, où ces règles de non-discrimination peuvent ne pas être appliquées. Peut-on dire que les lois sur les discriminations à l'embauche ont permis d'atténuer ces dernières ? Ou au contraire ces pratiques ont-elles encore cours dans le processus d'embauche des cadres ?***

***Les cadres, les employeurs et les intermédiaires du recrutement s'accordent pour dire que les discriminations n'ont pas vraiment disparu lors des recrutements des cadres.***

## **Entre sélection et discrimination : une frontière souvent mince**

Tout d'abord, l'enquête montre que des discriminations réelles sont toujours pratiquées. Tous considèrent que **le critère de l'âge est la discrimination la plus répandue** : 60 % des employeurs, 84 % des cadres et 90 % des intermédiaires du recrutement le reconnaissent. Pour les cadres, la plupart des **discriminations interdites par la loi sont assez fréquentes lors des recrutements, en particulier celles fondées sur la grossesse, l'apparence physique ou l'origine ethnique.**

Cependant, si les recruteurs reconnaissent que ces discriminations existent, elles ne seraient que parfois ou rarement à l'origine d'un blocage selon eux.

Les discriminations interdites ne sont pas les seuls obstacles au recrutement des cadres. Il existe aussi des critères qui ne sont pas en rapport avec les compétences des candidats sans être prohibés par la loi. Ainsi, les conditions de déplacement des candidats peuvent peser dans

la sélection. Les temps de transport supérieurs à 2 heures par jour et le fait de ne pas avoir le permis de conduire sont parmi les principaux motifs de non recrutement.

De même, les recruteurs sont d'accord pour dire que venir d'une autre fonction que celle pour laquelle on postule ne favorise pas les candidats. D'autres critères sont également mis en avant par cette étude tels que l'utilisation des outils informatiques, la maîtrise de l'anglais, ou encore être au chômage depuis plus d'un an.

## **Les offres d'emploi : le moyen le plus équitable de recrutement**

L'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) constate que les offres d'emploi sont le meilleur moyen pour recruter des cadres. Non seulement ce canal a le meilleur rendement mais en plus c'est celui qui garantit le mieux l'équité.

Les cadres pensent qu'il s'agit du deuxième moyen le plus équitable après les concours (alors même que les entreprises classent les concours au 11<sup>e</sup> rang du recrutement équitable). Les moyens liés aux réseaux sociaux sont encore « à la traîne » puisqu'ils sont classés parmi les plus mauvais canaux d'embauche par les recruteurs. L'offre d'emploi et le CV classique reste donc incontournables dans le domaine de l'embauche des cadres.

## **Les entreprises et leurs procédures pour sécuriser les recrutements : trop peu d'action contre la discrimination**

Les entreprises ayant mis en place des actions formelles de prévention des discriminations dans le recrutement restent minoritaires. Ces dernières privilégient les dispositifs qui encadrent les pratiques des recruteurs, à travers des grilles standardisées d'évaluation des compétences (40 % des entreprises) ou des guides de « bonne pratique » à suivre (25 %).

Les partenariats avec les intermédiaires de l'emploi spécialisés, les actions de communication vers des publics cibles et la formation des recruteurs sont d'autres démarches usitées pour faire évoluer les opinions, les perceptions et les pratiques.

En revanche, les intermédiaires du recrutement sont relativement plus nombreux à mettre en œuvre ces actions de prévention des discriminations.

Seule une minorité de cadres déclarent que leur entreprise a mis en place des dispositifs anti-discriminations autres que ceux imposés par la loi. Encore plus grave, la moitié des cadres déclarent ne même pas savoir si leur entreprise a une politique en ce sens.

### Les entreprises mal perçues sur la discrimination par les cadres

Qu'ils soient en emploi ou en recherche, la majorité des cadres travaillent ou ont travaillé pour une entreprise qu'ils perçoivent comme peu investie contre les discriminations à l'embauche.

Les cadres demandeurs d'emploi ont une opinion encore plus sévère puisque plus de la moitié d'entre eux considèrent que leur entreprise n'avait engagé aucune action pour lutter contre les discriminations.

### la discrimination : un sentiment qui persiste sur le long terme ?

Entre 2005 et 2012, la part des cadres ayant ressenti personnellement une discrimination lors de la consultation d'offres d'emploi n'a pas évolué (27 %). En d'autres termes, en 7 ans le niveau de discrimination subie paraît être exactement le même malgré l'intervention du législateur à maintes reprises. La mention de la durée d'expérience attendue, qui fixe indirectement des limites d'âge, est la cause la plus fréquente et la plus importante de ce sentiment.

De plus, la part des cadres ayant ressenti une discrimination lors de l'entretien d'embauche a progressé, passant de 28 % à 34 %. Ce sentiment fait souvent suite à des remarques ou des questions concernant la situation de famille (mode de garde des enfants, disponibilité, projet de grossesse...) ou sur les origines ethniques ou l'âge du candidat.

### La discrimination : un sentiment présent tout au long de la vie professionnelle du cadre

La moitié des cadres déclarent avoir été témoins et/ou victimes de discriminations au cours de leur vie professionnelle et plus fréquemment les femmes que les hommes. Les cadres interrogés évoquent le plus souvent des discriminations liées au sexe, à l'origine, à l'âge, à l'apparence physique ou encore à l'établissement de formation.

A ce propos, ils font part d'insultes, de remarques ou de moqueries de la part de leur hiérarchie ou de leurs collègues. Plus étonnant, ils font également part d'inégalité salariale, de « mise au placard », d'évolution de carrière plus lente ou encore de harcèlement moral.

### Quelques repères juridiques

- Depuis 1982, les discriminations en matière d'emploi sont interdites et sanctionnées pénalement.
- Octobre 2004 : lancement de la Charte de la diversité qui incite les entreprises à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs.
- Mars 2006 : loi sur l'égalité des chances avec mise en place du « CV anonyme ».
- Octobre 2006 : signature de l'ANI relatif à la diversité dans les entreprises.
- Mai 2008 : loi faisant apparaître pour la première fois les définitions légales des discriminations dans le droit français (loi portant diverses adaptations au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations).

De plus, le Code pénal énonce 18 motifs de discriminations prohibées (article 225-1 du Code pénal) : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. ■

*Etude APEC n° 2013-1er janvier 2013 - Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination.*



article réalisé par  
**Clémence CHUMIATCHER**

# Lorsqu'il parle de retraite complémentaire, Frédéric est unique



Frédéric, conseiller retraite complémentaire, photographié par Olivier Roller

Parce que votre carrière est unique, vous avez besoin de conseils uniques. C'est pourquoi 1 000 conseillers retraite, spécialisés dans la retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, vous accompagnent et vous aident à préparer votre dossier de retraite. Disponibles et accessibles, ils sont à votre écoute par téléphone au 0 820 200 189\* ou dans l'un des 100 centres d'information (CICAS) répartis dans toute la France. Vous pouvez également préparer votre retraite AGIRC et ARRCO en contactant votre caisse de retraite complémentaire.

Le numéro pour préparer votre  
retraite complémentaire

**0 820 200 189\***

\*0,09 € TTC la minute à partir d'un poste fixe

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

**agirc et arrco**

**Votre retraite, on y travaille**

**AVEC L'AGIRC ET L'ARRCO, LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AGISSENT POUR VOTRE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE** • AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • AUDIENS • BTPR • B2V • CGRR • CRC • CREPA • HUMANIS • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • KLESIA • LOURMEL • MALAKOFF MÉDÉRIC • PRO BTP • RÉUNICA



# *L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels : décryptage d'un accord historique*

L'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels est l'aboutissement de quatre mois de négociation entre les partenaires sociaux. La conclusion de cet accord est historique car il marque un tournant dans la conduite du dialogue social. Il est ici mis en lumière comme étant un dialogue vivant qui constitue un axe de progrès à favoriser et à valoriser.

La CFTC Cadres ne peut que se satisfaire du fait que le syndicalisme de négociation ait pris le pas sur le syndicalisme d'opposition où des luttes idéologiques stériles se font au détriment du bien commun.

La CFTC a donc signé cet accord parce qu'il répond fortement à l'esprit de notre organisation et qu'il s'inspire, dans la création de certains droits, du Statut du Travailleur élaboré il y a près de dix ans et qui consiste à attacher les droits à la personne et non à l'entreprise dans laquelle il travaille. En étant attaché à la personne plutôt qu'à l'entreprise, ce statut permet d'assurer la continuité des droits notamment dans les périodes d'interruption de l'emploi et donc d'insécurité financière. Force est de constater que cet accord correspond à la droite ligne des préconisations de la CFTC en ce qu'il inscrit l'humain au cœur du monde du travail.

Si l'accord en lui-même (ANI) met en œuvre un certain nombre de droits auxquels la CFTC est attachée, cela ne rend pas pour autant la loi qui le transposerait parfaite par essence. En effet, la CFTC est consciente que l'écriture d'une loi est différente de celle d'un accord et qu'une symétrie totale est impossible. Il faut cependant rester vigilant sur la transposition en vérifiant que celle-ci respecte l'équilibre de l'accord et ne change pas son esprit.

C'est pourquoi, il faut distinguer l'accord en lui-même du projet de loi (pas encore définitif). La CFTC a conclu l'accord en étudiant chacun de ces termes, en proposant ses idées et en refusant le compromis sur la perte de certains droits importants pour le salarié.

Il conviendra donc d'étudier l'accord en lui-même avec les nouveaux droits qu'il met en place pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Comme nous le disions précédemment l'ANI du 11 janvier 2013 s'inspire largement du Statut du Travailleur qui consiste à attacher les droits au salarié et non à l'entreprise en elle-même. La généralisation de la couverture santé, la portabilité de la couverture santé prévoyance pour les demandeurs d'emploi, les droits re-

chargeables à l'assurance chômage, la taxation des contrats courts, la création d'un compte personnel de formation représentent des avancées sociales pour les salariés et répondent à cette nécessité de maintien des droits.

En plus de ces nouveaux droits, une partie de l'accord concerne le maintien dans l'emploi des salariés par le biais d'accords collectifs permettant d'éviter ou de limiter les licenciements économiques quand cela est possible.

### **La complémentaire santé pour tous**

Au titre des nouveaux droits accordés aux salariés, l'ANI (article 1 et 2) prévoit à la fois la généralisation de la couverture collective santé pour les salariés et l'amélioration de la portabilité santé et prévoyance pour les anciens salariés d'une entreprise.

La couverture complémentaire des frais de santé devrait être généralisée pour les salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (au plus tard) dans le cas où l'employeur la met en place par le biais d'une décision unilatérale en l'absence de négociation de branche ou d'entreprise. Les branches non couvertes par un accord doivent lancer normalement les négociations avant le 1<sup>er</sup> juin 2013 et, à défaut d'accord de branche, les entreprises doivent prendre le relais de la négociation dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014. L'obligation de négociation s'appliquera aussi aux entreprises et aux branches dont la couverture prévoyance santé est moins favorable que celle prévue par la loi.

**Les entreprises sans aucune couverture santé prévoyance obligatoire représentent tout de même quatre millions de salariés. Cette population assez importante aura donc les mêmes droits que les autres en matière de santé prévoyance.**

De plus, les députés ont récemment précisé que les entreprises bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire santé ne pourraient se soustraire à ces nouvelles obligations que si chacune des garanties considérées était au moins aussi favorable que la couverture minimale prévue par l'ANI et si la participation de l'em-

ployeur était au moins aussi favorable que celle prévue dans le texte. En d'autres termes, si l'employeur ne prend pas en charge au moins 50% de la couverture santé prévoyance à l'heure actuelle, il sera dans l'obligation de conclure (par le biais de la branche ou de l'entreprise) un nouvel accord instituant une nouvelle couverture santé obligatoire. De même, si la couverture santé est inférieure au panier de soins minimal prévue par l'ANI, l'employeur sera dans l'obligation de renégocier. **Cette couverture minimale comprend 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 euros par an.**

Par ailleurs, il a été spécifié que les contrats conclus par les entreprises pour assurer cette couverture santé obligatoire et collective devraient respecter les critères exigés des « contrats solidaires et responsables » tels qu'ils sont définis dans le Code des impôts et le Code de la sécurité sociale. Cette condition obligatoire permet d'éviter certains débordements dans le cadre de ce genre de contrat. En effet, la notion de « **contrats solidaires** » signifie que ces contrats, d'une part, ne prennent pas en compte l'état de santé de l'assuré pour la tarification des primes et cotisations et, d'autre part, ne reposent pas sur un questionnaire médical. Cela évitera au salarié le risque de devenir un produit commercial qui vaut la peine ou pas financièrement d'être assuré collectivement.

L'article 57 de la loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie a ajouté la notion de « **contrats responsables** ». Pour bénéficier de cette appellation, les contrats d'assurance maladie sont tenus de prendre en charge certaines prestations de prévention et, en revanche, de ne pas prévoir la prise en charge de certaines participations forfaitaires destinées à responsabiliser les assurés (les franchises médicales, par exemple).

Dans le même sens, les négociateurs au niveau de la branche ou de l'entreprise devront soumettre à la concurrence les organismes de prévoyance santé en toute

transparence afin de choisir librement et en concertation, le contrat collectif le plus avantageux.

Enfin, seuls les salariés pourront dorénavant se prévaloir d'une dispense d'affiliation résultant de la négociation (pour éviter des doublons avec les bénéficiaires de la CMUC (Couverture Maladie Universelle Complémentaire) ou de l'ACS (aide pour une complémentaire santé), ou les bénéficiaires de la couverture santé prévoyance de leur conjoint) et non plus l'employeur comme c'était le cas auparavant.

**La spécificité de l'Assurance Maladie en Alsace Moselle :** le régime local d'assurance maladie des trois départements de l'est est un régime obligatoire et complémentaire du régime général. Il sert d'ailleurs des remboursements de soins de haut niveau à ses bénéficiaires. **Son financement est assuré par les cotisations des salariés à titre principal, il n'y a donc pas de cotisations patronales.** L'ANI du 11 janvier risque donc de créer une rupture d'égalité entre l'Alsace Moselle et le reste de la France. Les services de l'Assurance Maladie locale ont donc proposé de modifier l'article L. 325-1 du Code de la sécurité sociale (article qui fonde ce régime local) et l'article L. 242-13- I, 1° du même Code afin d'y introduire une disposition prenant en compte la participation de l'employeur et de prendre en compte le niveau de prestations minimums prévu à l'article L. 911-7 du même Code (mis en place par l'ANI).

## Le maintien de la couverture santé pour les demandeurs d'emploi

L'ANI ne se contente pas uniquement de prévoir une couverture santé dans les périodes d'emploi du salarié, il ajoute également des droits « couverture santé et prévoyance » pour ceux qui ont quitté leur entreprise.

En effet, les demandeurs d'emploi indemnisés conserveront la complémentaire santé et prévoyance de leur ancienne entreprise pendant 12 mois, à titre gratuit, au lieu de 9 mois auparavant (article 2 de l'ANI). En pratique, les branches et les entreprises seront tenues de

mettre en place ce système à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour la couverture santé et du 1<sup>er</sup> juin 2015 pour la prévoyance.

L'article 1<sup>er</sup> de l'avant projet de loi (adopté à l'Assemblée Nationale le 9 avril dernier dès la première lecture) a quelque peu remanié ce principe en le précisant mais sans en changer le contenu. Ainsi, un amendement est venu préciser les obligations de l'employeur en matière d'information **puisque'il devra signifier le maintien des garanties dans le certificat de travail remis au salarié.** De même, un autre amendement est venu préciser que l'article 4 de la loi Evin (n°89-1009) serait modifié. Le projet de loi prévoit la possibilité de demander le maintien de la couverture complémentaire collective non seulement dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail, mais aussi, le cas échéant, avant l'expiration de la période durant laquelle les anciens salariés bénéficient du dispositif de portabilité en application d'une convention ou d'un accord collectif (ou d'une décision unilatérale de l'employeur).

Ce droit accru va dans le sens du souhait exprimé par la CFTC de ne pas voir tous ses droits s'interrompre concomitamment à l'interruption du contrat de travail.

Les deux nouvelles mesures décrites ci-dessus ont trait à la santé. La CFTC voulait des avancées dans ce domaine et les a obtenues mais d'autres droits étaient encore nécessaires pour sécuriser les parcours professionnels. C'est ainsi que la CFTC s'est aussi battue pour les travailleurs précaires en CDD, pour la formation, ou encore pour la consultation et l'information des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) dans vos entreprises.

## Création d'une période de mobilité externe sécurisée

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois (pas obligatoirement consécutifs) pourrait, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée (article 7 de l'ANI). Cette période sera considérée comme une suspension du contrat de travail et **permettrait au sa-**



**larié d'exercer une activité dans une autre entreprise en vue de développer ses compétences.** Dans ce cadre, si le salarié se voit opposer deux refus consécutifs de la part de son employeur, il aura accès en priorité à un congé individuel de formation (CIF).

Cette mobilité externe temporaire devra être organisée par un avenant au contrat de travail qui déterminera l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité. Cet avenant, sous forme de contrat individuel, définirait le délai dans lequel le salarié devrait informer par écrit son employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Il prévoirait également les modalités d'un retour anticipé du salarié. A ce propos, le projet de loi est venu apporter une précision. En effet, le texte précise que ce retour doit se faire dans un délai raisonnable.

Une autre précision a été apportée par le projet de loi adopté en 1<sup>re</sup> lecture le 9 avril, concernant l'information des institutions représentatives du personnel (IRP). **Ainsi l'employeur devrait communiquer semestriellement au CE la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée et la suite (positive ou négative) qui leur a été donnée.**

A son retour dans l'entreprise d'origine, **le salarié retrouve de plein droit son emploi précédent ou un emploi similaire**, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, ainsi que du maintien de sa classification.

Par contre, la décision du salarié de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au terme de la période de mobilité externe **constituerait une démission soumise au seul préavis prévu par l'avenant au contrat de travail.** Si le salarié n'exprime aucun souhait, il est présumé avoir choisi de revenir. A défaut de retour il sera considéré comme démissionnaire.

### **Nouvelle durée minimale hebdomadaire des temps partiels**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, **la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel**

**(excepté pour les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études) sera fixé à 24 heures.** Toutefois, pour les contrats en cours à cette date et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'employeur pourra refuser d'appliquer cette durée minimale au salarié qui en fera la demande, « compte tenu de l'activité économique » de l'entreprise. Il est possible de déroger à ce plancher à la demande du salarié (écrite et motivée), soit pour faire face à des contraintes d'ordre privé, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures. Il est également possible de déroger à cette limite par convention ou accord de branche mais cette dérogation ne serait ouverte que sous certaines conditions (l'accord doit comporter des garanties quant à la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités). Dans ces deux situations, la dérogation à la durée de 24 heures ne sera possible qu'à la condition de **regrouper les horaires de travail** du salarié sur des journées ou des demi-journées.

Cette mesure va dans le sens de l'aménagement du temps de travail et s'inscrit contre la précarité de certains temps partiels où les salaires sont insuffisants pour vivre mais où les horaires de travail de ces contrats ne sont pas assez aménagés pour prendre d'autres engagements. Pour être efficace cette mesure s'accompagne d'autres mesures sur le temps partiel et liées par ailleurs à la précarité financière de ce genre de contrat.

### **Autres règles relatives au temps partiel : majoration des heures complémentaires et passage au temps complet**

A l'heure actuelle, lorsque le salarié à temps partiel demande à occuper un poste à temps complet, il bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Avec l'ANI, **une convention ou un accord de branche peut désormais donner la possibilité à l'employeur de proposer un emploi à temps complet ne relevant pas de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi non équivalent. Le**

---

**salarié en temps partiel aura donc priorité sur tous les postes à temps complet de l'entreprise.**

**De plus, l'article 11 de l'ANI prévoit la mise en place d'une majoration de rémunération pouvant aller jusqu'à 25% de la rémunération contractuelle.** En effet, le texte prévoit que chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée de travail prévue contractuellement donnera lieu à une majoration de 10%. En d'autres termes, dès la 1<sup>re</sup> heure complémentaire et jusqu'à 1/10<sup>e</sup> de la durée contractuelle, le salarié à temps partiel dont la charge de travail est augmentée, pourra bénéficier d'une majoration de salaire. Pour exemple, un salarié avec un contrat de 30 heures normalement se verra payer son salaire + 10% de sa 31<sup>e</sup> heure à sa 33<sup>e</sup> (1/10<sup>e</sup> de 30 heures faisant 3 heures).

Par ailleurs, aujourd'hui, un accord peut porter la limite dans laquelle des heures complémentaires peuvent être accomplies jusqu'au tiers de la durée totale du contrat. Avec, l'ANI, quand la limite est effectivement portée au-delà du 1/10<sup>e</sup> par le biais d'un accord, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de cette limite donne lieu à une majoration de 25%. Selon le projet de loi, une convention ou un accord de branche pourrait déroger à ces dispositions pour prévoir 10% de majoration dans tous les cas au minimum.

Enfin, une convention ou un accord de branche étendu pourrait prévoir la possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail prévue au contrat par le biais d'un avenant. **Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue par l'avenant donneraient lieu à une majoration qui ne pourrait, cette fois, être inférieure à 25%.**

En conclusion pour la CFTC Cadres, la concomitance de ces mesures sur le temps partiel avec celles prévues pour les CDD montrent clairement la volonté de la CFTC de s'occuper des travailleurs dits « précaires » ou pour le moins fragilisés par leurs situations professionnelles plus spartiates. Les mesures décrites ici sont le parfait exemple du pragmatisme de la CFTC dans son ensemble. En effet, le salarié en temps partiel devra effectuer une

durée minimum de travail, pour éviter des temps partiels avec des rémunérations dérisoires et en cas de nécessité, pourra se voir majorer toute heure complémentaire exécutée.

### **Une formation au plus proche des salariés : le Compte Personnel de Formation (CPF) et la formation en CDD**

Le compte personnel de formation est une création de l'ANI mais s'inspire justement du statut du travailleur puisqu'il attache directement le droit à la formation à la personne et non à l'entreprise. De même il fera probablement le lien avec le compte individuel de formation inscrit dans l'ANI formation professionnelle du 5 octobre 2009. Ce compte serait donc universel, valable tout au long de la carrière du salarié. Ce compte est personnel et individuel dans le sens où il est indépendant de la carrière de la personne, de sa qualité de salarié ou de demandeur d'emploi.

En outre, le principe est très simple : le compte est pourvu d'un droit de 20 heures par an à formation pour les salariés à temps plein et proratisable pour les salariés en CDD et les temps partiel. Ce compte serait plafonné à hauteur de 120 heures. Cette mesure aurait pour conséquence de faire basculer les droits acquis au titre du DIF sur ce compte personnel de formation.

De plus, les députés ont intégré quelques précisions concernant le compte personnel de formation. Ainsi, le compte serait entièrement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne pourrait jamais être débité sans l'accord express de son titulaire. Les modalités d'abondement et d'alimentation du CPF ont également été précisées. En effet, des abondements de l'Etat ou de la région pourraient s'ajouter aux droits inscrits afin de favoriser l'accès à une qualification pour les personnes qui en sont dépourvues. Ce n'est pas sans rappeler l'idée de la CFTC du chèque formation prévu en 1995 dans le Statut du Travailleur. En outre, les droits inscrits sur ce compte pourraient être mobilisés en complément des autres dispositifs de formation.

En tout état de cause, le projet de loi prévoit désormais l'engagement avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013 d'une concertation

entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux sur la mise en œuvre du compte. Les partenaires sociaux auront jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour négocier les dispositions interprofessionnelles nécessaires. Dans le même délai, le Gouvernement devrait présenter un rapport au Parlement sur les modalités de substitution du CPF au DIF. Par ailleurs, les propositions législatives vont dans le sens de mesures consacrées à la formation professionnelle des personnes handicapées inscrites dans la stratégie nationale coordonnée de formation.

### **Chômage : droit rechargeable et cotisations modulées pour lutter contre les contrats précaires**

Le principe est simple. Les droits de l'ARE (allocation de retour à l'emploi) non épuisés lors d'une première période d'indemnisation du chômage seront pris en compte en tout ou en partie lors d'une nouvelle période de chômage.

A l'heure actuelle, prenons l'exemple d'une personne qui a repris une activité au cours de son indemnisation et qui a perdu ensuite cette activité. Deux cas de figure se présentent :

- Soit cette activité retrouvée permet une nouvelle ouverture de droit (soit 4 mois minimum) et dans ce cas Pôle Emploi, à la demande de l'intéressé, fait une moyenne entre les anciens droits et les nouveaux : c'est ce que l'on appelle la réadmission.
- Soit cette activité retrouvée ne permet pas d'ouverture de droits (inférieur à 4 mois) et dans ce cas Pôle Emploi verse le reliquat des anciens droits : c'est ce que l'on appelle la reprise.

Avec l'ANI, le dispositif sera amélioré. Ce reliquat de droit se cumulera (en tout ou partie) ensuite avec les droits acquis au cours de la reprise de l'emploi (là où avant on faisait une moyenne pour savoir quelle indemnisation verser). Le principe de reprise des droits a donc été assoupli pour encourager le retour à l'emploi en facilitant l'obtention des droits. Les députés ont même été plus loin lors de la première lecture à l'Assemblée Nationale puisqu'ils ont décidé qu'il s'agirait même des droits épuisés issus de plusieurs périodes antérieures

d'indemnisation (et non plus d'une seule comme dans l'article 3 de l'ANI) qui devraient être mobilisés lors d'une nouvelle période de chômage.

Mais l'ANI ne se contente pas de modifier les modalités des droits acquis au titre de l'ARE et par là même de prendre mieux en comptes les périodes chômées, il prend aussi des mesures portant sur les cotisations afin de dissuader les employeurs d'avoir trop souvent recours à certains types de contrats précaires.

L'article 4 de l'ANI met en place un dispositif qui a pour objectif d'inciter les employeurs à embaucher en CDI plutôt qu'en CDD. Ce dernier prévoit en effet, une augmentation de la cotisation employeur d'assurance chômage pour les CDD en fonction de la durée du contrat. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2013, les CDD inférieurs à un mois passeraient à un taux de cotisation de 7% (au lieu des 4% prévus initialement peu importe la durée du CDD), tandis que ceux entre un mois et trois mois passeraient à un taux de 5,5% et ceux d'usage et ceux supérieurs à 3 mois passeraient à 4,5%. Les contrats saisonniers, les CDD de remplacement et les CDD débouchant sur un CDI seront exclus de cette mesure.

De plus, une exonération sera prévue pendant 3 mois après la période d'essai, pour toute embauche de jeunes de moins de 26 ans en CDI.

### **Représentation des salariés au sein de l'organe de gouvernance (dans les grandes entreprises)**

Avant l'ANI du 11 janvier 2013, cette représentation était facultative (article 225-27 du Code de commerce). En revanche, deux membres du comité d'entreprise assistaient obligatoirement avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (article L. 2323-62 du Code du travail).

L'ANI du 11 janvier 2013 est venu modifier la règle de représentation des salariés au sein de l'organe de gouvernance des grandes entreprises. Dans le but de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix

délibérative au conseil d'administration (ou conseil de surveillance) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5000 salariés appréciés à l'échelle de la France. Les entreprises qui n'ont pas déjà des administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place cette représentation.

En ce qui concerne le nombre des salariés dans les CA, il sera égal à 2 lorsque le conseil a plus de 12 membres et 1 seul dans les autres cas. Ces salariés auront le même statut que les autres administrateurs, leur fonction étant incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de DP ou de DS.

En conclusion pour la CFTC Cadres : cet accord national interprofessionnel est satisfaisant de deux points de vue. D'abord sur celui de la forme puisque le dialogue social constructif (et non d'opposition) a été mis en avant comme étant le point d'orgue d'une négociation bien menée. Ensuite sur celui du fond, puisque cet ac-

cord peut être qualifié d'historique. Historique aussi bien dans son esprit innovant que dans le but qu'il proclame : sécuriser les parcours professionnels en France.

Certes, il serait trop tôt pour crier victoire en raison de l'adaptation législative nécessaire, mais c'est un vrai pas dans le sens du maintien de l'emploi et aussi des droits des salariés qu'ils soient ou non en période de fragilité.

Le texte est passé en première lecture à l'Assemblée Nationale le 9 avril 2013, mais ce ne fut qu'une première étape. La CFTC Cadres restera vigilante et en alerte sur l'adaptation finale de l'ANI et sa transposition législative afin de s'assurer que l'économie générale du texte (son esprit et son équilibre) soit respectée. ■



**Dossier réalisé par  
Clémence CHUMIATCHER**

CADRES-CFTC

N° 132 – Trimestriel mars 2013.  
Revue d'informations syndicales de  
l'Union Générale des Ingénieurs,  
Cadres et Assimilés

CFTC Cadres

128, avenue Jean-Jaurès  
93697 Pantin Cedex  
Tél. : 01 73 30 49 82  
Fax : 01 73 30 49 94  
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :

Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation

de ce numéro : C. Chumiatcher, B. Ibal,  
J. Lannoeye (Sextant), M. Minhoto,  
P. Poizat, JP. Therry, S. Vernède (Sextant)  
et le Cabinet Ethix.

Crédit photos :

Delucq et CFTC Cadres

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incorpo Photo)

Tél. : 01-40-03-96-60

3, rue de l'Atlas - 75019 Paris

email : atelier@mip-fr.com

Commission paritaire des papiers de presse

Immatriculation n° 1012 S 06214.

Imprimé sur papier recyclé.



## *L'actualité vue par Bernard IBAL*



Président d'Honneur de la CFTC Cadres

### *L'ANI et L'AN I*

**L**a loi du 20 août 2008 reste bien une loi scélérate, une tentative de Yalta entre CGT et CFDT sous les auspices du MEDEF, de la droite et de la gauche. Le pari fou des patrons (sauf l'UPA) et des gouvernants était de croire que la CGT allait devenir responsable et que la CFDT allait devenir majoritaire en absorbant la CFTC. Le but antidémocratique était de tuer le pluralisme syndical. C'est raté et les parieurs ont compris leur erreur particulièrement pendant les négociations de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur la sécurisation de l'emploi. C'est Joseph Thouvenel et sa délégation CFTC qui ont été les acteurs déterminants pour parvenir à cet accord sur les bases CFTC du Bien Commun, du statut du travailleur et du rapport-programme du Congrès de 2011 à Poitiers. Dès lors la plupart des patrons, des ministres et des anciens ministres ont compris que les salariés avaient bien raison de confirmer dans les urnes la représentativité de la CFTC sans laquelle le dialogue social est bloqué.

A toute chose malheur est bon ! La loi de 2008 a consolidé la CFTC au lieu de la marginaliser. Désormais plus personne ne peut suspecter malicieusement la CFTC de n'être pas représentative. **Le 29 mars 2013 marque l'an I du nouvel essor de la CFTC.** Le fait historique n'est pas tant que CFTC dépasse largement les 8%, c'est surtout que les militants CFTC ont redoublé de combattivité dès

2008, alors que les observateurs s'attendaient à ce que les adhérents quittent le navire CFTC dont le naufrage était quasi unanimement annoncé ! Sans compter le sang froid de l'équipe confédérale de Philippe Louis. Oui les CFTC croient en la CFTC envers et contre tous. Ils ont le courage d'être ce qu'ils sont et ils ont gagné.

Les autres syndicats sont ce qu'ils ont toujours été : l'un est celui du « jusqu'au boutisme » pouvant aller jusqu'à la mise en faillite de l'entreprise ; un autre s'est spécialisé dans la crispation sur les avantages acquis sans souci de la conjoncture, ni des valeurs, ni de la participation des salariés à la gestion. Un autre, très caméléon, s'identifie à toutes les modes pour plaire à tout le monde. Un autre encore veut représenter seul les cadres sans trop savoir où les conduire. Sur les franges non représentatives, il y a le syndicat « soixante-huitard » des dissidents de l'un, et le syndicat « fourre-tout » des dissidents d'un autre : toutes ces images sont dans la tête de ceux qui s'intéressent au syndicalisme, je n'invente rien.

Les salariés sérieux n'ont que la CFTC avec sa boussole des valeurs sociales chrétiennes dans un monde où les seules valeurs sont financières. Il y a des chrétiens dans tous les syndicats mais seuls les adhérents CFTC se réfèrent explicitement à l'enseignement social chrétien, qu'ils soient chrétiens ou non. ■





## *Lutter ensemble contre l'illettrisme*

**« Un premier palier de franchi »  
Plus de 3 millions de personnes en  
2004 et 2,5 millions de personnes en  
2012 souffrent d'illettrisme**

### Rappel :

L'illettrisme caractérise la situation face à l'écrit des personnes qui, bien qu'ayant suivi une scolarité en français au moins cinq années, ne parviennent pas seules avec le seul recours à l'écrit, à comprendre efficacement un texte, portant sur des situations de la vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à transmettre efficacement un dossier par écrit. Ils étaient plus de 3 millions de personnes en 2004 et sont aujourd'hui encore 2,5 millions qui ne maîtrisent pas les compétences de base nécessaires en lecture, écriture et calcul, dans un environnement où le traitement de l'information est crucial dans un parcours professionnel. Ce résultat encourageant s'explique sans doute de manières diverses : un effet mécanique de génération, une mobilisation qui porte ses fruits et une prise de conscience que la lutte et la prévention de l'illettrisme constituent pour les entreprises un enjeu fort de développement, dans un contexte où c'est le capital humain, l'émergence de nouvelles compétences qui permettent de faire face aux défis nouveaux que lance la crise structurelle que nous traversons.

Le nombre de personnes concernées par l'illettrisme reste tout de même très significatif, surtout dans un contexte de crise économique, la maîtrise des connaissances et des compétences de base sont des atouts indispensables de notre société, si on souhaite - comme le prône depuis tout temps la CFTC - que ces personnes puissent un jour avoir un vrai emploi digne de ce nom.

Actuellement 860 millions d'hommes et de femmes sont dans le monde confrontés à l'incapacité de lire, d'écrire, de compter... privés des plus simples compétences de base.



La France a choisi le terme **illettrisme**, un mot dur qui suscite des réactions, voir de l'indignation mais qui encore aujourd'hui est nécessaire pour que ceux qui y sont confrontés ne soient pas oubliés, d'autant que cette situation est trop souvent synonyme d'échec.

Agir contre l'illettrisme, c'est permettre à tous, à tout âge de la vie, de réacquérir et de consolider les compétences de base pour à minima une émancipation personnelle.

C'est pour cela que la CFTC Cadres lors de son dernier Congrès tenu en décembre 2012, a rappelé à plusieurs reprises qu'il ne fallait pas oublier ces personnes au moment de l'élaboration de nos plans de formation.

Nous étions la seule organisation syndicale à demander que les personnes fragiles, bénéficiant du RSA, soient prioritairement formées.

### Illettrisme et âge

Si l'on considère les 2 500 000 personnes concernées :

- 9 % sont âgées de 18 à 25 ans (même pourcentage en 2004)
- 15 % sont âgées de 26 à 35 ans (même pourcentage en 2004)

- 23 % sont âgées de 36 à 45 ans (même pourcentage en 2004)
- 23 % sont âgées de 46 à 55 ans (30 % en 2004)
- 30 % sont âgées de 56 à 65 ans (23 % en 2004)

## Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans

En pourcentage de la population française par âge,

- 4 % des 18-25 ans (4,5 % en 2004)
- 5,5 % des 26-35 ans (6 % en 2004)
- 7,5 % des 36-45 ans (9 % en 2004)
- 8 % des 46-55 ans (13 % en 2004)
- 12 % des 56-65 ans (14 % en 2004)

La proportion de personnes en situation d'illettrisme est plus forte pour les groupes d'âge les plus élevés.

## Illettrisme : hommes ou femmes ?

Sur les 2,5 millions de personnes concernées,

- 60,5 % sont des hommes (59 % en 2004),
- 39,5 % sont des femmes (41 % en 2004).

Sur l'ensemble de la population sur laquelle a porté l'exploitation de l'enquête, les hommes (9 %) sont plus souvent en situation d'illettrisme que les femmes (6 %).

Les résultats d'une enquête IVQ (information vie quotidienne) confirment les observations de PISA et de la JDC (Journée Défense Citoyenneté) qui vont dans le même sens, mais en calcul (mathématique) les hommes se débrouillent un peu mieux que les femmes à tous les âges de la vie.

## Illettrisme et emploi

Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont un emploi.

- 51 % des personnes en situation d'illettrisme sont dans l'emploi (57 % en 2004)
- 10 % sont au chômage (11 % en 2004)
- 17,5 % sont retraités (14 % en 2004)
- 13,5 % en formation ou en inactivité (10 % en 2004)
- 8 % sont au foyer (même pourcentage en 2004)

Sur l'ensemble de la population, 6 % de ceux qui sont dans l'emploi (8 % en 2004) et 10 % des demandeurs d'emploi (15 % en 2004) sont confrontés à l'illettrisme.

## Illettrisme et minima sociaux

20 % des allocataires du RSA sont en situation d'illettrisme (26 % en 2004).

Parmi les personnes allocataires du RSA (RMA, RSO) la proportion des personnes en situation d'illettrisme est donc trois fois plus élevée que dans l'ensemble de la population concernée.

## Illettrisme et langue maternelle

71 % des personnes en situation d'illettrisme utilisaient exclusivement le français à la maison à l'âge de 5 ans (74 % en 2004).

On note globalement que 6 % des personnes qui utilisaient exclusivement le français à la maison à 5 ans sont en situation d'illettrisme (8 % en 2004) contre 16 % de celles qui utilisaient uniquement une langue étrangère ou régionale au même âge (20 % en 2004)

Le 1<sup>er</sup> mars 2013, le Premier Ministre a décidé d'attribuer au collectif « Agir ensemble contre l'illettrisme » le label grande cause nationale pour l'année 2013.

« Par cette distinction, le Premier ministre a voulu souligner et encourager la démarche de rassemblement des principales associations et organisations qui luttent contre l'illettrisme »

(Extrait du communiqué officiel)

## Pourquoi cette décision ?

« En faisant de la lutte contre l'illettrisme la Grande cause nationale 2013, le Premier ministre marque la volonté du Gouvernement de faire en sorte que chacun puisse acquérir les compétences fondamentales nécessaires pour accéder au savoir, à la culture, à l'emploi, à la formation professionnelles, et pour participer pleinement à la vie démocratique. » (Extrait du communiqué officiel, en ligne sur le Site Internet du Gouvernement.) ■



Article réalisé par  
Jean-Pierre THERRY

# *Clôture de la négociation nationale sur les retraites complémentaires : bilan des avancées obtenues par la CFTC*

**L**e mercredi 13 mars 2013, s'est tenu la séance conclusive des négociations nationales sur les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO. Cette dernière faisait suite à la séance du 7 mars qui avait échoué.

Rappelons que cette négociation a été rendue nécessaire par le déficit qu'affrontent actuellement les deux régimes (plus de 3 milliards d'euros pour les deux régimes confondus : 1,7 milliard pour l'AGIRC et 2 milliards pour l'ARRCO après solidarité). Ce dernier est tel que les réserves seraient épuisées en 2017 pour l'AGIRC et en 2021 pour l'ARRCO si nous étions restés sous l'empire de la réglementation issue de l'accord précédent (18 mars 2011).

Ce manque financier n'est pas dû à la gestion des régimes par les partenaires sociaux, mais bien à la crise économique et financière qui frappe notre pays actuellement. Cette crise devient aussi dans tous les secteurs d'activité, une crise de l'emploi qui se concrétise par un important taux de chômage et une diminution du nombre d'actifs (et donc de cotisants). Cette diminution du nombre de cotisants est jumelée à une augmentation du nombre de retraités (allongement de l'espérance de vie, papy boom), augmentant de fait le nombre des allocataires.

## **Evolution du projet d'accord**

Sous la pression des organisations syndicales, le MEDEF a été obligé de faire des concessions.

### **1) L'augmentation des ressources par le biais du taux contractuel**

La CFTC refusait de valider l'augmentation des ressources de l'AGIRC/ARRCO par le biais du taux d'appel qui n'apporte aucun droit supplémentaire et liquidable lors du départ à la retraite. Par contre la CFTC était favorable à

une augmentation du taux contractuel qui apporte lui, des droits supplémentaires lors du calcul de la pension de retraite.

**Le MEDEF a concédé à ne pas toucher au taux d'appel et à augmenter le taux contractuel** de 0,10 % en 2014 et de 0,10 % aussi en 2015 ce qui donne :

- ▶ En ARRCO : Tranche 1 : 6,10 % en 2014 et 6,20 % en 2015  
Tranche 2 : 16,10 % en 2014 et 16,20 % en 2015.
- ▶ En AGIRC : 16,34 % en 2014 et 16,44 % en 2015.

Cette augmentation du taux contractuel est **sans condition** de la part du MEDEF contrairement aux textes précédents qui la conditionnaient durement à une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite ou de la durée de cotisation. En plus clair : cotiser plus longtemps et partir à la retraite plus tard ce qui n'était pas acceptable.

### **2) La revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2013**

Rappelons d'abord que sous l'empire de l'accord de mars 2011, la revalorisation du 1<sup>er</sup> avril 2013 aurait entraîné un déficit de 1,2 milliard d'euros en plus pour les régimes. Pour mémoire cette revalorisation devait être de 1,4 % voire 1,5 % sans différenciation des deux régimes.

Dans l'accord précédent le MEDEF proposait une revalorisation de 0,92 % pour tous pendant 3 ans.

La CFTC a obtenu les modifications suivantes :

- ▶ En ARRCO : +0,80 % de revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2013 soit 1,17 % sur l'année 2013.
- ▶ En AGIRC : +0,50 % de revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2013 soit 0,95 sur l'année 2013.

Nous avons souhaité faire deux taux différents afin que les plus basses pensions ne soient pas trop pénalisées. En outre, il faut noter que les allocataires de l'AGIRC sont

aussi allocataires pour une part à l'ARRCO ce qui implique que les cadres bénéficieront aussi de cette différenciation. Ce nouveau calcul de revalorisation est applicable sur l'année 2013. Pour les deux années suivantes (2014 et 2015), cette différenciation disparaîtra pour faire place à un taux uniforme pour les deux régimes. En d'autres termes, la valeur de service du point évoluera en fonction de l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac, moins 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue (article 4 alinéa 3 de l'accord). La CFTC a donc obtenu également que la moindre revalorisation ne puisse jamais faire diminuer la valeur en euros des pensions de retraite. Enfin, la CFTC a obtenu qu'un rendez-vous entre les partenaires sociaux soit pris sur ce même sujet dès le premier semestre 2014, afin de réexaminer les résultats techniques des régimes AGIRC/ARRCO. En cas de retour à meilleure fortune, cette clause de réexamen permettrait de modifier plus favorablement les paramètres des régimes.

### 3) La mensualisation des cotisations

La CFTC a expliqué tout au long de cette négociation, l'importance du partage de l'effort entre les trois composantes du système des retraites complémentaires (les salariés, les retraités et les entreprises). En ce sens, la CFTC avait pour

revendication importante de demander au MEDEF la mensualisation des cotisations qui a pour effet d'apporter un apport unique de trésorerie et donc de limiter le déficit du régime. Non seulement la CFTC a réussi à concrétiser cette demande, mais elle a réussi à l'obtenir en plus, de la concrétiser le plus tôt possible. En effet, là où le MEDEF préconisait cette mensualisation en 2017, la CFTC a obtenu qu'elle se fasse dès 2016 pour rendre le fonctionnement des régimes plus performant. En d'autres termes, les entreprises payeront les cotisations de retraites complémentaires (ou charges sociales dans le langage courant) tous les mois au lieu de chaque trimestre comme c'était le cas jusqu'alors.

**En conclusion pour la CFTC Cadres :** La journée du 13 mars a été déterminante, la délégation CFTC a poussé ces propositions comme à l'habitude.

Lundi 18 mars 2013, la CFTC s'est réunie en Bureau Confédéral exceptionnel et a décidé à l'unanimité de signer cet accord national du 13 mars 2013. ■

article réalisé par  
**Clémence CHUMIATCHER**



## Mémento technique retraite complémentaire le saviez vous ?

La notion de taux d'appel et de taux contractuel :

- **Le taux contractuel** de cotisation (= taux d'acquisition des points), est le taux utilisé pour le calcul des points attribués chaque année dans les régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO. En d'autres termes : un pourcentage du salaire annuel donne droit à un certain nombre de points. C'est pour cela que l'on dit communément que le taux contractuel génère des droits puisqu'il est directement lié à l'acquisition des points.

- **Le taux d'appel** ne génère pas de droits. Il s'agit d'un pourcentage fixé par l'AGIRC et l'ARRCO appliqué au taux contractuel qui permet de déterminer les cotisations réellement versées par l'employeur et le salarié. Sur une base 100, les cotisations totales (payées à 60 % par l'entreprise et à 40 % par le salarié) se montent à 125, mais les droits, eux, sont seulement de 100.

# *Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) : quels leviers nouveaux pour les IRP?*

**Prévu par la loi de finances rectificative pour 2012 et par la loi sur la sécurisation de l'emploi<sup>1</sup>, le « crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CICE) s'applique, à compter de l'exercice fiscal 2013, aux impôts versés en 2014<sup>2</sup>. Au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel pourront vérifier et contrôler l'utilisation du CICE.**

**L'expert-comptable du Comité d'entreprise, dans le cadre de sa mission d'examen des comptes annuels, pourra contrôler ces montants et leur utilisation.**

## **Qu'est-ce que le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ?**

Le dispositif du CICE prévoit une diminution des impôts qui auraient dû être versés par l'entreprise. Sont concernées les entreprises « *imposées d'après leur bénéfice réel ou exonérées* », au titre de l'impôt sur le revenu (IR) ou de l'impôt sur les sociétés (IS), et employant des salariés<sup>3</sup>.

Concrètement, le CICE sera « *imputé* » sur l'impôt dû par l'entreprise. En cas d'excédent (lorsque le montant du CICE selon ce calcul excède le montant de l'impôt à verser), le crédit d'impôt pourra être utilisé pour le paiement de l'impôt dû au titre des trois années suivantes. Au-delà de cette période, la fraction non utilisée sera remboursée à l'entreprise<sup>4</sup>.

Ce crédit d'impôt devra toutefois être utilisé conformément à une finalité, imposée par la loi.

La loi précise en effet que ce crédit d'impôt devra avoir pour objet « *le financement de l'amélioration de leur compétitivité* » au travers notamment d'efforts en matière :

- ▶ d'investissement,
- ▶ de recherche,
- ▶ d'innovation,
- ▶ de formation,
- ▶ de recrutement,
- ▶ de prospection de nouveaux marchés,
- ▶ de transition écologique et énergétique,
- ▶ et de reconstitution de leur fonds de roulement.

L'adverbe « *notamment* » laisse à penser que les entreprises peuvent aller au-delà de cette liste, pour peu que l'utilisation du crédit d'impôt reste cantonnée à l'amélioration de la compétitivité.

La loi précise par ailleurs que le CICE ne pourra pas être utilisé pour financer une hausse de la part des bénéfices distribués ni augmenter les rémunérations des personnes exerçant des fonctions de direction dans l'entreprise.

Les modalités concrètes de vérification de l'affectation de ces sommes restent toutefois à déterminer.

## **Quelles marges de manœuvre pour les IRP ?**

Aux côtés de l'administration fiscale et des URSSAF, les partenaires sociaux seront appelés, sur le plan national, régional et des entreprises, à être des acteurs de la mise en œuvre du CICE.

Au niveau national, un « *comité de suivi* », dont seront membres les organisations syndicales de salariés, sera chargé de la mise en œuvre et de l'évaluation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Ce comité sera décliné dans les régions, par le biais de « *comités régionaux* ». La loi prévoit enfin une concertation entre les organisations professionnelles et syndicales représentatives

au niveau national et une éventuelle loi, visant notamment « les conditions d'information [...] des institutions représentatives du personnel ainsi que les modalités du contrôle par les partenaires sociaux de l'utilisation du crédit d'impôt ».

Au niveau de l'entreprise, le rôle des représentants du personnel est également important. Ils pourront notamment vérifier et contrôler l'utilisation du CICE. La loi impose en effet aux entreprises de retracer dans leurs comptes annuels l'utilisation du crédit d'impôt conformément aux objectifs mentionnés dans la loi. Il s'agira concrètement pour l'entreprise de faire figurer dans ses comptes la manière dont elle a dépensé ce crédit d'impôt.

Le Comité d'entreprise pourra donc s'intéresser à la manière dont l'entreprise a mobilisé le CICE et veiller à ce que le dispositif ne soit pas détourné de sa finalité – par exemple pour rémunérer les dirigeants de l'entreprise.

La loi sur la sécurisation de l'emploi, encore en débat à l'heure où nous écrivons, devrait préciser ce point, prévoyant la tenue d'une information-consultation du CE, avant le 1er juillet de chaque année, sur l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir d'explications suffisantes de l'employeur ou si celles-ci confirment l'utilisation non conforme de ce crédit, il pourrait établir un rapport qui serait transmis au comité de suivi régional créé par la loi de décembre 2012.

Le crédit d'impôt étant directement corrélé à la masse salariale de l'entreprise, il constitue également un levier

de négociation et de revendication, par exemple dans le cadre des NAO en cours ou à venir.

La discussion pourra ainsi porter sur l'utilisation du crédit d'impôt par l'entreprise, au regard notamment des enseignements qu'en aura tiré le Comité d'entreprise dans l'exercice de son pouvoir de contrôle. L'utilisation de l'adverbe « notamment », concernant les finalités du CICE, permettra d'explorer de nombreuses pistes relatives à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

L'augmentation de la masse salariale – qu'elle tienne, par exemple, aux augmentations de salaires ou aux recrutements – étant compensée par une économie d'impôt, il sera possible d'utiliser cet argument à l'appui de revendications salariales.

Il sera enfin possible de mettre en relation l'enveloppe sur laquelle s'engage l'entreprise en matière d'augmentations salariales, avec les aides que l'Etat lui dispensera au cours de cette même année.

Dans le cadre de sa mission d'examen des comptes annuels, l'expert-comptable du Comité d'entreprise pourra contrôler les montants représentés par le CICE et leur utilisation. ■

**Cabinet ETHIX**

Site Internet : [www.ethix.fr](http://www.ethix.fr)

<sup>1</sup> Le projet de loi de sécurisation de l'emploi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 11 janvier entre les partenaires sociaux.

<sup>2</sup> Un décret, encore en cours d'élaboration, viendra préciser ce mécanisme.

<sup>3</sup> Des modalités particulières sont au demeurant prévues, au sein des groupes de sociétés, concernant les modalités d'imputation fiscales des sommes.

<sup>4</sup> Une exception concerne toutefois certaines entreprises, comme les jeunes entreprises innovantes ou les entreprises nouvelles, pour lesquelles le CICE pourra être immédiatement restitué.

## Comment se calcule le montant du CICE ?

Le montant de ce crédit d'impôt sera de 4 % des rémunérations versées en 2013, puis de 6 % à partir de 2014.

- ▶ Seront prises en compte les rémunérations soumises à cotisations sociales, n'excédant pas 2,5 le SMIC<sup>1</sup>, soit environ 3 570 € bruts mensuels pour 35 heures de travail en 2013.
- ▶ Les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement au sein des plans d'épargne, etc., ne permettront pas à l'entreprise de bénéficier du crédit d'impôt.

*Exemple : une entreprise dont la masse salariale correspondant à ces rémunérations est de 10 M€ bénéficiera de 400 000 € de crédit d'impôt au titre de l'exercice 2013 et 600 000 € au titre de l'exercice 2014.*

<sup>1</sup> Techniquement, ce salaire sera « calculé pour un an sur la base de la durée légale du travail augmentée, le cas échéant, du nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu ». Par ailleurs, pour les salariés à temps partiels ou qui ne sont pas employés sur toute l'année, le SMIC pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise.

*Afin de mettre à jour nos fichiers et que l'ensemble de nos parutions vous parviennent correctement merci de remplir les informations ci-dessous et de nous les renvoyer (si nécessaire/problème de réception) par courrier à CFTC Cadres - 128 avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN Cedex ou par courriel à [mdubreuil@cftc.fr](mailto:mdubreuil@cftc.fr)*

**Code INARIC :** .....

Nom : ..... Prénom : .....

Fédération, Syndicat : .....

**Modification / complément d'adresse :**

Adresse : .....

.....

Code Postal : ..... Ville : .....

**Parutions courriels :**

Différentes parutions sont envoyées par courriel (par exemple mensuellement « la Lettre des Cadres » - informations juridiques) si vous ne recevez pas ces parutions merci de nous indiquer votre adresse mail : .....

Pour éviter le gaspillage merci de nous dire si vous préférez recevoir une version électronique de notre journal, plutôt que la version papier.

Je souhaite recevoir le journal Cadres CFTC de façon dématérialisée

Mail : .....

**Arrêt réception Cadres CFTC :**

Je ne souhaite plus recevoir le journal Cadres CFTC,

Motif : .....

.....



AFFZ1104-4692 © Nick & Chloé

## SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE

Chaque VRP a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Omnirep, le pôle du groupe Malakoff Médéric dédié aux VRP, gère la protection sociale complémentaire de tous les VRP et le prouve chaque jour par :

- un accompagnement personnalisé, avec une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1<sup>er</sup> groupe paritaire de protection sociale français, pour cette branche catégorielle,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

**Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - [mvidet@malakoffmederic.com](mailto:mvidet@malakoffmederic.com)

**OMNIREP** Avec  
Règlement VRP



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR