



# **Elections professionnelles dans la fonction publique**

## **Pour un autre regard sur le syndicalisme**



**Si vous préférez la négociation constructive  
et le dialogue social à l'opposition  
systématique et stérile,  
alors la CFTC Cadres est faite pour vous !!!**



**Patrick POIZAT**  
Président



**Jean-Pierre THERRY**  
Secrétaire Général

1964-2014 : aujourd'hui nous avons une pensée toute particulière pour ceux qui à hauteur de 29,89 % ont voté contre les nouveaux statuts qui voyaient la CFDT se créer une nouvelle ère. La CFTC fidèle à sa doctrine sociale chrétienne redonnait un nouveau souffle à son action.

Pour illustrer le travail que nous menons aujourd'hui et pour les générations futures, nous avons souhaité mettre en avant les propos tenus par ceux qui ont pris les rênes en novembre 1964, des noms prestigieux comme Jacques Tessier, Jean Bornard, Jean Thuillier, Jean Gruat... que bon nombre d'entre nous, ont eu la chance de côtoyer. Nous sommes fiers de vous et nous espérons que cette fierté est réciproque.

Nous nous sommes donc référés à un texte issu des travaux menés entre la scission et le congrès extraordinaire du 7 novembre 1964 qui précise : « ...que le syndicalisme

chrétien représente statutairement un courant original de pensée qui implique de ses adhérents la volonté formelle de se référer dans leur action aux principes de la morale sociale chrétienne [...] il est proclamé leur volonté de continuer et renforcer le CFTC, et appelle les travailleurs à rejoindre leurs rangs pour œuvrer en faveur du progrès social et de la promotion individuelle et collective du monde du travail... ».

La CFTC Cadres s'inspire au quotidien de ces propos afin d'être à la hauteur souhaitée par nos anciens et d'avancer en ce début de XXI<sup>e</sup> siècle où les crises se succèdent. La CFTC, par l'ensemble de ses composantes, prend une part non négligeable à l'ouverture du dialogue social dans notre pays.

Sachons être à la hauteur de nos décisions prises en date du 7 novembre 1964 malgré la crise économique et conjoncturelle que nous subissons aujourd'hui et le marché du travail toujours atone. Nous contribuons à la Réforme pour qu'au moment de la reprise économique dans notre pays et en Europe, nous soyons en ordre de marche !

Pour mener à bien ce projet, s'impose à nous l'impérieuse nécessité de maintenir et de développer la solidarité dans toutes ses composantes afin que personne ne reste au bord du chemin.

Toute l'Equipe de la CFTC Cadres vous souhaite d'agréables vacances reposantes.

Bien à vous toutes et tous. ■

### SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 Le Comité d'entreprise européen
- 6 APEC : les mobilités professionnelles des cadres
- 7 Mieux comprendre l'Europe avec la CFTC Cadres !
- 9 DOSSIER : la formation professionnelle continue
- 16 Campagne d'adhésion
- 17 Le portage salarial
- 18 L'assurance chômage
- 21 La commission économique
- 23 Actualité : les risques d'enfermement de l'homme dans les systèmes numériques



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





## *Les Comités d'Entreprise Européens, mode d'emploi*

**S**i l'Europe fait débat au niveau politique, elle se construit pas à pas dans des entreprises de plus en plus mondialisées, au plan économique mais aussi social, par le biais des comités d'entreprise européens (CEE). Depuis la directive de 2009 redéfinissant leurs prérogatives et leurs modalités, de nombreux comités d'entreprise européens ont été mis en place.

Zoom sur une instance représentative irremplaçable mais encore insuffisamment répandue.

### **Où mettre en place un comité d'entreprise européen**

Peut être éligible à la mise en place d'un comité d'entreprise européen toute entité employant au moins 1 000 travailleurs dans les 28 Etats membres de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et comportant au moins deux établissements de l'entreprise ou deux entreprises du groupe dans des Etats membres différents (chaque établissement ou entreprise employant au moins 150 travailleurs).

Pour déterminer cette éligibilité, les effectifs sont calculés à partir du nombre moyen de travailleurs employés au cours des deux années précédentes, ce calcul pouvant varier selon les législations et/ou pratiques nationales.

Pour régir le fonctionnement du comité, la législation nationale qui s'applique est celle de l'Etat membre dans lequel le siège social de l'entreprise est situé ou celui de la société dominante du groupe communautaire. Si le siège social se trouve hors de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen, la législation nationale qui s'applique est :

- ▶ celle de l'Etat membre où a été désigné un représentant par la direction centrale,

- ▶ celle de l'Etat membre dans lequel l'entreprise ou le groupe comporte l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein des pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

### **Une mise en place qui peut être négociée... ou pas**

La négociation pour l'institution d'un CEE ou d'une procédure d'information et de consultation peut être entamée à l'initiative de la direction centrale de l'entreprise ou de la société qui contrôle le groupe ou bien à l'initiative des travailleurs ou de leurs représentants.

Un Groupe Spécial de Négociation (GSN) est constitué afin de négocier avec la direction centrale l'institution d'un Comité ou d'une procédure d'information et de consultation des travailleurs, pour fixer par un accord écrit les règles de fonctionnement du GSN et du Comité.

Si la direction centrale refuse l'ouverture de négociations dans un délai de six mois à compter de la réception de la demande écrite des travailleurs ou de leurs représentants, un Comité légal est institué selon les règles édictées par des « prescriptions subsidiaires », de même, si la durée des négociations excède trois ans à compter de la réception de la demande écrite des travailleurs ou de leurs représentants.

L'accord instituant un Comité doit être constaté par écrit entre la direction centrale et le groupe spécial de négociation.

Il détermine le périmètre du comité, sa composition, ses attributions et la procédure d'information et de consultation, ses réunions, ses ressources financières et matérielles, les modalités de fonctionnement d'un comité res-

treint (dans le cas où la taille du Comité serait trop importante), l'articulation de l'activité du comité avec celle des instances nationales de représentation des travailleurs ainsi que les modalités de l'accord.

## Quelles prérogatives pour le comité d'entreprise européen ?

Les prérogatives du comité d'entreprise européen concernent le fait d'être informé, consulté et d'exprimer un avis. Selon la directive, la consultation de l'instance doit s'effectuer à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permet aux représentants des travailleurs « d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, (...) lequel pourra être pris en compte » au sein de l'entreprise ou du groupe de dimension communautaire<sup>1</sup>. Néanmoins, la directive n'apporte pas de réponse précise sur le moment de la consultation et son articulation avec la décision de l'entreprise.

Par ailleurs, elle ne détermine aucun contenu obligatoire de l'information. Les membres du Comité ont tout intérêt à s'inspirer des « prescriptions subsidiaires », lesquelles déterminent un socle minimal délimitant leur droit à l'information.

L'information et la consultation se limitent aux questions qui « concernent l'ensemble de l'entreprise de dimension communautaire ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire, ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux États membres différents »<sup>2</sup>.

Le préambule de la directive reconnaît cependant un champ d'intervention plus large, en l'étendant à toute question qui, « indépendamment du nombre d'États membres concernés, revêtent de l'importance pour les travailleurs européens ».

Face à deux textes divergeant au sein de la directive elle-même, il sera opportun de lever cette ambiguïté dans les accords constitutifs du Comité.

## Une protection similaire à celle des IRP nationaux... mais des moyens qui restent à préciser

Les membres du Groupe de négociation et du Comité jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Les représentants des travailleurs et la direction centrale déterminent d'un commun accord les ressources financières et matérielles du Comité. Aucune précision n'est apportée par la directive, notamment sur le budget annuel de fonctionnement de l'instance. En revanche, les prescriptions subsidiaires indiquent que la direction centrale doit prendre en charge les dépenses de fonctionnement du comité d'entreprise européen, de sorte que ses membres disposent des moyens matériels ou financiers « nécessaires à l'accomplissement de leurs missions ».

La directive de 2009 représente un compromis difficilement trouvé entre des parties prenantes aux intérêts divergents, elles-mêmes issues de pays dont les cultures et les acquis sociaux restent très différenciés. En dépit de ces limites, le comité d'entreprise européen a un rôle économique et social primordial à jouer. Investir cette instance afin d'apporter une réponse syndicale à grande échelle à des stratégies d'entreprise transnationales peut se révéler décisif. A cet égard, des marges de progrès subsistent. A l'heure actuelle, 58 % des groupes éligibles n'ont pas encore de comité. ■

<sup>1</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 2, § 1, g

<sup>2</sup> Dir. 2009/38/CE du 6 mai 2009, art. 1, § 4



## *Etude APEC : les mobilités professionnelles des cadres*

**D**ans un monde où la mobilité est un terme effrayant, facteur d'insécurité professionnelle et conséquence de sanctions disciplinaires, une nouvelle étude APEC parue en juin 2014 montre que mobilité peut aussi rimer avec renaissance professionnelle.

### **Bilan de la mobilité des cadres en 2012**

En 2012, la mobilité externe des cadres a légèrement diminué : 7 % ont changé d'entreprise contre 8 % en 2011. En revanche en 2012, 9 % des cadres ont changé de poste au sein de leur entreprise, une part qui a légèrement augmenté depuis 2011. Les circonstances de ce changement sont, quant à elles, restées stables puisque 62 % de ces mobilités internes sont volontaires. Hormis le changement de poste à proprement parlé, certains cadres peuvent avoir connu d'autres types de mobilités au sein de leur entreprise. Ainsi, 10 % d'entre eux ont déclaré que le contenu de leur poste a changé en grande partie, ou qu'ils ont changé de service, de département ou d'établissement. En prenant en compte tous ces types de mobilité, il apparaît que 19 % des cadres ont connu une forme de mobilité interne en 2012.

### **Zoom sur la mobilité externe en 2013**

Le taux de mobilité externe a baissé pour la troisième année consécutive, dans un contexte économique défavorable. En 2013, seulement 6 % des cadres ont intégrés une nouvelle entreprise contre 7 % l'année précédente. Cette baisse de la mobilité externe s'accompagne en outre de circonstances de changements nettement moins favorables. Ainsi, parmi les cadres qui ont connu une mobilité externe en 2013, 59 % ont changé d'entreprise directement, c'est-à-dire sans période de chômage entre les deux postes contre 67 % en 2012. Ce constat est révélateur d'un marché du travail plus qu'atone même pour les cadres généralement plus épargnés par le chômage.

En outre, 50 % des cadres ont été à l'initiative de ce changement, contre 65 % un an auparavant. Quant à la part de

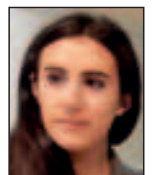
ceux dont le départ s'est fait sous l'impulsion de l'entreprise, elle a augmenté de plus de 2 points en comparaison avec 2012. De même les départs « négociés » qui ont fait l'objet d'une concertation entre l'employeur et le cadre, ont fortement augmentés, passant de 14 % en 2012 à 27 % en 2013.

### **Zoom sur la mobilité interne en 2013**

Moins influencé par le contexte économique, la part de cadres ayant connu un changement, quel qu'il soit, au sein de leur entreprise n'a pratiquement pas évolué au cours des cinq dernières années. Ainsi, 18 % des cadres ont connu un changement dans leur entreprise en 2013, contre 19 % l'année précédente. Les cadres ont ainsi pu changer de service, de département, d'établissement ou voir le contenu de leur poste évoluer « en grande partie », ou encore changer de poste. 8 % des cadres déclarent avoir changé de poste stricto sensu en 2013, une proportion quasi stable par rapport à 2012. Le changement de poste en interne est, dans la très grande majorité des cas, impulsé par les cadres eux même. En 2013, 68 % des cadres ayant changé de poste sont à l'initiative de ce changement, contre 62 % en 2012.

Parmi les cadres qui sont restés dans la même entreprise en 2013, 42 % ont néanmoins entrepris des démarches actives en vue d'une mobilité externe (envoi de candidature, sollicitation du réseau, entretien d'embauche...), et 34 % sont restés en veille sur le marché de l'emploi, par exemple en regardant des petites annonces ou en mettant leur CV dans une CVthèque.

**En conclusion** la mobilité, qu'elle soit interne ou externe, directe ou indirecte, est un facteur d'amélioration de la vie professionnelle du cadre qui y trouve le plus souvent une augmentation de salaire, de compétences ou même un changement des conditions de travail. ■



**Article réalisé par  
Clémence CHUMIATCHER**

## *Mieux comprendre l'Europe avec la CFTC Cadres !*

Le 25 mai dernier ont eu lieu les élections européennes. Ce scrutin organisé en France sur 8 circonscriptions permet d'élire 74 députés sur les 751 qui composent le Parlement européen.

Peu à peu le Parlement a acquis davantage de pouvoirs. Aujourd'hui, il est colégislateur dans quasiment tous les domaines législatifs de l'Union. Il adopte le budget de l'Union et, avec le Conseil, il accepte ou modifie les propositions de la Commission.

Avec le traité de Lisbonne, les Chefs d'Etat et de gouvernements devront dorénavant « tenir compte des élections au Parlement européen » pour proposer un candidat à la présidence de la Commission. Candidature devant être approuvée par la majorité des membres du Parlement.

**Ces différents éléments font du Parlement une institution majeure dont les décisions impactent notre vie quotidienne.** Pour comprendre comment le parlement Européen revêt cette importance il convient d'étudier les autres institutions « politiques » de l'UE.

**En effet,** selon l'article 13 du traité sur l'Union européenne, ces institutions sont les suivantes : le Parlement européen, le **Conseil européen**, le **Conseil de l'Union européenne** (souvent appelé simplement « Conseil ») et la **Commission européenne**. En outre, il y a la **Cour de justice de l'Union européenne**, la **Banque centrale européenne** et la **Cour des comptes européenne** mais ces institutions sont dites économiques et judiciaires (nous en reparlerons en détail dans un prochain numéro). Ces institutions sont classées dans 3 catégories : les institutions politiques, économiques ou judiciaires.

► Le **Conseil européen** désigne le sommet des chefs d'Etat ou chefs de gouvernement des vingt-huit États membres de l'Union européenne, sous la tutelle d'un président chargé de faciliter l'apparition d'un compromis. Ces sommets entre exécutifs des États membres **ont pour but de définir les grands axes de la politique de l'Union**, essentiellement en matière de politique étrangère. Ils servent également tous les cinq ans à la nomination, à la majorité qualifiée, du président de la Commission européenne, décision ensuite validée par un vote du Parlement européen. Depuis l'entrée en vigueur en 2009 du Traité de Lisbonne, la Commission européenne est responsable devant le Parlement et non plus devant le Conseil européen (art. 9D8 TUE).

► Le conseil de l'Union Européenne est l'organe institutionnel exécutif, et décide des actes législatifs et budgétaires au sein de l'Union européenne. Il partage sa compétence avec le Parlement européen dans les domaines soumis à la codécision. Ceux qui y siègent sont les ministres des États membres de l'Union européenne en fonction de l'ordre du jour de chaque réunion. Le Conseil de l'Union européenne **élabore le projet de budget avec le Parlement** et l'adopte avec l'accord de celui-ci, **mais décide seul des recettes**. En matière monétaire, il fixe **les orientations générales de la politique de change**, sans intervention du Parlement (la politique monétaire ne faisant pas partie des domaines soumis à la codécision).

► La commission européenne : sa fonction principale est de proposer et de mettre en œuvre les politiques communautaires. « Gardienne des traités », elle veille à leur application et jouit d'un quasi-monopole du droit d'initiative dans le domaine des compétences exclusives de l'Union, comme l'union douanière, la préservation des ressources biologiques de la mer, le marché intérieur, la monnaie unique. Elle joue, en principe, un rôle central de garante envers « l'intérêt général » de l'UE, ce qui fonde son monopole de l'initiative législative. Au sein des systèmes politiques démocratiques, la Commission européenne possède cette originalité de représenter « l'intérêt général » tout en n'étant pas issue du Parlement européen, élu, lui, au suffrage universel.

### **Le positionnement CFTC et CFTC Cadres sur l'Union Européenne et ses institutions :**

Depuis son origine la CFTC a toujours porté l'idée européenne, et ce principalement pour quatre raisons :

- Garantir la paix sur notre continent.
- Favoriser la cohésion entre tous les pays d'Europe dans un espace commun de solidarité.
- Peser efficacement sur la mondialisation.
- Développer la solidarité entre les peuples dans le respect de leur identité.

**Pour la CFTC, l'Europe doit être forte, solidaire avec un niveau social élevé et respectueux des spécificités culturelles des peuples qui la composent.**

Si grâce aux « pères de l'Europe » notamment les sociaux-chrétiens que furent Jean MONNET, Robert SCHUMANN, Konrad ADENAUER, Alcide DE GASPERI, la construction européenne, à la sortie de la guerre, était engagée sur de bonnes voies, en équilibrant développement social et économique, nous avons malheureusement vu ces dernières décennies s'affirmer la prédominance de concurrence sur le développement humain.

Aujourd'hui comme hier, la CFTC défend un projet mobilisateur pour les peuples et une politique économique démarquée du simple libre-échange et de la technocratie.

**L'Europe doit opter pour une économie au service du plein emploi, soucieuse de la conciliation vie professionnelle, vie familiale et personnelle.** Cela passe notamment par des investissements massifs dans la recherche et le soutien à l'industrie.

Les dirigeants des Unions régionales et départementales ont pu profiter de la campagne électorale pour interpeller les députés européens, sur certaines thématiques chères à la CFTC.

**En leur demandant de :**

► **Soutenir la dimension sociale de la gouvernance économique européenne, notamment :**

- En rendant obligatoire une étude d'impact social pour toutes les grandes décisions de l'Union.
- En mettant en place des indicateurs sociaux dans la gouvernance économique européenne.
- En rendant obligatoire la mise en place d'un salaire minimum dans chaque pays de l'Union, salaire calculé en fonction du PIB du pays.
- En revoyant la directive temps de travail qui tolère des dépassements excessifs comme un plafond hebdomadaire de 60 heures ou l'opt-out qui permet de déroger aux réglementations.
- En réécrivant la directive détachement en vue de renforcer les moyens de contrôle des administrations tout en responsabilisant les entreprises.
- En posant le principe du respect du repos dominical dans l'ensemble des pays de l'Union afin de protéger la vie familiale, personnelle associative et spirituelle.
- En rendant obligatoires l'information et la consultation des salariés via la mise en place de comité d'entreprise dans tous les pays de l'Union.

► **Soutenir une Europe économique plus juste et plus forte :**

- En posant le principe de la défense des intérêts stratégiques de l'Union européenne qui ne peuvent être laissés entre les seules mains du marché.

- En mettant en place un calendrier précis de convergence fiscale, entre les différents pays de l'Union, afin de mettre fin au dumping fiscal intra européen.
- En réécrivant les statuts de la banque centrale européenne de façon à ce que la monnaie unique soit mise au service d'objectifs de développement économique et social et qu'elle ne soit pas uniquement l'outil d'une maîtrise des éventuelles tensions inflationnistes. L'emploi doit être, comme aux USA, un objectif de politique monétaire.
- En posant comme priorité les investissements permettant d'assurer la sécurité et la distribution des approvisionnements notamment énergétiques au sein du continent.
- En favorisant le développement durable reposant sur 3 piliers qui sont l'humain, l'écologie et l'économie.

► **Soutenir l'Europe dans la mondialisation :**

- En refusant la libéralisation du marché européen du sucre, cette dérégulation menace directement notre filière d'outre-mer. La fin du régime actuel mettrait en péril la production dans nos départements d'outre-mer et provoquerait la destruction massive d'emplois en particulier à la Réunion. Refuser cette dérégulation, c'est refuser que les règles du commerce se fassent sur la base du moins-disant social.
- En soutenant le concept de traçabilité sociale afin de permettre aux consommateurs de faire leurs achats en pouvant arbitrer entre prix, qualité et respect des droits fondamentaux des salariés. Il appartient à l'Europe de donner le pouvoir aux consommateurs de favoriser les produits et services respectant les droits des salariés.
- En s'opposant au projet de pacte transatlantique tel que connu aujourd'hui en raison des privilèges qu'il accorde aux multinationales au détriment des états et de leur représentation démocratique. Un gouvernement votant une hausse du salaire minimum pourrait par exemple, être traîné devant un tribunal international pour « changement du cadre réglementaire non conforme aux prévisions d'un investisseur » et condamné à de fortes amendes. ■

*« Rien ne se fait sans les hommes, rien ne dure sans les institutions »*

*Jean Monnet*

**Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER  
en collaboration avec la Confédération**



## La formation professionnelle continue

*Cher(e)s Ami(e)s, vous qui avez précieusement gardé notre numéro spécial n° 121, cela ne vous étonnera donc pas qu'en amont de la présentation de la nouvelle loi : n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale qui reprend notre ANI (Accord National Interprofessionnel) du 14 décembre 2013 que la CFTC a paraphé avec FO, la CFDT et la CGC du côté syndical et le MEDEF et UPA du côté patronal, nous vous proposons un dossier spécial sur la formation professionnelle.*

*Cette énième négociation avait un caractère novateur, elle devait mettre en place le CPF (Compte Personnel de Formation) inscrit dans l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des demandeurs d'emploi.*

*Je voudrais sincèrement remercier l'Equipe Confédérale qui m'a accompagné durant toute cette négociation, je n'oublie pas le travail produit à la rentrée 2013 par notre réseau de coordonnateurs qui m'a permis de présenter à nos dirigeants une feuille de route validée à l'unanimité par toute nos instances. Ce travail a fait la force de la CFTC tout au long de cette négociation et c'est incontestablement pour cela qu'une nouvelle fois nous étions nous CFTC les meneurs de cette réforme. Dès les premiers instants j'ai précisé qu'elle était d'ordre sociétal puisqu'elle allait changer le paysage de la formation professionnelle continue dans notre pays. L'objectif principal recherché et atteint était de mettre la personne au cœur de notre nouveau dispositif.*

*Pour en arriver là je me suis appuyé sur les travaux menés successivement par mes prédécesseurs en commençant par Albert Bertalmio, en passant par Jacques Voisin, Lionel Dubois, Olivier Gourlé et bien sur en s'inspirant de notre statut du travailleur, nous permettant d'avoir des positions claires, réalistes, fiables et non contestables par qui que ce soit !*

*Propositions novatrices appuyées par un réseau à l'écoute du terrain, maîtrisant notre champ d'intervention.*

*C'est pourquoi dès l'ouverture de la négociation, nous avons été les seuls à faire une déclaration préalable nous engageant. Avec le temps, ces propositions ont eu le mérite d'être reprises par d'autres, (c'était notre but non avoué), mais aussi de montrer à l'extérieur de la négociation, en particulier du côté des Politiques et des journalistes que nous étions incontournables si nous voulions aboutir à un accord qui respecte fondamentalement notre doctrine fondée sur la morale sociale chrétienne. Cette réforme offre à chaque personne dès l'âge de 16 ans la possibilité de se former selon ses aptitudes personnelles, ses goûts et ses aspirations, cela tout au long de la vie. Elle donne tous les outils permettant d'évoluer d'au moins un niveau de qualification au cours du parcours professionnel. Elle s'adresse aussi bien aux salariés de TPE qu'aux personnes les plus éloignées de la formation quels que soient leur rang et/ou leur âge.*

### La déclaration CFTC à l'ouverture des négociations

Afin de vous faire vraiment une idée personnelle du contenu de notre accord, et d'éviter toutes ambiguïtés. Voici **les grandes lignes de notre déclaration à l'ouverture des négociations.**

La CFTC, syndicat de construction sociale, poursuivra à travers cette négociation relative à la formation professionnelle, son effort de modernisation des relations sociales en France.

Pleinement consciente du rôle crucial de la formation dans l'accompagnement des orientations et transitions professionnelles, la CFTC est prête à une remise à plat du système pour en accentuer l'efficacité afin de répondre aux aspirations et besoins des salariés et demandeurs d'emploi tout en tenant compte des spécificités du marché de l'emploi. Depuis près de 40 ans, la CFTC demeure une véritable force

de proposition dans le domaine de la formation continue. La FPC constitue à la fois le principal investissement en faveur du développement humain, un instrument de culture générale et de créativité, un véritable passeport pour l'emploi et le meilleur rempart contre le chômage.

#### 1. Sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation en particulier de ceux qui en ont le plus besoin.

**Pour la CFTC :**

- **Le compte personnel de formation (CPF)** doit permettre à toute personne (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi...) de se former, sur son initiative, dès lors qu'un besoin a été identifié.



**Ces formations qualifiantes doivent conduire à la sécurisation des parcours de vie** (formation initiale différée, évolution et maintien dans l'emploi, retour à l'emploi).

Il répond ainsi aux revendications de la CFTC de faire évoluer chaque salarié d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.

**Toute personne doit bénéficier d'un CPF dès la fin de sa scolarité** (Statut du Travailleur).

La CFTC exige qu'à l'ouverture du CPF, les pouvoirs publics l'abondent d'un crédit d'heures de formation inversement proportionnel au niveau de qualification acquis par chaque bénéficiaire au sortir de la formation initiale.

Une fois en entreprise, le CPF serait alimenté par le reliquat des heures de DIF, complété par un abondement annuel de « X » heures de formation.

Le CPF doit être universel, attaché à la personne et intégralement transférable en cas de rupture du contrat de travail.

► **L'orientation professionnelle**, constitue l'un des éléments pivot de cette réforme.

**Elle doit être de qualité et pour tous**, en particulier pour les salariés des PME/TPE, afin de susciter chez eux davantage d'appétence à se former.

► **Les Conseils en évolution professionnelle** doivent à la fois permettre l'accès de tous les salariés, notamment ceux des PME/TPE, à un service d'accompagnement (en dehors de l'entreprise) claire, lisible et de proximité, visant l'évolution et la sécurisation de leurs emplois.

Plusieurs structures seraient en mesure de les accueillir : FONGECIF, APEC, CIBC, Cap emploi, AFPA, Pôle emploi, missions locales, MIFE ...

La qualité des prestations fournies dans ces structures, en matière de conseil en évolution professionnelle, doit être uniforme sur l'ensemble du territoire. Une charte de qualité doit être réalisée à cet effet.

Les missions dévolues aux conseillers en charge de l'accompagnement des personnes seront des plus complètes car elles devront aller du simple accueil à la finalisation de l'acte de formation.

**2. Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise.**

**Pour la CFTC :**

► **La formation doit être considérée par l'entreprise comme un investissement de compétitivité et non comme un coût.**

► Il est important de dissocier la formation professionnelle des PME/TPE de celle des grandes entreprises car elles ne disposent pas des mêmes moyens (contributions, comité d'entreprise, commission de formation, service RH, accord GPEC,...).

► **Dans le cadre du plan de formation** de l'entreprise, tout employeur doit avoir pour obligations d'informer ses salariés de leurs droits en matière de formation et de les former au moins une fois tous les cinq ans, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

**La CFTC réitère à ce titre sa demande de négociation du contenu du plan de formation par les représentants du personnel.**

► Dans les PME et les entreprises artisanales, la CFTC demande que les salariés en formation soient remplacés durant ce laps de temps (article 111 de l'ANI du 5.10.09).

► La mise en place d'un accord GPEC doit être effective dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Chaque accord devra inclure les grandes perspectives du plan de formation de l'entreprise.

Les formations dispensées doivent être qualifiantes/diplômantes et la reconnaissance par l'employeur de la nouvelle qualification acquise par le salarié dans le cadre d'une formation doit être systématique.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la CFTC préconise la mise en place d'une GPEC territoriale.

► A cet instant de la négociation, la CFTC ne souhaite pas remettre en cause le CIF et son financement, mis à part le fait de supprimer l'ordonnance Villepin du 30 juin 2005 (exonération des entreprises de 10 à 19 salariés de financer le CIF).

**3. Contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace.**

**Pour la CFTC :**

► Concernant la gouvernance, il est important de disposer d'une structure unique paritaire, véritable force de proposition, permettant une expression auprès de l'Etat (le CPNFP), des branches (les CPNE) et des régions (les COPIRE).

Ces structures indépendantes doivent être le reflet d'un dialogue social de qualité et à même de préparer l'avenir. Face à la montée en puissance des régions, la qualité du dialogue social est d'autant plus vitale.

- ▶ Pour la CFTC, le lieu le plus approprié ne peut être que la COPIRE. Charge au CPNFP ou à la négociation que nous engageons de lui fixer ses missions et son propre financement.
- ▶ Il faut redéfinir le rôle des OPCA (information/conseil, gestion des fonds et des orientations politiques de la branche ou de la région,...) afin qu'ils interviennent davantage en direction des PME/TPE.
- ▶ De plus, **les fonds de la formation professionnelle doivent être gérés par les partenaires sociaux uniquement.**
- ▶ Il est incontournable dès lors que l'on souhaite mettre en œuvre une GPEC territoriale.  
La mise en place d'un observatoire interprofessionnel régional en lien avec les CCI pourrait les fédérer.
- ▶ Pour la CFTC, il convient aussi de simplifier le système de la formation professionnelle sur plusieurs points :
  - Un redéploiement de la réforme sur des objectifs/actions/publics prioritaires ;
  - Une simplification de la mise en œuvre des dispositifs sans pour autant en faire du « low cost ».
  - Une simplification des modalités du bilan de compétences, pour l'adapter au regard de la situation de la personne. Pourquoi faire en 24h00 ce que l'on peut faire en 12h00 ? (exemple d'une expérimentation menée en Italie du nord).

- Une simplification des modalités administratives liées à l'obtention d'une VAE ;
- Des outils et dispositifs simples, compréhensibles et utilisables par tous ;

- ▶ **Le FPSPP doit revoir à la baisse le nombre d'appel à projet** qu'il finance et définir des priorités (illettrisme, bas niveaux de qualification, demandeurs d'emploi,...) afin de fluidifier son offre de formation.

### Pour conclure

La CFTC s'inscrit dans le prolongement de l'ANI du 11 janvier 2013.

A situation économique exceptionnelle, mesures exceptionnelles et radicales à prendre tant en faveur des jeunes que des exclus du marché du travail.

Nous serons également très attentifs lors de la négociation sur la valorisation des acquis de l'expérience liés aux activités syndicales.

Cette négociation doit conduire à une véritable réforme sociale répondant aux intérêts des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Le fruit de notre négociation doit aboutir à une simplification des textes pour les rendre à la fois lisibles, compréhensibles et applicables par tous les acteurs de la formation professionnelle.

Vous aurez constaté qu'à aucun moment de nos propos nous avons fait état de la « tuyauterie ». Cela ne veut pas dire pour autant que nous n'y avons pas pensé, mais attendons de voir comment les dispositifs vont s'articuler les uns aux autres avant de discuter du financement de la formation professionnelle.

## Les 10 points clés de la réforme

### 1. Système de FPC davantage tourné vers l'individu.

Le **CPF** qui se substituera au DIF au 1<sup>er</sup> janvier 2015 accorde des droits à la formation à l'individu et non plus en fonction de son statut ; permet l'accès à des formations qualifiantes et répondant au socle de compétences. En parallèle, le **CEP** est créé pour aider les individus dans l'identification et la mise en place de leur projet professionnel.

### 2. Obligations sociales renforcées pour les entreprises (passage d'une obligation de financer à une obligation de former).

Responsabilité accrue des entreprises pour définir le niveau de leur investissement formation au titre du plan de formation, qui n'est plus encadré par une obligation fiscale (10 et +).

**L'entretien professionnel est rénové**, réalisé tous les deux ans, il donne lieu à un bilan récapitulatif du parcours professionnel du salarié tous les six ans.

### 3. Recours aux contrats en alternance plus concerté.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les OPCA seront habilités à collecter la taxe d'apprentissage, pour faciliter la mise



en place par les branches professionnelles de politiques de développement de l'alternance.

#### 4. Amélioration de la qualité de l'offre de formation.

Les OPCA sont appelés à s'engager sur la qualité des formations qu'ils financent, via les organismes de formation.

#### 5. Evolution du financement de la FPC.

Contribution unique auprès des entreprises est instaurée au titre de la masse salariale 2015 (collecte au 28 février 2016) dans l'objectif d'accompagner les publics prioritaires (jeunes, DE, salariés en reconversion, salariés peu qualifiés) : **0,55%** (-10) et **1%** (10 et +). Les entreprises sont libres de contribuer volontairement aux OPCA au-delà de l'obligation légale pour accompagner leur plan de développement des compétences.

#### 6. Qualité des formations en alternance.

Les périodes de professionnalisation sont recentrées sur l'accès à la qualification.  
Le tutorat est désormais obligatoire.

#### 7. Refonte du financement de la taxe d'apprentissage.

Réforme du financement.  
Réduction du nombre d'OCTA qui peuvent s'adosser aux OPCA au plan national.  
Renforcement du pilotage financier par les Conseils régionaux.

#### 8. Mise en place d'un « Fonds paritaire de financement » contribuant au financement des partenaires sociaux.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les OPCA ne sont plus autorisés à prendre en charge les dépenses directes ou indirectes des partenaires sociaux. Excepté, sur justificatif, le défraiement des administrateurs qui siègent dans les organes de direction des OPCA.

#### 9. Rôle central octroyé aux branches pour dynamiser la compétitivité des entreprises.

Réflexion en matière de politique de certification et de développement professionnel des salariés (CPF, développement de l'alternance, ...).

Rôle déterminant des OPMQ pour appuyer la prise de décision.

#### 10. Acte III de décentralisation qui instaure une gouvernance régionale renforcée.

Articulation entre les branches professionnelles et les Conseils régionaux.

**CREFOF** (fusion CCREFP et CRE).

**COPAREF** en remplacement de la COPIRE.

## Le Conseil en Evolution Professionnelle

**Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour ambition de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs.**

Le CEP constitue un processus d'appui à l'élaboration et la concrétisation des projets personnels d'évolution professionnelle des actifs qui en expriment le besoin et, le cas échéant, des projets de formation associés visant à accroître leurs aptitudes, compétences et qualifications professionnelles, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires.

**Il prend la forme d'une offre de services** gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification.

Il est délivré par :

- **Les réseaux d'organismes expressément mentionnés à l'article L. 6111-6 du Code du travail** en raison de leur couverture du territoire national et de leurs missions en matière de conseil et d'accompagnement. Constituant un « noyau dur » de cinq opérateurs « CEP », ces réseaux d'organismes sont : Pôle emploi, les Cap emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les Missions locales et les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation.
- **Les organismes désignés par la Région sur le fondement de l'article L. 6111-6 du Code du travail comme opérateurs régionaux du CEP**, après concertation au sein du bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

**Le conseil en évolution professionnelle est déployé au plus près des personnes dans les bassins de vie et d'emploi, dans le cadre du service public régional de l'orientation, en application de l'article L. 6111-6 du Code du travail.**

Sur la base d'une analyse des besoins constatés à moyen terme sur le territoire régional en matière d'emplois, de compétences, de qualifications, de formations et de mobilités, le contrat de plan régional de développement des formations et l'orientation professionnelles (CPRDFOP) fixe des objectifs en matière de conseil et d'accompagnement en orientation, et définit un schéma prévisionnel de développement du service public de l'orientation. Dans ce cadre, l'Etat et la Région déterminent les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences respectives, notamment vis-à-vis des opérateurs CEP en région.

L'ensemble des opérateurs est tenu au respect du présent cahier des charges, qui présente successivement :

- ▶ Les finalités et les publics bénéficiaires du CEP ;
- ▶ L'offre de service du CEP ;
- ▶ Les principes et les modalités de mise en œuvre du CEP ;
- ▶ Le suivi de la mise en œuvre du CEP.

Les Attendus du conseil en évolution professionnel pour les bénéficiaires

Le CEP permet au bénéficiaire :

- ▶ De disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du CEP ;
- ▶ D'accéder à une formation individualisée ;
- ▶ D'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;

- ▶ De vérifier sa faisabilité ;
- ▶ De cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- ▶ De construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

La définition d'un plan d'actions pour la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Sur la base d'un projet et d'une stratégie formalisés, le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan d'actions qui comprend :

- ▶ Les étapes et les objectifs intermédiaires pour atteindre la réalisation de son projet d'évolution professionnelle ;
- ▶ Les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes ;
- ▶ Le cas échéant, le parcours de formation envisagé ;
- ▶ Les dispositifs et prestations à mobiliser ;
- ▶ Le plan de financement ;
- ▶ Et, à titre indicatif, un calendrier prévisionnel.

Lorsque le plan d'actions requiert l'aménagement d'un parcours de formation (ex : au regard d'une validation partielle des acquis de l'expérience) ou d'une prestation de service (ex : bilan de compétences), le conseiller prend contact avec le financeur et/ou le prestataire, et étudie avec eux les possibilités d'adaptation de la durée, du contenu et, le cas échéant, du coût de la formation et de la prestation de service.

Le plan de financement étant consubstantiel à la définition du plan d'actions, il appartient au conseiller en lien avec le bénéficiaire de vérifier la faisabilité de son projet.

## Le Compte Personnel Formation (CPF)

Le compte personnel de formation, dont le principe avait été acté par l'ANI de janvier 2013 et repris par la loi sous le n°2013-504 du 14-06-2013 relative à la sécurisation de l'emploi, est l'élément phare de cette réforme. Il répond à la revendication CFTC d'un droit attaché à la personne, rechargeable et portable tout au long de la vie, même si elle se retrouve au chômage ou change d'emploi.

Opérationnel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 il est ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle et jusqu'au départ à la retraite.

Son alimentation :

Au titre des périodes d'activité, le compte est alimenté de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition de 120 heures puis 10 heures par an jusqu'à un maximum de droit acquis de

150 heures (la CFTC est à l'origine du passage de 120 heures DIF à 150 heures CPF).

Ce chiffre est proratisé en fonction du temps de travail effectué dans l'année.

Ce chiffre de 150 heures risque d'être le plus souvent insuffisant pour obtenir une qualification. Il est donc indispensable de pouvoir abonder le compte. La loi prévoit des abondements du compte dont l'ampleur sera cruciale pour la réussite du CPF.

Des abondements possibles du compte par :

- ▶ L'entreprise (si accord d'entreprise) et/ou la branche (si accord de branche)
- ▶ L'OPCA interpro (si accord) ou l'OPCA de référence ou le FONGECIF, le FPSPP,
- ▶ L'Etat, les Régions, Pôle emploi, l'institution gérant le compte personnel de prévention de la pénibilité (décret), l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap (décret)
- ▶ Le titulaire lui-même.

Le CPF doit permettre à toute personne, indépendamment de son statut, de financer des formations qualifiantes tout au long de sa vie professionnelle par l'acquisition d'un crédit d'heures de formation utilisable à son gré.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (voir dès 15 ans pour un jeune qui signe un contrat d'apprentissage) disposera d'un CPF jusqu'à son départ à la retraite.

Il permettra de rattacher les droits à la formation à la personne et non plus à son contrat de travail. Intégralement transférable, il pourra être mobilisé pendant une période d'emploi ou de recherche d'emploi pour réaliser des **formations qualifiantes** (diplômantes, certifiantes), des **VAE** ou pour **acquérir le socle de connaissances et de compétences**.

Seuls les salariés pourront acquérir des droits au titre du CPF. Il ne pourra être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de ce dernier de l'utiliser ne constitue pas une faute.

Pour toute action de formation réalisée hors temps de travail, le salarié n'est pas tenu d'obtenir l'accord préalable de son employeur pour partir en formation, surtout s'il est en situation d'illettrisme ou pour l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Par contre, lorsqu'elle a lieu en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est requis, à l'exception :

- ▶ Des formations visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- ▶ Des formations financées au titre des 100h00 (abondement correctif) ;
- ▶ Des formations spécifiques précisées par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.

Les salariés qui ont dû s'absenter pour un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficieront eux aussi de cette règle de cumul.

Pour les salariés à temps partiel, l'acquisition des droits se fera au « prorata temporis » sauf si un accord d'entreprise, de groupe ou de branche prévoit des dispositions plus favorables à la loi.

De plus, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins 2 des 3 mesures suivantes – action de formation ; acquis des éléments de certification (par la formation ou par la VAE) ; progression salariale ou professionnelle – il a droit à un crédit de 100h00 supplémentaires sur son CPF (130h00 s'il est à temps partiel) en complément du plafond des 150h00.

Le CPF est **intégralement transférable**. En cas de licenciement pour faute lourde, les droits acquis au titre du CPF seront conservés, contrairement à l'ANI du 14.12.13 qui ne précise pas cette possibilité.

La liste des formations éligibles au CPF sera élaborée soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel par les partenaires sociaux, soit par les régions.

Dans l'hypothèse où la durée de la formation serait supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, des abondements complémentaires (non pris en compte dans le calcul du plafond des 150h00) seront possibles, sur demande de son titulaire. Ces derniers seront déterminés par accord d'entreprise, de branche ou par un accord conclu au niveau interprofessionnel.

---

---

Plusieurs acteurs pourront effectuer ces abondements complémentaires : employeur ; salarié ; OPCA ; FPSPP ; branches ; Etat ; conseil régional ; Pôle emploi ; AGEFIPH.

Ces accords collectifs porteront notamment sur le montant des abondements supplémentaires, sur des formations spécifiques et des publics prioritaires (bas niveaux de qualification, salariés exposés à des risques professionnels, occupant des emplois menacés par des évolutions économiques et/ou technologiques, temps partiel,...).

Tout jeune sorti du système scolaire sans diplôme bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante (formation initiale différée) sous statut scolaire. (Art. L122-2 Code de l'éducation).

Le DE n'acquière pas d'heures de CPF mais peut mobiliser celles déjà acquises lors d'un précédent emploi :

- ▶ S'il dispose du nombre d'heures suffisant pour suivre sa formation, son projet est considéré comme validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE).
- ▶ A défaut, Pôle emploi mobilisera les financements complémentaires, après validation du projet de formation. Dans la pratique, c'est le FPSPP qui effectuera des versements à Pôle emploi et aux régions pour financer la formation des DE.

Prise en charge des frais de formation :

- ▶ OPCA ;
- ▶ Employeur (lorsque celui-ci aura conclu un accord d'entreprise sur le CPF) ;
- ▶ FPSPP (lorsque le CPF est mobilisé pour réaliser un CIF ou pour les DE).

La gestion du CPF sera assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Elle assurera notamment un service dématérialisé gratuit permettant à chaque titulaire d'un CPF de disposer des informations suivantes : nombre d'heures acquises ; formations éligibles ; abondements complémentaires à sa disposition.

Le CPF est fermé dès lors que le bénéficiaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

*Nous ne concluons pas cet article dans ce numéro car nous y reviendrons dans le prochain journal dans lequel nous vous présenterons en particulier la nouvelle gouvernance de la formation professionnelle continue.*

*Le nouveau paysage dessiné dans notre accord et sa transposition législative donne à la Région un rôle de chef de file afin, de permettre à toute personne de s'insérer.*

*Nous aussi, partenaires sociaux de nouvelles missions nous serons confiées au sein des instances que nous avons créées tel que le COPANEF décliné en région avec la mise en place des COPAREF (lien politique à destination unique des partenaires sociaux).*

*Malheureusement, nous ne pouvons pas encore mettre en place ces outils car il existe (à ce jour) un désaccord entre les organisations patronales sur la composition de leurs 10 membres.*

*La CFTC a demandé au Ministre du Travail de trancher en prenant un décret imposant la répartition des délégations entre le MEDEF, la CGPME et UPA au sein du COPANEF et COPAREF, c'est un comble d'effectuer une telle démarche !*

*Pour vous mettre « l'eau à la bouche », voici un petit aperçu de ce que vous trouverez dans le dossier de notre prochain journal. Nous parlerons notamment de l'« entretien professionnel ». De plus, cette réforme aura un impact sur les branches professionnelles, ainsi que sur la négociation en entreprise puisque l'un des objectifs de cette loi est de faire de la GPEC non pas un outil « à chaud » mais un outil d'anticipation. Le but étant de prévenir et d'anticiper les emplois qui pourront faire l'objet d'une évolution, et ceux qui à terme pourront disparaître. C'est d'ailleurs ce que la CFTC a depuis longtemps préconisé avec la mise en place de GPEC territoriales.*

*Nous vous rappelons que la CFTC Cadres, organise les 13 et 14 octobre prochain une formation spécifique sur la formation professionnelle continue pour laquelle il reste encore quelques places alors n'hésitez pas à nous contacter pour vous inscrire. ■*

**Dossier réalisé par Jean-Pierre THERRY  
Avec la collaboration de Michel CHARBONNIER  
et Philippe LE FLOCH**

# Campagne nationale d'adhésion et d'implantation CFTC A l'abordage !

**« Un syndicat qui bouge avec nous, ça nous branche ! », c'est le slogan de la campagne nationale d'adhésion et d'implantation lancée fin mai. Une campagne de proximité qui bat son plein depuis, nous raconte Jean-Michel Tessier, Secrétaire général adjoint en charge du développement.**

## Pourquoi cette campagne ?

Permettre à la CFTC de se développer et d'assurer son avenir, tel est l'objectif recherché. Aujourd'hui, il est important de progresser en audience, de multiplier l'implantation de sections CFTC, de faire de nouvelles adhésions – en particulier chez les jeunes – et de fidéliser ces adhésions !

*« La campagne est donc nationale : elle couvre l'ensemble du territoire, et multisectorielle : tous les métiers et tous les secteurs d'activité, public et privé, sont concernés. La campagne est surtout une campagne de proximité, pour aller au plus près des salariés »,* insiste Jean-Michel Tessier.

*« Une campagne d'adhésion réussie ce sont des bénéfices multiples pour tout le mouvement, et en particulier la représentativité assurée au prochain cycle ! »* poursuit-il.

L'objectif est de s'implanter dans quelque 200 établissements. En termes d'adhésions, il est de gagner en notoriété, en visibilité et en sympathie, spécialement auprès des jeunes. *« Aujourd'hui, un jeune de moins de 35 ans sur 3 ne connaît pas la CFTC ! Il faut réduire ce déficit de notoriété et rééquilibrer la pyramide des âges de notre mouvement »,* ajoute le Secrétaire général adjoint.

## Des nouveautés dans la campagne ?

Qui dit campagne, dit services. À ce sujet, sachez que l'offre de services CFTC s'est étoffée. Pour attirer les jeunes, un tarif d'appel « promotionnel » de 40 euros la première année, ainsi qu'une offre spécifique jeunes attractive de type « Pack Jeunes Auto / Habitation / Banque » ont été mises en place. *« Une bonne manière d'apporter des solutions à leurs problèmes de logement, d'accès à l'emploi et de pouvoir d'achat »* explique Jean-Michel Tessier.

Par ailleurs, la page adhésion du Site Internet Confédéral a été relookée : des informations pratiques pour créer votre

section CFTC, des arguments pour balayer les idées reçues, cette page est une vraie mine d'information pour tous les adhérents et militants CFTC. Connectez-vous vite sur [http://www.cftc.fr/ewb\\_pages/p/pourquoi\\_adherer-bonnes\\_raisons.php](http://www.cftc.fr/ewb_pages/p/pourquoi_adherer-bonnes_raisons.php)

## Quels outils avez-vous mis en place pour aider les militants sur le terrain ?

Afin de montrer une CFTC jeune et dynamique, les outils mis à disposition des militants font référence à des « codes » jeunes. Objectif : attirer leur attention et leur donner envie de « tester » un syndicat en les faisant sortir de leur a priori négatif.

Pour accompagner les militants sur le terrain, la Confédération leur a proposé plusieurs outils :

- ▶ un tract « adhésion » mettant en avant les services CFTC à destination des jeunes ;
- ▶ un tract « implantation » pour inciter à la création de sections CFTC ;
- ▶ une affiche « deux en une » pour habiller les panneaux d'affichage, salons, forums... ;
- ▶ des goodies à distribuer et à partager lors des actions de proximité auprès des jeunes.

S'ajoute à cela, la réalisation d'une campagne sur le web auprès du grand public et des relais d'opinion. Un nouveau mode de communication CFTC, sur un territoire peu utilisé par les organisations concurrentes. Un clip vantant les services CFTC a été créé (cf. page 36) ainsi que des webdocs (cf. encadré) pour apprendre en s'amusant et percevoir le syndicat CFTC autrement que par le conflit.

Adhérents, si vous aussi, vous souhaitez vous investir dans la campagne, il n'est pas trop tard. Une deuxième vague est prévue en septembre. Rapprochez-vous, pour cela, de vos syndicats et Unions départementales. En attendant, n'hésitez pas à diffuser nos outils web depuis vos comptes Facebook et Twitter. Postez, likez et partagez, il en va de la visibilité de la CFTC ! ■



## *Portage salarial : le législateur a jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour légiférer*

**L**e 6 février 2014, le Conseil d'Etat a renvoyé au Conseil Constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) de Force Ouvrière concernant le portage salarial. De ce fait, la haute juridiction donne suite à la demande de FO, à l'appui de sa requête tendant à l'annulation de l'arrêté d'extension du 24 mai 2013 relatif à l'accord national interprofessionnel du 24 juin 2010 sur le portage salarial, et renvoie aux sages la question de la conformité aux droits et libertés garantis par la constitution du paragraphe III de l'article 8 de la loi du 25 juin 2008.

Le Conseil Constitutionnel par décision du 11 avril 2014, a décidé d'abroger, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le paragraphe III de l'article 8 de la loi de modernisation du marché du travail, confiant aux partenaires sociaux la mission d'organiser le portage salarial. En effet, les sages de la rue Montpensier avaient soulevé d'office le grief tiré de « la méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence dans des conditions affectant la liberté d'entreprendre ». En d'autres termes, le Conseil considère que c'est à la loi de fixer les règles applicables au portage salarial alors que la convention collective doit se borner à préciser les modalités concrètes d'application des principes fondamentaux du droit du travail.

Cependant, le Conseil Constitutionnel ne fait pas droit à la question de FO qui considérait que l'article de loi précité méconnaissait la liberté syndicale et le droit de participation des salariés à la détermination collective de leurs conditions de travail (articles 6 et 8 du préambule de la Constitution de 1946), en ce qu'il confie la négociation collective de l'accord à une branche « dont l'activité est considérée comme la plus proche du portage salarial ».

Rappelons que suite à cette loi et à la position commune d'avril 2008, les partenaires sociaux étaient parvenus à un accord majoritaire (CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT et du côté patronal PRISM'Emploi) le 24 juin 2010. Cet accord est le fruit d'un dialogue social constructif qui a abouti à un noyau

de règles sécurisantes et favorables pour le salarié porté comme à la stabilisation de la réglementation d'ensemble. Depuis juin 2013, l'extension de l'accord par le Ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, avait permis d'asseoir cette réglementation dans les entreprises, y compris celles peu scrupuleuses à l'égard de leurs salariés.

Afin de ne pas voir remettre en cause ces bonnes pratiques, **la CFTC sous l'impulsion de la CFTC Cadres a adressé une lettre à Monsieur Rebsamen enjoignant les pouvoirs publics à prendre leurs responsabilités et à formuler un projet de loi reprenant les dispositions et les principes établis par l'accord du 24 juin 2010.**

En effet, la CFTC Cadres considère qu'un refus total de légiférer donnerait un quitus aux entreprises qui dévoient le portage en violant les droits des salariés, l'impact serait alors assez grave pour les entreprises qui respectent l'accord depuis 2010 en raison de la différence de contrainte en terme de concurrence.

Aujourd'hui, 50 000 personnes portées en transition et en reconversion professionnelle pourraient se retrouver au chômage en cas de rupture totale dans la sécurisation de cette profession, et beaucoup d'autres ne pourraient plus envisager le portage comme une option à favoriser.

**C'est pour chacune de ces personnes que la CFTC Cadres continuera à mener le dur « combat » du portage car il est inacceptable que cette forme de travail ne soit pas réglementée** (et qu'elle retombe de fait dans l'illégalité).

Bien avant la date butoir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la CFTC Cadres sera présente sur tous les fronts pour soutenir les salariés portés.



Article réalisé par  
**Clémence CHUMIATCHER**

# *Point sur l'assurance chômage avant et après l'ANI du 22 mars 2014*

Après consultation de son Bureau Confédéral, la CFTC a pris partie de signer l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 mars 2014 relatif à l'assurance chômage.

Rappelons que le déficit de l'UNEDIC atteignait 17,8 milliards d'euros en décembre 2013, raison pour laquelle la priorité des partenaires sociaux dans cette négociation était d'assurer la pérennité de ce système sur le long terme tout en maintenant un niveau correct de remplacement.

Quelles sont les nouvelles règles d'indemnisation ? Qu'est ce qu'un droit rechargeable ? Comment marche le différé d'indemnisation ? C'est sur ces questions et bien d'autres que la CFTC Cadres se penche pour que chaque salarié comprenne au mieux ses droits au chômage. Retour didactique (quoique non exhaustif) sur l'ANI conclue en mars 2014 et sur les règles qui s'appliquaient jusqu'alors en terme d'assurance chômage.

## **CHAPITRE 1 - FAVORISER LE RETOUR A L'EMPLOI ET LUTTER CONTRE LA PRECARITE**

### **ARTICLE 1 : DROITS RECHARGEABLES**

Avec l'ANI de 2011 et en présence d'un reliquat de droit et d'un nouveau droit, les règles d'assurance chômage étaient fondées sur une comparaison des droits, ne permettant pas de les conserver dans leur ensemble (le demandeur d'emploi perdait souvent le reliquat non indemnisé).

Depuis l'ANI de 2014, le premier droit est versé et repris jusqu'à épuisement. A l'épuisement du 1<sup>er</sup> droit, en cas d'une ou plusieurs activités en cours d'indemnisation d'au moins 150 heures, le chômeur garde la possibilité de recharger ses droits calculés sur la moyenne des salaires journaliers de référence divisée par la période d'affiliation.

Le principe des droits rechargeables en matière de chômage est issu du Statut du Travailleur et garantit une allocation stable, lissée dans la durée sur la moyenne des salaires.

La nouvelle règle permet donc à chaque demandeur d'emploi de ne plus perdre de droit. Cette règle est simple à appliquer pour les agents et facile à comprendre pour les demandeurs d'emploi.

Néanmoins, la CFTC regrette le choix qui a été fait de ne pas percevoir dès le début la moyenne des droits.

### **ARTICLE 2 : ACTIVITE REDUITE**

#### **Régime général**

Avec l'ANI de 2011, les règles de l'activité réduite telles qu'elles étaient édictées permettaient de percevoir un complément d'allocation en cas de reprise d'emploi, mais seulement si cette reprise d'emploi était inférieure à 110 heures par mois et à 70% de l'ancien salaire, dans la limite de 15 mois (sauf pour certaines catégories de demandeurs d'emploi comme les seniors).

Ce dispositif a été dévoyé dans la pratique puisqu'en 2013, plus de la moitié des demandeurs d'emploi étaient en activité réduite, et la part des seniors en activité réduite a triplé en 10 ans.

La CFTC souhaitait absolument que le dispositif couvre l'ensemble des demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi, y compris en cas de baisse de salaire et quelle que soit la durée de travail.

Avec l'ANI de 2014, le complément d'allocation en cas de reprise d'emploi n'est plus conditionné aux seuils (d'heures, de rémunération et de temps) qui sont supprimés. Toute reprise d'emploi est couverte par l'activité réduite rénovée.

Le demandeur d'emploi en cours d'indemnisation, qui reprend un emploi, pourra cumuler avec son salaire un complément d'allocation chômage qui sera calculé comme suit :

Allocation chômage sans activité – 70% de la rémunération brute issue de l'activité reprise

Il y a donc un cumul entre l'allocation et le salaire plafonné au salaire antérieur de référence ayant servi au calcul de l'indemnité.

### **ARTICLE 3 : MULTI-EMPLOYEURS**

Avec l'ANI de 2011, les salariés multi-employeurs (salariés qui ont plusieurs contrats de travail) peuvent être pris en

<sup>1</sup> Nous ne parlerons pas de l'indemnisation du chômage des intermittents du spectacle

charge par le régime d'assurance chômage pour la perte d'un contrat tout en conservant les autres. S'ils perdent le ou les contrats de travail conservés pendant la période d'indemnisation, toutes les périodes travaillées au titre de ces contrats de travail ne sont pas prises en compte. Il s'agit d'une dérogation grave au principe contributif du régime d'assurance chômage.

Avec l'ANI de 2014, en cas de perte de l'activité conservée, les rémunérations et l'affiliation afférentes sont prises en compte dans leur totalité pour la détermination du nouveau droit, dans les conditions suivantes :

- cumul du capital restant initial avec le capital de l'activité conservée qui a été perdue ;
- l'allocation versée est égale au cumul de l'allocation initiale avec l'allocation correspondante à la perte de l'activité conservée ;
- la durée d'indemnisation est déterminée par le quotient du nouveau capital par la nouvelle allocation.
- L'allocation est intégralement cumulable avec les revenus tirés de l'activité occasionnelle ou réduite conservée.

## CHAPITRE 2 - FAIRE EVOLUER LE SYSTEME D'ASSURANCE CHOMAGE VERS DAVANTAGE D'EQUITE ENTRE LES DEMANDEURS D'EMPLOI

### ARTICLE 4 : CALCUL DE L'ALLOCATION

Avec l'ANI de 2011 le montant de l'allocation journalière était fixée entre :

- un taux de remplacement maximum de 75% du salaire journalier de référence ;
- un taux de remplacement minimum de 57,4% du salaire journalier de référence.

En effet, le montant journalier brut de l'allocation ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) est égal à la plus élevée des deux sommes suivantes : 40,4% du SJR (salaire journalier de référence) du salarié +11,64€ (depuis le 01/07/2013) ou 57,4% du SJR du salarié. Ce montant ne peut, quoi qu'il en soit, jamais excéder 75% du SJR du salarié ni jamais être inférieur à 28,38€ par jour (depuis le 01/07/2013). Par ailleurs, l'ARE formation pour les stagiaires de la formation professionnelle est d'un montant identique à l'ARE mais ne peut être inférieure à 20,34€ (au lieu de 28,38€). En cas de temps partiel, la partie fixe de l'allocation (11,64€) et l'allocation minimale (28,38 €) sont affectés d'un coefficient de réduction : [horaire temps partiel]/[horaire légal ou conventionnel].

Avec l'ANI de 2014 le montant de l'allocation journalière est fixée entre :

- un taux de remplacement minimum de 57 % ;
- un maximum de 75% du salaire journalier de référence.

Le capital ne peut excéder 75% du total des salaires ayant servi au calcul des droits à indemnisation (sauf salariés concernés par les annexes 8 et 10).

### ARTICLE 6 : DIFFERE SPECIFIQUE D'INDEMNISATION

Avec l'ANI de 2011 le délai actuel de carence fonctionne en plusieurs étapes :

Un premier délai de 7 jours est appliqué automatiquement dès l'inscription à Pôle Emploi.

Suit un deuxième délai correspondant aux congés payés indemnisés par l'employeur (montant de l'indemnité de CP/salaire journalier de référence = nombre de jours de différé CP).

Existe ensuite un dernier délai si le salarié a touché des indemnités supra-légales de licenciement ou de rupture conventionnelle. Ce différé spécifique est calculé en divisant le montant de l'indemnité supra-légale par le salaire journalier de référence. Ce délai était plafonné jusqu'à présent à 75 jours.

Le MEDEF a proposé de déplafonner complètement le différé, pouvant créer un différé de plusieurs années sur le versement de l'indemnisation.

Avec l'ANI de 2014 le différé d'indemnisation est plafonné à 180 jours et l'ancien plafond (75 jours) demeure en vigueur pour les licenciés économiques.

### ARTICLE 8 : CONDITIONS D'INDEMNISATION

#### 1. Principes généraux de la filière unique d'indemnisation

Avec l'ANI de 2011, un jour travaillé est un jour indemnisé. Ce principe s'applique à partir de 4 mois minimum de salariat et dans un maximum de 28 mois (36 pour les seniors). L'indemnité ne subit aucun abattement dans le temps et reste la même pendant toute la période d'indemnisation.

Pendant les négociations de la convention d'assurance chômage, le patronat proposait de faire varier les durées des droits (minimum/maximum) en fonction du taux de chômage.

La CFTC avait pour objectif de conserver les acquis de la convention de 2011 et refusait que les droits de la personne soient attachés à des données macro-économiques

Avec l'ANI de 2014 le principe de corrélation entre jour travaillé et jour indemnisé est maintenu tout comme la durée d'indemnisation.

En revanche, il existe des aménagements pour les séniors :

	Pour les moins de 50 ans	Pour les 50 ans et +*
<b>Durée d'affiliation et période de référence</b>	122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 28 derniers mois	122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 36 derniers mois
<b>Durée d'indemnisation</b>	Egale à la durée d'affiliation	Egale à la durée d'affiliation
<b>Durée maximale d'indemnisation</b>	730 jours (24 mois)	1095 jours (36 mois)

## 2. Cas particulier des séniors

Avec l'ANI de 2011 le chômeur de plus 50 ans a droit à 36 mois d'indemnisation. Il existait un dispositif de maintien des allocations à 61 ans jusqu'à l'âge de la retraite sous certaines conditions. Pour le demandeur d'emploi âgé de 61 ans, la durée de versement peut être prolongée jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou jusqu'à l'âge limite d'activité, s'il :

- est en cours d'indemnisation depuis au moins un an,
- et justifie :
  - de 12 ans d'affiliation (c'est-à-dire de cotisation à l'assurance chômage),

- de 100 trimestres de cotisation retraite,
- et d'une année continue ou de 2 ans discontinus d'affiliation au cours des 5 ans précédant la fin de son contrat de travail

L'âge maximum pour bénéficier du droit au chômage est de 67 ans (après cet âge, l'allocataire peut demander de liquider sa retraite).

Le patronat souhaitait élever la borne d'âge des séniors à 52 ans en parallèle avec le décalage opéré sur l'âge de la retraite, pendant les négociations de la convention d'assurance chômage pour 2014.

Avec l'ANI de 2014 la CFTC a obtenu le maintien de la borne des séniors à 50 ans qui ouvre droit à 36 mois d'indemnisation.

En revanche et en raison des deux précédentes réformes des retraites, il y aura une adaptation progressive des dispositifs chômage en corrélations avec lesdites réformes :

- Le maintien des allocations à 61 ans passe progressivement à 62 ans;
- L'âge maximum pour être indemnisé passe progressivement à 67 ans (comme prévu dans la réforme de 2010).

En outre, il existera une contribution spécifique des salariés âgés de 65 ans et plus. ■

**Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER et Audrey IACINO**

CADRES-CFTC

N° 137 – Trimestriel juin 2014.  
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 : Cabinet Ethix,  
Cabinet Sextant Expertise,  
M. Charbonnier, C. Chumiatcher,  
A. Iacino, B. Ibal, P. Le Floch,  
M. Minhoto, P. Poizat et JP. Therry

Crédit photos :  
Delucq, CFTC Cadres  
Conception / Réalisation / Impression :  
MIP (Multi Incoorpo 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.





# COMMISSION ÉCONOMIQUE :

## *Une instance d'expertise et de dialogue pour accroître l'influence du Comité d'Entreprise*

**Obligatoire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, la Commission Économique inclut au moins un représentant Cadre. Bien utilisée, elle augmente le potentiel d'influence du Comité d'Entreprise.**

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, une Commission Économique est créée au sein du Comité (central) d'entreprise. Elle est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le Comité d'Entreprise et toute question que ce dernier lui soumet (Art. L.2325-23 du Code du travail).

### [1] COMPOSITION DE LA COMMISSION

**Art. L.2325-24 :** « La Commission Économique comprend au maximum 5 membres représentants du personnel, dont au moins un représentant de la catégorie des cadres. Ils sont désignés par le Comité (central) d'entreprise parmi ses membres ».

### Choisir des membres véritablement motivés

La Commission émane du Comité, elle ne s'y substitue pas ; elle instruit, mais ne décide pas : ses rapports sont soumis à la délibération du Comité (Art. L. 2325-22).

Cette distinction est importante ; elle autorise une composition qui laisse une place à chaque organisation syndicale et non uniquement à une alliance majoritaire avide d'heures de délégation. La Commission est plus efficace quand elle forme un groupe d'instruction et d'échange, composé d'élus motivés par les questions d'ordre économique, issus de chaque organisation.

### Donner de l'importance à la Commission en utilisant les résolutions du Comité

Les travaux de la Commission Économique se bornent trop souvent à bénéficier à l'avance des informations en prove-

nance de la direction ou de l'expert du Comité, négligeant ainsi de nombreuses opportunités d'accroître l'influence des élus.

Lorsqu'une question de nature stratégique, organisationnelle ou financière taraude ses membres, nous conseillons au Comité d'Entreprise de voter une résolution demandant à sa Commission Économique d'instruire le sujet. Nul besoin d'attendre une situation grave pour montrer ainsi sa détermination à suivre : les performances d'une activité sensible, le déroulement d'un chantier stratégique ou d'un test organisationnel, l'évolution d'un point de vigilance relevé par l'expert du CE, l'effectivité d'une promesse faite en plénière par la direction, etc.

### [2] FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

**Art. L.2325-25 :** elle « se réunit au moins 2 fois par an. Elle peut demander à entendre tout cadre supérieur ou dirigeant de l'entreprise après accord de l'employeur. Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le Comité (central) d'entreprise [. . .]. L'employeur laisse aux membres de la Commission le temps nécessaire pour tenir leurs réunions dans la limite d'une durée globale ne pouvant excéder 40 heures par an. Ce temps est rémunéré comme temps de travail ».

La Commission ne doit pas hésiter à s'autosaisir, pour approfondir une question évoquée trop rapidement en Comité. Lorsque, par exemple, le débat en plénière fait apparaître une défaillance de la politique d'achat, ou dans la mise en place d'un projet, une Commission bien inspirée invitera le(la) directeur(trice) des achats, ou le(la) responsable du projet, pour approfondir la question, puis revenir avec des préconisations et/ou un projet de résolution soumis au Comité.

L'instruction par la Commission ouvre un espace de dialogue souvent plus ouvert avec la direction (et entre organisations syndicales). Elle offre aussi la garantie aux élus de rester dans l'actualité quand les réunions de Comité sont espacées.

### Prendre la main sur l'agenda de travail

La Commission Économique est obligatoirement présidée par un membre titulaire du Comité (central) d'entreprise (Art. R. 2325-4). Ce qui signifie qu'il revient à un représentant salarié, et non à la direction, de convoquer la Commission, d'en établir l'ordre du jour, de procéder aux éventuelles invitations (de dirigeants, d'experts, etc.), d'établir un compte-rendu à destination du Comité, etc.

La direction n'est présente que lorsqu'elle est invitée ; l'éventuelle aide logistique qu'elle apporte (ex. réservation de salle) ne lui confère aucune autorité sur le calendrier ni le contenu des travaux.

### Accroître son influence

Une Commission Économique qui travaille, prend des initiatives, rend compte et propose des actions à son Comité, lui confère progressivement une crédibilité propre à accroître sa capacité d'influence sur les décisions de la direction.

Nous rencontrons fréquemment des Commissions Économiques qui, ayant démontré l'utilité de leurs travaux, se voient progressivement accorder des moyens étendus : volant d'heures supplémentaires, formation économique de ses membres, rencontres avec les dirigeants du groupe ou l'actionnaire, visite de sites, liberté d'invitations de responsables ou de représentants salariés d'établissement, etc.

### Mobiliser l'expert du Comité d'Entreprise

La Commission peut se faire seconder par l'expert qui assiste déjà le Comité d'Entreprise dans le cadre de l'examen annuel des comptes (Art. L.2325-25 et L.2325-35 et suivants). La mission est elle-aussi financée par l'entreprise.

Bien entendu, l'expert analyse les informations économiques et financières et étudie pour la Commission toute question soumise par le Comité d'Entreprise. Mais au-delà, il peut conseiller le Comité sur la meilleure manière d'utiliser sa

Commission Économique, par exemple en identifiant les sujets (engagement direction, point de vigilance, piste alternative, etc.) qui méritent instruction. N'hésitez pas à demander à votre expert de vous assister dans l'organisation, la préparation, l'animation et la restitution des travaux de la Commission. Son rôle est aussi de vous transmettre de bonnes pratiques en la matière.

### [3] RÔLE DE LA COMMISSION EN CAS DE DROIT D'ALERTE

**Art. L.2323-78 à 82 :** « Lorsque le Comité d'Entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut [...] demander à sa Commission Économique d'établir un rapport [...] transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes », ainsi qu'aux organes de gouvernance de l'entreprise (conseil d'administration ou de surveillance), qui doivent répondre par écrit, de manière motivée, à l'interpellation émanant du Comité. La Commission Économique peut se faire assister de l'expert du Comité d'Entreprise, financé par l'entreprise.

### Profiter de la mise en place de la Base de Données et préparer l'information-consultation sur les Orientations Stratégiques

Parce que ses membres compteront parmi ses principaux utilisateurs, la Commission Économique est tout indiquée pour formuler, à l'aide de son expert, des propositions d'amélioration du contenu et des modalités d'utilisation de la Base de Données Économiques et Sociales.

Il en va de même avec le support d'information-consultation sur les Orientations Stratégiques et leurs conséquences sur l'emploi. Nous conseillons aux Commissions Économiques de préparer sans attendre, avec leur expert, le cahier des charges des informations nécessaires à ce que le Comité d'Entreprise puisse, sur ces sujets difficiles, interpellier les instances de gouvernance de l'entreprise, ainsi que le prévoit la Loi de Sécurisation de l'Emploi. ■

**Cabinet Sextant Expertise**

[frederic.gardin@sextant-expertise.fr](mailto:frederic.gardin@sextant-expertise.fr)

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

## *Les risques d'enfermement de l'homme dans les systèmes numériques*

**L**es alertes quant aux réseaux informatiques concernent le plus souvent les risques de transgression de la confidentialité et de manipulations par usages abusifs et mercantiles des données sur le profil de chaque internaute.

Mais d'autres risques sont cependant bien connus. Le mot « *systemique* » n'est pas banal. Il signifie d'abord l'interconnexion de nombreuses bases de données très diverses (open data relativement contrôlées, et big data masse de données incontrôlées). Ces données sont mises en interaction sans que les gens s'en rendent compte. Par exemple, le numérique appliqué à la gestion des transports n'est pas isolé comme un électron libre, il s'informe de données multiples touchant aussi bien la climatologie des régions que la consommation d'énergie, les habitudes socioculturelles, la nourriture, les questions de repos, de design... et les influences en retour. Cela a toujours été vrai, mais les interconnexions se font maintenant à la vitesse de l'informatique et par le mixage de milliers de paramètres. Bref le système global, en interactivité peu maîtrisable, peut se transformer en gouvernance invisible de la société mondiale. Les choix dans le numérique des transports échappent aux volontés libres des décideurs apparents. Sans compter sur l'interconnexion « intelligente » des objets eux-mêmes sans intervention humaine en robotique future.

« *Systemique* » renvoie aussi à une logique du lien entre les éléments d'un même système, logique qui prédomine sur le choix des hommes. Le système économique par exemple obéit à sa logique propre en s'imposant de plus en plus aux choix politiques. La réforme souhaitée d'un paramètre (une taxe par exemple) entraîne un bouleversement de tous les paramètres, ce qui apparaît comme un effet pervers. Le numérique renforce cette autorégulation incontournable des systèmes.

De plus le progrès technique s'inscrit depuis toujours dans ce qu'on appelle aujourd'hui « l'homme augmenté ». De prime abord, c'est très bien. L'homme, par la mise en ques-

tion de sa condition, comble le manque à agir par l'invention d'outils (le marteau corrige les carences de la main). La machine vient combler le manque à agir vite, en masse et avec précision. Déjà ce progrès a entraîné des changements sociopolitiques. L'informatique comble le manque à mémoriser et à calculer. Le numérique tend aujourd'hui à combler le manque à décider. Trop de paramètres interfèrent pour que l'homme puisse décider d'une solution à un problème, en pleine connaissance de cause. L'ordinateur peut le faire à sa place (exemple : les décisions assistées d'ordinateurs d'un trader). Mais qui vérifie le calcul des ordinateurs ? Personne, sinon le temps gagné est perdu. Du coup l'homme s'exclut du pouvoir de décision. Jusqu'ici la maîtrise humaine résidait dans le fait que le hardware (les machines) comme le software (les logiciels) étaient créés par l'homme. Mais ceux-ci s'inventent aujourd'hui eux-mêmes. Bien plus les équations aléatoires sont entrées dans les ordinateurs. Ça signifie que le numérique n'articule pas seulement un rationalisme cartésien, mais s'appuie pour « décider » sur le probabilisme, y compris sur la prise de risque dans les problématiques incertaines. Le numérique peut nous guider en tout et devenir incontrôlable sans base assurée. L'humanité perd peu à peu sans trop le savoir la maîtrise de son destin. Des anthropologues de la fin du 20<sup>e</sup> siècle disaient déjà que l'homme « est agi », qu'il ne pense pas, qu'il « est pensé ». N'exagérons rien : l'homme reste capable de remise en question, il réagira mais traversera peut-être des crises graves qu'il aurait pu éviter. Sans rejeter les progrès fulgurants du numérique, les cadres animés de l'humanisme propre à la CFTC doivent rester vigilants. ■



**Article réalisé par Bernard IBAL,  
Président d'honneur de la CFTC Cadres**

# Uniprévoyance, prévoir juste et loin



BythewayCreatcom - © Pâmpicture

SOLIDARITÉ • PARITARISME • TRANSPARENCE • ÉCOUTE

Les salariés sont au cœur de l'activité de l'entreprise. Depuis plus de 30 ans, UNIPRÉVOYANCE, institution de prévoyance à gestion paritaire, s'appuie sur une expertise reconnue pour leur proposer, ainsi qu'à leur famille, des garanties en matière de

santé et de prévoyance en complément du régime de base, et des services d'assistance. UNIPRÉVOYANCE va plus loin en développant une action sociale pour venir en aide aux salariés en difficulté. Pour nous contacter [www.uniprevoiance.fr](http://www.uniprevoiance.fr)



**UNIPRÉVOYANCE**

La protection paritaire, l'engagement solidaire