

NOS QUARTIERS ONT DU TALENT



RENSEIGNEMENTS

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

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 :

Nous vous rappelons que vous pouvez retrouver l'ensemble de nos parutions ainsi que des articles inédits sur notre Site Internet <https://cftc-cadres.fr/>

The screenshot shows the homepage of the CFTC Cadres website. At the top, there is a navigation bar with the CFTC Cadres logo and a 'Bienvenue' message. Below this, there are two main sections: 'ACTUALITÉ' and 'PARTENAIRES'. The 'ACTUALITÉ' section is titled 'Gardez un œil sur votre activité syndicale' and contains four sub-sections: 'PACTE', 'Lettres des Cadres', 'Journal Cadres CFTC', and 'Chiffres clés'. The 'PARTENAIRES' section is titled 'Employé / Retraité' and contains two sub-sections: 'APEC' and 'AGRIC'. At the bottom of the page, there is a section for 'Partenaires institutionnels'.



Patrick POIZAT
Président



Jean-Pierre THERRY
Secrétaire Général

Depuis la prise de mandat à la CFTC Cadres, nous avons toujours eu à cœur de vous servir un journal de qualité : tant du point de vue des positions de la CFTC que du point de vu de la technique du droit. Hors pour la première fois, ce journal est une première du point de vu de sa réalisation car il va mettre en lumière une collaboration effective avec une association dont le but est l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans des quartiers « sensibles ».

Pour arriver à la signature d'une telle convention, nous avons en amont sollicité notre conseil d'administration et donné mandat à notre secrétaire général de l'élaborer en partenariat avec NQT association loi de 1901, intitulé « nos quartiers ont des talents ».

La finalité de cette association est détaillée dans votre dossier spécial tout comme le but du partenariat signé avec eux. Car bien sur le partenariat que la CFTC Cadres s'est engagé à signer, n'est pas juste un symbole, c'est également un choix délibéré dans l'accentuation des actions que nous souhaitons mener. Il faut savoir que nous sommes la première organisation syndicale cadre qui accepte de signer cette convention de partenariat et qui a choisi de s'engager réellement quant aux conditions de formation des jeunes en difficulté ; cela méritait d'être souligné.



Lors du prochain conseil de la CFTC Cadres, sera lancée le débat de sa mise en synergie avec les acteurs de notre organisation, mais également avec nos UD et enfin et surtout avec chacun d'entre vous qui êtes cadres et dont le mécanisme pourrait retenir votre attention. Comme nous le disions récemment dans

notre motion d'orientation : « les cadres CFTC veulent être acteurs de la stratégie de développement à long terme des entreprises, cela passe par une nouvelle culture émergente en ajoutant un rôle pédagogique... » Quoi de mieux que ce partenariat pour mettre en musique cette partition.

Dans ce journal également, vous trouverez des informations sur la réforme du dialogue social que la CFTC Cadres trouve particulièrement importante. Cet article vous montrera entre autres

choses que la représentation par le biais des IRP n'est pas toujours acquise et que le combat syndical est un combat de tous les instants pour lutter contre la pression écrasante (et payante actuellement auprès du gouvernement) du patronat.

Enfin, un point important vous attend dans ce numéro sur le devenir de la retraite des cadres au regard des difficultés prégnantes du régime Agirc mais aussi au regard de la négociation qui est en train de se dérouler actuellement sur cette question. En ce sens vous comprendrez quels sont les propositions de la CFTC dans cette négociation capitale et sur quels choix logiques celles-ci reposent. La CFTC travaillera sur cette question des retraites complémentaires tus l'été puisque des bilatérales sont prévues avec le MEDEF pour essayer de parvenir à un accord.

Cela va sans dire que la rentrée va donc être active et animée à la suite de cet été chargé, il ne nous reste donc plus qu'à vous souhaiter à toutes et à tous d'excellentes vacances en famille et (si possible) au soleil. ■

SOMMAIRE

- 3 Edito
- 4 La confidentialité des informations transmises au CE
- 6 Le silence de l'administration
- 8 Dossier : Nos Quartiers ont des Talents
- 16 La réforme du dialogue social
- 18 Point sur les négociations retraites complémentaires
- 20 Formation professionnelle continue
- 22 Actualité
- 23 Culture : La loi du marché



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



Information aux élus du comité d'entreprise : tout est-il confidentiel ?

Dans l'exercice de leur mission d'information des salariés, les représentants du personnel se voient de plus en plus souvent opposer par les directions la confidentialité des informations fournies. Le point sur cette question qui fait parfois l'objet d'un usage abusif par l'employeur.

Ce que prévoit le législateur concernant le principe de confidentialité

Dans les textes, les informations sensibles se distinguent formellement selon deux niveaux de restrictions.

Le premier type regroupe tout ce qui a trait aux **procédés de fabrication** au sujet desquels, les membres du comité d'entreprise, et de manière générale tous les salariés de l'entreprise, sont formellement tenus au **secret professionnel**.¹

Pour le reste, la loi stipule que les membres du CE sont tenus à la **discrétion** sur les informations relatives aux cas suivants :

- ▶ Les informations présentées comme confidentielles par l'employeur² que ce soit au sein des instances comme le comité d'entreprise ou la base de données économique et sociale (BDES)³.
- ▶ Les documents prévisionnels remis⁴ : situation de l'actif réalisable et disponible, valeurs d'exploitation exclues, passif exigible, compte de résultat prévisionnel, tableau de financement, bilan annuel, plan de financement prévisionnel...
- ▶ Les informations concernant l'entreprise remises au titre de l'exercice d'un droit d'alerte économique⁵.

La jurisprudence invite à porter une attention particulière

¹ Art. L2325-5 §1

² Art. L2325-5 §2

³ Art. L2323-7-2

⁴ Art. L2323-10 et Code du commerce L232-2 à 4

⁵ Art. L2323-82

⁶ Cour d'Appel de Versailles, 31 mars 2010, n° 09/09954 et n°10/00380 et Cour de Cassation, Chambre Sociale, 5 novembre 2014, n° 13-17270

⁷ Chambre Sociale, 5 novembre 2014, n° 13-17270

aux trois critères que doit présenter une information pour **être considérée** comme **confidentielle** :

- **Elle n'est pas déjà connue du public,**

- ▶ via par exemple : une publication extérieure, un communiqué ou un dossier de presse, l'interview d'un dirigeant, le libre accès à des bases de données publiques : INSEE, Banque de France...

- **sa divulgation nuirait aux intérêts de l'entreprise.**

- ▶ ce qui laisse une grande part d'appréciation, d'autant qu'il appartient à **l'employeur d'apporter la preuve de la nature confidentielle de l'information** concernée, « *au regard des intérêts légitimes de l'entreprise* »⁶.

- **Elle doit être expressément déclarée comme confidentielle par l'employeur,**

- ▶ soit au moment de la **transmission** de l'information (lors de l'envoi), ou **au plus tard** au moment de sa **présentation**. Attention à la formalisation, dans le procès-verbal, de la mention de la confidentialité des informations présentées.

Il apparaît donc que la **confidentialité** d'une information revêt un caractère **exceptionnel**, qui ne saurait s'appliquer à l'intégralité des documents fournis sous peine de constituer une entrave à l'exercice des prérogatives des membres du comité d'entreprise et de fait, au droit à l'information des salariés. Tout abus est susceptible d'être sanctionné par l'obligation de **reprendre** la procédure d'**information-consultation à son début**⁷.

Des questions à se poser et à poser

Dans la pratique, les membres du comité d'entreprise doivent demeurer vigilants à l'usage fait de la confidentialité dans les domaines non explicitement protégés par le droit. Les élus sont par conséquent appelés à **questionner** la pertinence de **la démarche de l'employeur**, lorsqu'elle

tend à limiter l'exercice de leurs prérogatives en matière d'information des salariés et ce **afin** d'en **prévenir** tout **abus** éventuel.

- ▶ L'information présentée comme confidentielle doit l'être objectivement. Pour cela, il importe de s'assurer qu'elle soit **ciblée**. De fait, la confidentialité peut difficilement s'appliquer à l'intégralité des informations contenues dans les documentations examinées. L'**employeur doit** par conséquent **cibler** pour chaque document remis, les parties ou **les informations réellement confidentielles** au regard des intérêts de l'entreprise. Ainsi les notes en préambule du type « *Toutes les informations contenues dans la présente note et ses annexes sont strictement confidentielles...* » ou les mentions « *Confidentiel* » imprimées en filigrane sur chacune des pages d'un document peuvent être considérées comme irrecevables car trop générales.
- ▶ Il est nécessaire de s'assurer que l'information présentée comme confidentielle n'a fait l'objet d'**aucune communication publique** notamment des managers en direction de leurs équipes.
- ▶ Il incombe **à l'employeur de prouver** que l'information concernée est bien confidentielle. Il convient donc de **le questionner** sur
 - **les raisons** qui font que cette information nécessite la discrétion des représentants du personnel,
 - **les risques** encourus par l'entreprise du fait d'une éventuelle divulgation des informations concernées, et ce, au regard de ses intérêts légitimes.
- ▶ Les textes régissant la mise en place et le fonctionnement de la BDES introduisent la nécessité pour l'employeur de préciser la **durée**⁸ pendant laquelle les personnes concernées sont tenues à la discrétion. Il apparaît donc opportun d'interroger l'employeur sur la durée prévisionnelle de la confidentialité des informations ciblées et ce, sans pour autant limiter ce questionnement à celles relevant de la mise en place ou la mise à jour de la BDES.
- ▶ Le **procès verbal** des réunions de CE demeure un **enjeu capital** pour la maîtrise de la communication. Il doit relater, le plus fidèlement possible l'ensemble des propos tenus durant la réunion y compris les informa-

tions signalées comme confidentielles. Dans ce cas, il ne sera possible de diffuser auprès des salariés qu'un extrait de PV expurgé des informations confidentielles.

- ▶ Par ailleurs, il convient de rappeler que l'expert du CE est tenu à des obligations de secret et de discrétion. C'est pourquoi, l'employeur ne peut lui refuser l'accès aux informations du seul fait de leur confidentialité.

Une épée de damoclès : la notion de secret des affaires

L'opposition entre droit de savoir et droit de contrôle des informations confidentielles tend à déborder du seul cadre social avec le retour récent sur le devant de la scène, sous la pression du patronat, du secret des affaires.

Pour mémoire, en France, comme d'ailleurs au Royaume Uni, il n'existe aucun dispositif spécifique relatif au secret des affaires. Ces questions relèvent dans ces pays du seul droit commun qui se révèle souvent mal adapté. Sans attendre l'adoption de la directive européenne (à l'horizon 2015-2016) qui nécessitera de fait une adaptation obligatoire en droit français, plusieurs tentatives récentes comme la proposition de loi dite Urvoas du Juillet 2014, ou le projet de loi Macron sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques de Février 2015 ont tenté, sans succès jusqu'à présent, de faire adopter un texte sur ce sujet.

Sans nier la nécessité de doter les entreprises des moyens de défendre leurs intérêts face à un environnement de plus en plus concurrentiel et complexe, dans lequel se multiplient les menaces, il convient de **demeurer vigilant face** à la tentation de **l'abus de protection**. C'est pourquoi, en tout état de cause, le secret des affaires ne devrait pas être opposable à l'exercice de la liberté syndicale et en particulier à l'exercice du droit des représentants des travailleurs à l'information et à la consultation conformément à la législation en vigueur⁹. ■

Cabinet Ethix
www.ethix.fr

⁸ Article R. 2323-1-8 : « Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par **l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel** de ces informations que les personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sont tenues de respecter. »

⁹ comme par exemple l'article L.2325-5 du code du travail

« *Le silence vaut acceptation* »

Jusqu'alors, lorsque qu'une demande adressée à l'administration restait sans réponse, ce silence valait décision de rejet. Désormais le principe inverse prévaut. En effet la **loi n°2013-1005 du 12 novembre 2013**, « *habilitant le Gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens* », dispose, en son article premier, que **le silence gardé par l'autorité administrative, au-delà d'un délai de deux mois, vaut décision d'acceptation**. Cette loi vise à contrecarrer l'inertie de l'administration et à raccourcir les délais de réponses.

Cette nouvelle règle est d'ores et déjà **applicable à toute demande déposée depuis le 12 novembre 2014**, date de son entrée en vigueur, **auprès de l'Etat ou de ses établissements publics**. Elle comporte néanmoins **bon nombre de dérogations** instituées par 46 décrets parus au JO les 1^{er} et 8 novembre 2014. Qui plus est, par une circulaire du 12 novembre 2014, la Premier ministre a précisé les conditions de mise en œuvre et d'articulation de ce nouveau principe et de ses exceptions. Ce dernier a notamment souligné que la règle selon laquelle le silence vaut acceptation, ne devait pas être entendue comme dispensant l'administration de l'examen particulier de chaque demande, ni même de leur apporter systématiquement une réponse expresse. Au contraire, ce nouveau principe vise à l'inciter à honorer ses obligations avec une plus grande célérité. A cette occasion, le chef du Gouvernement a invité l'administration à revoir ses méthodes de fonctionnement dans le but de simplifier les procédures.

Champ d'application du principe

Ce nouveau principe s'applique aux demandes présentées à l'Etat et à ses établissements publics, ainsi qu'aux collectivités territoriales, aux organismes de sécurité sociale et plus généralement à tout organisme chargé d'une mission de service public.

¹ CE, 30 mai 2007, SCI Agyr, n°288519

L'ensemble des procédures pour lesquelles ce principe est censé s'appliquer a été recensé (la liste est consultable sur www.legifrance.gouv.fr). Néanmoins cette énumération, destinée avant tout au public, est dépourvue de valeur juridique, ne présentant ainsi qu'un caractère informatif. Cette liste se voulant exhaustive a vocation à être régulièrement mise à jour en fonction des évolutions procédurales.

Une entrée en vigueur en deux temps

Ce nouveau principe ne vaut **que pour les demandes adressées depuis le 12 novembre 2014 à l'Etat et ses établissements publics uniquement**. S'agissant des demandes déposées avant cette date, elles restent régies par le principe ancien, à savoir « le silence vaut rejet ». Par ailleurs **les demandes adressées aux collectivités territoriales, aux organismes de sécurité sociale et aux autres organismes chargés d'une mission de service public, elles ne seront régies par le nouveau principe qu'à compter du 12 novembre 2015**.

Mise en œuvre du principe

L'entrée en vigueur du principe selon lequel « le silence vaut acceptation » reste **sans influence sur les règles applicables aux procédures dans lesquelles le silence valait déjà acceptation auparavant**.

La circulaire du Premier ministre spécifie qu'**il convient de se référer aux règles préexistantes dans le cadre de la mise en œuvre du principe**. En pratique, dans l'hypothèse où l'administration aurait notifié une **décision de rejet de la demande, postérieurement à la date de naissance d'une décision implicite d'acceptation** consécutive au silence de cette dernière, celle-ci **doit s'analyser en une décision de retrait de l'acceptation**¹. S'agissant des **décisions implicites d'acceptation**, elles **ne peuvent être retirées que pour illégalité** et pendant un délai de deux mois suivant la date de leur naissance. Ce délai est prolongé jusqu'à l'expiration du délai de recours lorsqu'elles ont fait l'objet d'une mesure d'information des tiers. Il est également prolongé durant toute la durée de

l'instance lorsqu'un recours contentieux a été formé. Enfin, lorsque la décision implicite est une décision créatrice de droits, la décision la retirant doit être motivée². En ce qui concerne le caractère complet du dossier, c'est au stade de l'émission de l'accusé de réception par l'administration que celui-ci doit être apprécié. Lorsqu'elle accompagne ledit accusé d'une invitation à compléter le dossier, c'est seulement à compter de la réception de ces éléments complémentaires que court le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation ou de rejet³.

Il est intéressant de souligner qu'un particulier resté sans réponse à une demande formulée à l'administration, a la **possibilité de demander une attestation lui permettant de se prévaloir d'une décision implicite d'acceptation**⁴. Par ailleurs **les demandes pouvant faire naître des décisions implicites d'acceptation susceptibles d'affecter les tiers, doivent impérativement être publiées**⁵.

Il convient de préciser que, conformément aux dispositions légales, s'agissant de certaines procédures fixées par décret, un délai différent de celui de droit commun s'applique lorsque l'urgence ou la complexité de la procédure le commande.

Exceptions au principe

Il existe des exceptions au principe selon lequel le silence vaut acceptation, elles peuvent provenir d'un décret ou être prévue par la loi.

Les exceptions prévues par décret

La loi du 12 novembre 2013 a prévu une **possibilité de dérogation au principe, par le biais de décrets**. Il est ainsi possible de déterminer que, pour certains motifs, le silence vaudra rejet ou d'introduire un délai différent justifié par la complexité ou l'urgence de la procédure.

Un décret du 23 octobre 2014⁶ liste les procédures pour lesquelles le silence vaut rejet, pour des motifs liés au respect des engagements internationaux et européens de la France, à la protection des libertés et des principes à valeur constitutionnelle et à la sauvegarde de l'ordre public.

Sont également concernés par cette disposition, les demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés.

Un second décret du même jour prévoit une liste de procédures pour lesquelles le principe d'acceptation implicite est écarté pour des raisons de bonne administration ou liées à l'objet de la décision⁷.

Enfin un troisième, toujours du 23 octobre 2014, liste, quant à lui, des procédures pour lesquelles un autre délai que ce celui de deux mois est applicable⁸. Il s'agit principalement de durée du travail.

Les exceptions prévues par la loi

Le législateur a également entendu instaurer certaines exceptions à ce nouveau principe, et cela sans qu'il ne soit besoin de recourir à un décret. Ainsi, selon la loi du 12 avril 2000⁹, le silence de l'administration vaut refus :

- ▶ Lorsque la demande ne tend pas à l'adoption d'une décision présentant le caractère d'une décision individuelle (il s'agit principalement des demandes d'autorisation présentant un caractère réglementaire et celles ne visant pas une personne nommément désignée) ;
- ▶ Dans le cas où la demande ne s'inscrit pas dans une procédure prévue par un texte législatif ou réglementaire ou présente le caractère d'une réclamation ou d'un recours administratif ;
- ▶ Si la demande présente un caractère financier excepté, en cas de matière sociale, dans les cas prévus par décret ;
- ▶ Dans les relations entre les autorités administratives et leurs agents. ■

Article réalisé par Jérôme SO

² L. n°2000-321, 12 avr. 2000, art. 23 et 24

³ D. n°2001-492, 6 juin 2001

⁴ L. n°2000-321, 12 avr. 2000, art. 22

⁵ L. n°2000-321, 12 avr. 2000, art. 22

⁶ D. n°2014-1291, 23 oct. 2014

⁷ D. n°2014-1292, 23 oct. 2014

⁸ D. n°2014-1290, 23 oct. 2014

⁹ L. n°2000-321, 12 avr. 2000, art. 21

L'association NQT : insertion professionnelle des jeunes diplômés et égalité des chances

1 - NQT : UN DISPOSITIF PERFORMANT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DES JEUNES DIPLÔMÉS

a. De « Nos Quartiers ont des Talents », expérimentation en Seine-Saint-Denis, à NQT, association reconnue d'intérêt général, à caractère social

En 2005, Yazid CHIR et Raynald RIMBAULT lancent l'expérimentation « Nos Quartiers ont des Talents » pour répondre à l'inadéquation entre la demande et l'offre d'emploi de la Seine-Saint-Denis. Avec la Coupe du monde de football de 1998, la Plaine Saint-Denis a effectivement connu un essor sans précédent, mais son développement, grâce à l'implantation de nombreuses entreprises, n'a pas été synonyme de recrutement local.

Yazid CHIR et Raynald RIMBAULT, alors Président et Délégué Général du MEDEF 93 Ouest, connaissent particulièrement bien le territoire de la Seine-Saint-Denis, et ses problématiques économiques et sociales. Ils savent les réticences des cadres à venir travailler dans le département, alors que le taux de chômage des jeunes diplômés résidant au pied de ces nouveaux centres d'affaires est fort.

Aussi, ils lancent « Nos Quartiers ont des Talents » : une opération de parrainage de jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires par des cadres et dirigeants expérimentés, en activité.

200 jeunes diplômés de la Seine-Saint-Denis composent la première promotion en 2005. Ces jeunes bénéficient de rencontres au sein même des entreprises avec leur parrain et marraine. Ils sont coachés, suivis, conseillés... Rien n'échappe au regard professionnel des cadres et dirigeants qui ont accepté d'expérimenter le parrainage, de façon bénévole et volontaire. Les résultats sont là ! Et dès 2006, « Nos Quartiers ont des Talents » devient une association.

Entre temps, les émeutes des banlieues ont fortement ébranlé la société. Les médias et les pouvoirs publics

prennent d'assaut la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés des quartiers. Yazid CHIR et Raynald RIMBAULT sont invités par les chaînes de radio et de télévision à présenter leur expérimentation. « Nos Quartiers ont des Talents » connaît alors une couverture médiatique inattendue, toute proportion gardée dans le cadre de ces drames.

L'association « Nos Quartiers ont des Talents » se lance en Île-de-France dès 2006. En 2008, c'est toute la région qui est concernée. Convaincus de la force de leur action, Yazid CHIR et Raynald RIMBAULT décident alors de lancer l'opération en province.

IMPLANTATION

2008 Île-de-France

2009 Rhône-Alpes

2010 Midi-Pyrénées

2011 Aquitaine et Nord-Pas-de-Calais

2012 P.A.C.A

2013 Picardie, Mayenne, Guadeloupe, Réunion et Martinique

2014 Poitou-Charentes, Haute-Normandie et Languedoc-Roussillon

2015 Alsace, Centre-Val de Loire. Perspectives : Pays de la Loire, Lorraine, Guyane

Intégrer la carte d'implantation du dispositif

Depuis 2005 et l'expérimentation concernant 200 jeunes diplômés de Seine-Saint-Denis, l'association a connu des évolutions. Avec le déploiement du dispositif en région, et l'accroissement du nombre de jeunes accompagnés, l'association fait face à des problématiques socio territoriales.

Les politiques de la ville, sur lesquelles se base le dispositif à sa création, imposent à l'association de faire des choix parfois cornéliens. Les découpages administratifs

contraignent l'association à ne pas accompagner certains jeunes, alors qu'ils habitent à proximité immédiate d'autres jeunes inscrits dans le dispositif. Aussi, très vite, l'association décide d'intégrer un nouveau critère d'éligibilité. **Les jeunes issus d'un milieu social défavorisé peuvent également bénéficier du dispositif.**

En janvier 2014, soit six ans après s'être lancée en province, l'association adapte à nouveau son dispositif afin de le faire correspondre aux spécificités des territoires et des bassins d'emploi. Trois opérations sont mises en lumière, imposant le changement de nom de l'association, qui devient alors NQT :

- ▶ **« Nos Quartiers ont des Talents »** : l'opération historique demeure l'opération phare de l'association. Elle continue d'être proposée aux jeunes issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés, âgés de moins de 30 ans, diplômés d'un BAC+4 minimum. On la retrouve majoritairement dans les départements à forte urbanisation.
- ▶ **« Nos Territoires ont des Talents »** : cette opération répond aux besoins des territoires ruraux. Elle est destinée aux jeunes diplômés d'un BAC+3 minimum, résidant en quartiers prioritaires, en zones de revitalisation rurale ou étant issus de milieux sociaux défavorisés.
- ▶ **« Nos Outre-mer ont des Talents »** : par cette opération, l'association accompagne les jeunes ultramarins diplômés d'un BAC+3 minimum, issus de quartiers prioritaires ou de milieux défavorisés, âgés de moins de 30 ans.

Intégrer les logos de chacune des opérations

En mettant en œuvre ces trois opérations, l'association NQT a renforcé sa position d'expert de l'égalité des chances et a su s'adapter aux situations complexes de l'emploi en France.

Mais une autre révolution attend NQT en 2014. Forte de son expérience et de ses actions, l'association NQT a été **reconnue d'intérêt général à caractère social**. Un changement majeur pour l'association mais aussi une récompense face aux efforts fournis et aux actions accomplies durant neuf ans. Cette reconnaissance de l'administration fiscale a effectivement été le fruit d'un long travail



mené en 2013, et pour lequel NQT a bénéficié d'un accompagnement professionnel.

NQT bénéficie du régime fiscal du mécénat (financier et en nature). Cette reconnaissance est un gage de transparence financière et du fonctionnement démocratique de l'association. Aussi, pour les entreprises, cette reconnaissance leur permet d'aider plus largement l'association dans la défense de sa cause. **Une nouvelle ère pour NQT !**

b. Profil type d'un jeune accompagné en 2014

Le dispositif porté par NQT est proposé aux jeunes diplômés BAC+3 ou BAC+4 minimum en fonction du département, âgés de moins de 30 ans, issus de quartiers prioritaires, de zones de revitalisation rurale ou de milieux sociaux défavorisés. En 2014, **le profil le plus courant du jeune accompagné est une jeune femme (64,4 %), âgée de 26 ans, diplômée d'un BAC+5 en communication.**

c. Comment un jeune diplômé intègre-t-il le dispositif ?

NQT accompagne une grande diversité de profils et tient compte des spécificités de chacun, d'une part, lors de la mise en relation du jeune avec un professionnel, et d'autre part, lorsqu'une action complémentaire lui est proposée pour perfectionner sa méthodologie de recherche. Bien qu'il ait déjà fait ses preuves, NQT œuvre au quotidien à l'amélioration de son fonctionnement.

De son intégration à sa sortie du dispositif, le jeune bénéficie d'un accompagnement de qualité, adapté à son profil et à ses ambitions :

- ▶ Inscription en ligne sur <http://www.nqt.fr/extranet/inscriptionJeune>.
- ▶ Étude de son dossier. Si son profil correspond aux critères d'éligibilité, le jeune intègre le dispositif.

- ▶ Invitation à une réunion d'intégration animée par un collaborateur de l'équipe de NQT qui présente l'association, le parrainage, les animations RH et outils complémentaires, et rappelle les engagements du jeune.
- ▶ Mise en relation avec un parrain ou une marraine dont le secteur d'activité est a priori en adéquation avec sa formation et/ou son projet professionnel.
- ▶ Proposition d'animations complémentaires et d'outils en ligne pour booster la recherche d'emploi.
- ▶ Suivi mensuel du jeune (contact téléphone et/ou e-mail) afin de faire un point sur sa relation de parrainage, sa recherche d'emploi et de partager des informations sur

les actions menées par NQT. Cet échange permet de prévenir, de soulever et de résoudre d'éventuels problèmes.

- ▶ Insertion professionnelle réussie : le jeune trouve un emploi pérenne (CDI, ou CDD de 6 mois minimum) et qualifié (il fait ainsi partie des 71 % des jeunes diplômés ayant trouvé un emploi pérenne et qualifié en 7 mois, en moyenne). L'aventure NQT ne s'arrête pas là pour autant. NQT lui conseille en effet de maintenir un lien professionnel avec son parrain ou sa marraine, et de profiter du réseau qu'il a pu développer grâce à NQT, pour son évolution professionnelle.

2 - NQT : UN RÉSEAU UNIQUE DE 760 STRUCTURES ET UN CERCLE VERTUEUX DURABLE

a. Les mécénats privés : le socle historique des soutiens de NQT

Sans les entreprises, NQT n'aurait jamais vu le jour et ne pourrait pas mener à bien son action. Elles constituent aujourd'hui le **premier réseau privé et engagé pour l'égalité des chances**. Les entreprises sont actrices et membres de l'association. **Actrices** car elles mobilisent leurs collaborateurs pour qu'ils parrainent des jeunes diplômés et/ou participent à des animations RH. **Membres** car elles accompagnent stratégiquement NQT en prenant part à ses Assemblées Générales, et pour certaines en étant représentées au sein du Conseil d'administration.

Ainsi, les entreprises qui rejoignent NQT permettent à leurs cadres et dirigeants de s'impliquer en faveur d'une action à l'impact sociétal fort et durable, dans un esprit de transparence, de professionnalisme et d'efficacité.

Depuis sa naissance, l'association s'est fortement développée et réunit une diversité d'entreprises. Si les **grands groupes** ont été les premiers à s'impliquer, ils ont été rejoints par des **ETI, PME et TPE** toujours plus nombreuses. Réunir autour de son action, la plus grande diversité possible de tailles d'entreprise est un enjeu fort pour NQT, notamment en raison de son déploiement en régions où chaque territoire a une dynamique économique qui lui est propre.

Enfin, la diversification des types d'entreprise s'accompagne de **l'accroissement du nombre des secteurs d'activité représentés** afin de maintenir la mise en relation des parrains/marraines et jeunes diplômés en fonction des spécialités. Les secteurs en tension, les nouveaux métiers, les métiers fortement spécialisés... la majorité des situations doit être représentée à terme grâce aux diverses activités des mécènes de NQT.

b. Les partenariats publics et institutionnels : une diversification des collaborations

Ministères et préfetures

Deux Ministères soutiennent l'action de NQT au travers de leur politique :

- ▶ Le **Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social** soutient l'action de l'association via la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).
- ▶ Le **Ministère de la Ville** via le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET, ex ACSÉ) et les DRJSCS des différentes régions d'implantation, soutient l'action de NQT en faveur des jeunes diplômés des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

En outre, la **Délégation interministérielle pour l'égalité des chances des Français d'Outre-mer** apporte son soutien à NQT dans le cadre de l'opération « Nos Outre-mer ont des Talents ». Ces subventions viennent compléter l'implication des entreprises et permettent le bon développement de NQT dans le respect des engagements pris par l'association dans le cadre de conventionnements.

Les réserves parlementaires

Les parlementaires (députés et sénateurs) détiennent une réserve parlementaire : un ensemble de subventions d'État. Ces subventions, proposées par les parlementaires, participent notamment au soutien des activités menées par des associations, comme NQT.

Les fondations

Les fondations accompagnent NQT sur des investissements permettant à l'association de se déployer tout en conservant une démarche qualitative et de proximité. Voici des exemples :

- ▶ La Fondation Société Générale : ouverture de la région Poitou-Charentes
- ▶ La Fondation RATP : déploiement de l'action dans le Val-d'Oise
- ▶ La Fondation Batigère : investissement matériel pour la région Nord-Pas-de-Calais

Les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales soutiennent financièrement NQT par deux biais :

- ▶ Les **villes** et les **intercommunalités** par des adhésions
- ▶ Les **Conseils régionaux** et les **Conseils départementaux** par des subventions

Ces deux formes de soutien renvoient chacune à un type de conventionnement distinct, dont une mise en œuvre opérationnelle différente dépend. Ces partenariats, quels qu'ils soient, répondent à la volonté de l'association de **s'impliquer localement** et de **renforcer ses actions de proximité**. Les collectivités animent effectivement des réseaux dans le cadre de leurs politiques publiques au sein desquels NQT souhaite s'intégrer : réseaux économiques pour toucher les entreprises, acteurs locaux de la jeunesse, de l'emploi, de la ville pour sensibiliser les jeunes.

c. PÔLE EMPLOI / APEC / établissements d'enseignement supérieur

PÔLE EMPLOI et APEC

Le partenariat entre NQT et PÔLE EMPLOI vise principalement à faire connaître l'association au public inscrit à l'agence et éligible au dispositif par différents moyens. Complémentaires dans leurs actions, NQT et PÔLE EMPLOI échangent tout au long de l'année pour parfaire leur méthodologie de travail, dans la perspective de toucher un maximum de jeunes potentiellement éligibles au dispositif. La convention nationale, renouvelée dans le cadre d'un avenant en date de 2014, signée entre NQT et PÔLE EMPLOI se décline en chartes régionales répondant aux spécificités des bassins d'emploi locaux.

La convention entre NQT et l'APEC répond aux mêmes exigences. Ce partenariat est déployé dans les régions où NQT est implanté.

Les établissements d'enseignement supérieur

Au contact des jeunes diplômés, NQT constate que l'orientation demeure la première des discriminations à l'embauche. Aussi, dès 2009, l'association noue des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur afin de sensibiliser les étudiants à leur insertion professionnelle et les informer sur le dispositif de parrainage et les actions complémentaires qu'elle porte.

L'objectif visé par NQT est d'accélérer l'entrée dans la vie active des étudiants en leur faisant prendre conscience de l'intérêt de suivre une formation en adéquation avec les besoins des entreprises, et de les inviter à s'inscrire à NQT dès leur diplôme obtenu pour réduire leur période de recherche d'emploi.

En lien avec les pôles d'insertion professionnelle des établissements partenaires, NQT organise :

- ▶ **des "découvertes métiers"** à travers des visites en entreprise pour en savoir plus sur une palette de métiers dans différents secteurs et intégrer pendant quelques heures le monde de l'entreprise.
- ▶ **des rencontres dans l'établissement**, sur différentes thématiques et des présentations d'entreprises : en collaboration avec les parrains/marraines, membres d'entreprises mécènes et le corps professoral.

- **des animations d'ateliers** ou des sessions sur les techniques de recherche d'emploi : préparer les étudiants à leur recherche de stage ou d'emploi en animant des ateliers d'aide à l'insertion professionnelle (rédaction d'un CV, lettre de motivation...).

En juin 2015, **18 universités** sont partenaires de NQT en Île-de-France, Aquitaine, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, P.A.C.A, Picardie, Nord-Pas-de-Calais et Languedoc-Roussillon mais aussi dans les DOM.

En outre, NQT noue des partenariats avec des **instituts de formation et des grandes écoles** (dans le cadre de leur programme « Égalité des chances ») :

- **HEC ENTREPRENEURS** : une dizaine de jeunes diplômés inscrits à NQT, ayant un projet entrepreneurial, a l'opportunité de participer au séminaire du Mastère sur la création d'entreprise. En outre, un jeune diplômé intègre, à titre gracieux, le prestigieux Mastère HEC Entrepreneurs. Olivier WIGNOLLE, Président de ALLIANZ Real Estate, est parrain de la promotion 2014/2015.
- **CESI Angoulême et FormaSup Ain Rhône Loire** : information des étudiants afin qu'ils s'inscrivent à NQT une fois leurs études terminées.
- **l'INSEEC, Sciences Po Bordeaux et CAP'ESSEC** : actions spécifiques en faveur des étudiants de ces établissements, issus des quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés.

En outre, depuis octobre 2014, **Montpellier Business School** accompagne NQT dans le cadre d'une mission de mécénat de compétences en Languedoc-Roussillon. Un collaborateur de l'école déploie le dispositif NQT dans la région.

Partenaires sociaux et organisations patronales

Après avoir noué des relations partenariales avec le MEDEF et la CGPME, **NQT continue les démarches initiées en 2013 auprès des syndicats salariés. Alors qu'ils sont de plus en plus impliqués par les entreprises, notamment dans leur coopération avec NQT**, l'association a souhaité se rapprocher de ces acteurs pour les sensibiliser à son dispositif et envisager d'éventuels partenariats, notamment au sein des entreprises.

Le partenariat NQT - CFTC Cadres

En 2015, NQT initie avec le CFTC Cadres la première collaboration avec un syndicat de l'histoire de l'association. Ce partenariat vise à **sensibiliser les membres de CFTC Cadres** à son action partout où est implantée l'association afin d'accroître le nombre de parrains et marraines au sein des entreprises mécènes mais également de renforcer le nombre de structures adhérentes à l'association.

Fédérations et ordres professionnels

Autre forme de soutien au projet porté par NQT, la **Fédération Syntec** soutient les Rencontres Nationales pour l'égalité des chances, dans le cadre de la convention de coopération signée le 23 décembre 2008 entre le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la Fédération, avec le concours des fonds collectés au titre de la taxe d'apprentissage.

Enfin, l'Ordre des Géomètres Experts a été le premier ordre de professions réglementées à adhérer à l'association.

d. Les donateurs

La reconnaissance d'intérêt général obtenue en 2014 permet aux soutiens de NQT de diversifier leurs contributions mais aussi à de nouveaux mécènes d'accompagner l'association.

Voici des exemples de donations en 2014 :

- JCDecaux et Fondation RATP : campagnes d'affichage (500 faces 4x3 en Ile-de-France pour JCDecaux et 600 faces 62x100cm sur le réseau RATP pour la Fondation RATP)
- Collaborateurs de Société Générale Rhône-Alpes, campagne de levée de fonds pour soutenir NQT, à l'occasion des Citizen Commitment Games organisés pour les 150 ans du groupe bancaire
- Google : dotation mensuelle Adwords/Grants et mécénat de compétences pour accompagner la campagne de communication sur les réseaux sociaux de NQT
- ...

3 - NQT : UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES JEUNES DIPLÔMÉS VERS L'EMPLOI

a. Le parrainage Le profil du parrain / de la marraine : expérience et expertise

Les parrains et marraines sont des cadres ou dirigeants en activité et expérimentés, des collaborateurs étant en position de management et/ou de décision, disposant d'au minimum huit ans d'expérience.

Les parrains et marraines sont **bénévoles et volontaires**. Ils font bénéficier de leur expérience aux jeunes diplômés, les « filleuls », qu'ils accompagnent dans leur recherche d'emploi et qu'ils aident à la constitution de leur réseau professionnel.

Un parrain ou une marraine n'a **aucune obligation de résultat**, mais s'engage à faire bénéficier de son expertise, voire de son réseau, à son filleul.

La relation de parrainage : professionnalisme et humanisme

L'association crée les relations de parrainage en affectant les parrains et marraines aux jeunes diplômés inscrits au dispositif. Dans la mesure du possible, l'association veille à faire correspondre le domaine de formation des filleuls et le domaine d'expertise des parrains ou des marraines.

La relation de parrainage permet au filleul de bénéficier d'un accompagnement sur ses outils de recherche (CV, lettre de motivation, simulation d'entretien) et son projet professionnel (analyse des expériences personnelles et professionnelles, des souhaits d'insertion professionnelle en matière de secteurs d'activité, de métiers, de structures...). À l'issue de ces premières étapes de découverte mutuelle, le parrain ou la marraine peut aider son filleul à constituer et entretenir son réseau.

Profondément humaine tout en restant professionnelle, la relation de parrainage permet au jeune de reprendre confiance en lui et de profiter de conseils avisés mais aussi de l'écoute et du regard attentifs d'un professionnel expérimenté, dans le cadre de sa recherche d'emploi.

Le parrainage collégial : mobilisation et volontariat

Le parrainage collégial est l'implication de plusieurs collaborateurs dans le cadre du partenariat conclu entre l'entreprise ou l'institution et l'association. En 2014, 3 046 parrains et marraines ont accompagné 4 551 jeunes diplômés. Depuis le lancement du dispositif, ce sont **plus 6 730 parrains et marraines** qui ont accompagné près de **26 000 jeunes diplômés** (chiffres juin 2015).

La mobilisation des collaborateurs est un enjeu décisif pour NQT. **Il est essentiel que le nombre de parrains et marraines croisse dans une proportion similaire à celui des jeunes diplômés.** Pour cela, NQT encourage ses mécènes à mobiliser toujours plus de collaborateurs et mène une campagne de développement intensive.

L'animation du parrainage collégial : écoute et partage

Pour déployer le parrainage, NQT invite les entreprises à mobiliser leurs collaborateurs lors d'un événement de **lancement de partenariat**, organisé en leurs locaux, en présence de leur direction et de celle de l'association. Ce type d'événement est organisé dans toutes les régions d'implantation de l'association.

Il peut d'ailleurs se combiner avec un **lancement de parrainage** au cours duquel NQT présente le dispositif et lève les éventuelles appréhensions sur l'accompagnement d'un jeune diplômé.

NQT propose aux entreprises d'organiser des **campagnes de communication interne**, des tenues de stand, des tours des open spaces, de participer à un événement RH ou RSE déjà mis en place par leurs soins...

De plus, l'association invite les entreprises à réunir les parrains et marraines dans le cadre de **bilans de parrainage** tous les six à huit mois. Ces réunions sont des temps d'écoute, de dialogue et d'échange qui favorisent le partage d'expérience entre parrains et marraines tout comme la remontée d'information à l'association, qui s'efforce de

lever les éventuels blocages, de proposer des outils pour faciliter leur implication.

Enfin, NQT préconise également aux collaborateurs engagés de parler du dispositif autour d'eux. La **cooptation**, notamment dans le cadre des opérations « Parrains et marraines au carré », est un des meilleurs vecteurs de communication et de sensibilisation des cadres et managers au dispositif NQT.

Pour l'animation du parrainage, chaque mécène nomme un ou des interlocuteur(s) privilégié(s), le(s) **référént**(s) et **ambassadeur**(s), en son sein. L'« ambassadeur » est un collaborateur de haut niveau qui détermine la stratégie de la collaboration avec NQT. Le « référént » est chargé de suivre les activités menées en coopération avec l'association : parrainage, actions complémentaires (animations RH / partenariats institutionnels) et communication.

Des séances d'échanges sont organisées spécifiquement pour les référents. Ce sont les **réunions des référents**, qui permettent d'échanger, de partager les bonnes pratiques et les retours d'expérience sur le développement du parrainage, l'animation de la communauté des parrains et marraines, la mobilisation des collaborateurs dans le cadre d'animations RH.

En 2014, **601 ambassadeurs et référents** agissent activement dans le cadre des collaborations mises en place.

b. Les actions complémentaires

Persuadé que la multiplication des contacts avec les professionnels est une solution concrète et efficace au problème d'insertion professionnelle des jeunes bénéficiaires de l'association, NQT leur propose des animations RH visant à parfaire leur recherche d'emploi, renforcer leurs compétences et accroître leur connaissance du marché du travail et des codes de l'entreprise, voire des institutions s'ils se destinent à les intégrer.

Ces événements sont généralement organisés dans les locaux des partenaires-mécènes. Si la part des actions animées par les entreprises reste majoritaire, NQT s'efforce de proposer aux jeunes diplômés des actions organisées avec ses collectivités partenaires. Les animations RH :

► **atelier coaching** : atelier interactif animé par un/des collaborateurs RH ou métiers. Ce type d'atelier peut traiter de thématiques diverses et variées : outils de recherche (CV, lettre de motivation, entretien), e-reputation, gestion du temps, entretien en anglais, présentation orale...

► **découverte des métiers / d'un secteur d'activité** : atelier interactif animé par un/des collaborateur(s) RH ou métiers, qui permet de sensibiliser les jeunes sur des métiers ou un secteur d'activité en tension. Cet atelier peut également être décliné en sessions de recrutement.

► **visite de site / de services** : animée par les collaborateurs localement impliqués, elle permet aux jeunes diplômés d'être mis concrètement en situation dans un environnement professionnel et de découvrir différents métiers.

► **transférabilité de compétences** : action concrète afin d'accompagner les jeunes issus d'une formation peu professionnalisante et/ou dans un secteur offrant peu de possibilités d'embauche, en favorisant leur employabilité dans un secteur à plus fort potentiel en termes de recrutement, tout en utilisant les compétences et aptitudes acquises lors de leur formation initiale.

► **action sur-mesure** : certains mécènes proposent des formules innovantes aux jeunes diplômés. Des entreprises ont proposé aux jeunes d'être coachés par différents collaborateurs RH lors d'une journée d'immersion, au sein même des locaux de NQT à Saint-Denis ou dans leurs locaux (BRISTOL-MYERS SQUIBB, VOLKSWAGEN, EXPERIAN). En 2014, dans le cadre de son partenariat avec le Rotary Club du 91, des jeunes ont pu bénéficier de deux week-ends de coaching sur-mesure.

c. Les outils web 2.0

En complément du parrainage et des animations RH, NQT donne la possibilité aux jeunes diplômés d'avoir gratuitement accès à des outils en ligne pour professionnaliser leur recherche d'emploi :

Gymglish : perfectionnement en anglais en ligne offert pendant 3 mois à tout jeune inscrit au dispositif. Si le

jeune est assidu, la gratuité est renouvelée pour un nouveau trimestre, puis après son embauche.

Cut-e : Tests et questionnaires sur les aptitudes verbales et numériques, la personnalité et l'orientation professionnelle. Une fois les tests passés, le jeune peut transmettre à son parrain ou sa marraine le rapport complet auquel il a accès.

NQTraining (offert par la Fondation CrossKnowledge) : E-Formations sur des axes de développement ciblés, accompagnées d'un tableau de suivi et de contenus pédagogiques et ludiques (vidéos, quizz...). Cette plateforme propose également un espace dédié à l'échange et à la discussion. Cet outil est aussi disponible pour les parrains et marraines.

3 - NQT : UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ DES JEUNES DIPLÔMÉS VERS L'EMPLOI

Premier réseau d'égalité des chances, NQT anime ses différentes communautés afin de faire progresser l'association et que son dispositif soit toujours plus performant, mais également pour offrir à ses bénévoles et bénéficiaires la possibilité de profiter de son réseau. Pour cela, **l'association a mis en place différents organes et réunions partout où elle est implantée.**

Les COPIR : Comités de Pilotage Régionaux

Fort de sa volonté d'accroître sa proximité avec les territoires et de respecter le contexte économique et social de chacune des régions où elle est implantée, l'association a créé des Comités de Pilotage régionaux, les COPIR.

Ces COPIR sont composés de représentants des mécènes (70%) et des partenaires publics et institutionnels (30%) de NQT. Ils se réunissent deux à trois fois par an. Ces Comités ont pour objectif de **fédérer et animer la Communauté des parrains et marraines de NQT en région** et de représenter l'association lors d'événements locaux. Les membres de ces COPIR sont les **ambassadeurs de NQT en région**, ils accompagnent le Responsable du Développement régional dans sa mission de déploiement de l'association et le renforcement de sa notoriété.

Les réunions de la Communauté des parrains et marraines

Depuis plusieurs années, l'association organise des réunions inter structures des parrains et marraines d'une même région. Plus que des bilans de parrainage, ces événements sont des **moments conviviaux, d'échanges de bonnes pratiques, de partage d'anecdotes sur les relations**

de parrainage et surtout de réseau. Les réunions de la Communauté des parrains et marraines sont mises en place deux fois par an dans chacune des régions où est implantée l'association.

La Communauté des jeunes

Alors que près de 26 000 jeunes diplômés ont bénéficié de l'accompagnement proposé par NQT, l'association entend bien animer ce formidable potentiel de cadres. Il s'agit pour NQT d'apprendre aux bénéficiaires accompagnés à constituer un **réseau générationnel** mais aussi de faire des premiers bénéficiaires de futurs parrains et marraines.

En complément, NQT a créé un **groupe LinkedIn** spécialement dédié aux jeunes diplômés, leur soumettant ainsi un autre moyen de se mettre en relation entre eux.

En outre, l'association a lancé, en juillet 2014, les afterworks de la Communauté Jeunes de NQT. Ces afterworks sont animés par des parrains et marraines, dans les locaux d'une entreprise. Les invités sont exclusivement des jeunes, actuels bénéficiaires et embauchés.

Pour en savoir plus :

Site internet www.nqt.fr

E-mail : contact@nqt.fr

Téléphone : 01 49 21 94 10

Réseaux sociaux

Compte Twitter : @Asso_NQT

Page Facebook : /nosquartiers

Page LinkedIn : Association NQT

Compte Dailymotion (videos) : nqtmotion ■

Réforme du dialogue social : vers quoi allons-nous ?

Le projet de loi « Rebsamen » a été largement adopté par les députés le 2 juin dernier en première lecture et continue la « navette parlementaire ». Consultée précédemment dans le cadre de la Commission Nationale de la Négociation Collective, la CFTC a accueilli ce texte avec certaines réserves tant il est difficile, en l'état, d'apprécier ses impacts réels sur les voies et les moyens du dialogue social. Toujours en discussion au Parlement, la réforme est donc susceptible de modifications, la création de commissions paritaires pour les TPE faisant l'objet d'une certaine opposition au Sénat. Pour autant, la CFTC Cadres vous propose un tour d'horizon des principales dispositions du *projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi*. Son Titre I, le seul véritablement consacré au dialogue social, se divise en quatre chapitres dont nous vous livrons les grandes lignes.

Le 1^{er} chapitre vise à instaurer une représentation universelle des salariés des très petites entreprises (TPE, moins de 11 salariés) en créant des commissions régionales paritaires composées de salariés et d'employeurs issus de ces entreprises. De telles commissions existent déjà mais doivent être prévues par un accord de branche, ce qui n'est que trop rarement le cas (ce dispositif existe par exemple pour les professions libérales). En l'état actuel des choses, la grande majorité des 4,6 millions de salariés des TPE est « laissée au bord du chemin », ce que la CFTC déplore de longue date.

Ces commissions auraient pour objectif de devenir des instances incontournables de concertation pour les TPE sur des sujets tels que la GPEC, l'emploi ou les conditions de travail. Elles seraient également compétentes pour remplir des missions opérationnelles de conseil et d'information au bénéfice des salariés et des employeurs.

Les membres de ces commissions devraient être désignés respectivement par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, en fonction de leur audience. Si ces commissions constituent pour nous

une large avancée, leurs pouvoirs semblent limités et c'est actuellement la disposition qui fait le plus débat, en particulier au Sénat.

Le chapitre 2 s'attache à **valoriser le parcours professionnel des élus et des délégués syndicaux** dans l'entreprise en leur accordant de nouveaux droits et en tentant d'améliorer la reconnaissance et la qualité de leurs parcours.

Il est vrai que l'engagement syndical fait « peur » à de nombreux salariés qui craignent qu'il soit une source de discrimination ou un frein à leur carrière, ce qui provoque une « crise des vocations ». Le projet de loi voudrait y remédier grâce à différents dispositifs.

Les salariés engagés dans un mandat bénéficieront d'un entretien individuel avec leur employeur pour examiner les modalités pratiques et concrètes d'exercice de leur mandat. Un entretien approfondi permettra également de valoriser l'expérience et les compétences acquises.

Un dispositif national de valorisation des compétences doit être créé pour les salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel et une certification permettra de reconnaître certaines compétences liées à l'exercice de leur mandat.

Le projet de loi souhaite également instaurer une garantie de non-discrimination en termes de salaires. Pour les représentants du personnel dont les heures de délégation dépassent 30 % de leur temps de travail, il serait instauré un mécanisme leur garantissant une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les autres salariés (relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable).

Pour assurer une plus grande parité dans les institutions représentatives du personnel, le texte instaure l'obligation de présenter des listes de candidats comportant une proportion équilibrée de femmes et d'hommes.

Le chapitre 3 s'intéresse aux institutions représentatives du personnel (IRP) afin de les rendre selon l'exposé des motifs du projet de loi, *plus lisibles, plus efficaces et de les adapter à la diversité des entreprises*.

Partant du constat que trop d'entreprises sont dépourvues d'IRP, le projet de loi souhaiterait **étendre jusqu'aux entreprises de moins de 300 salariés la possibilité de créer une délégation unique du personnel (DUP) regroupant délégué du personnel, comité d'entreprise et, nouveauté, CHSCT**. Jusqu'à présent, cette option n'était ouverte qu'aux entreprises de moins de 200 salariés. La DUP présente l'avantage d'un fonctionnement plus simple avec des interlocuteurs uniques ayant une vision d'ensemble des problématiques de l'entreprise. Toutes les institutions demeurent, ainsi que leurs missions, compétences et moyens. Il n'est pas anodin que plus de 60 % des entreprises de moins de 200 salariés aient déjà opté pour cette forme de représentation des salariés.

Le projet de loi prévoit également la possibilité de regrouper les IRP par accord majoritaire pour les entreprises de plus de 300 salariés, afin *d'adapter le cadre du dialogue social à la diversité des entreprises*. La nouvelle instance pourrait se substituer au CE, au CHSCT, et aux DP et devra exercer l'ensemble des attributions des différentes instances regroupées.

Enfin, la loi souhaite clarifier le rôle respectif de chaque instance en matière de consultation, en leur permettant de tenir des réunions communes, en facilitant le recours à la visioconférence et en simplifiant certaines règles, par exemple relatives au PV ou aux conditions d'enregistrements et de sténographie des séances.

Le chapitre IV du projet de loi prévoit quant à lui de **simplifier et de rationaliser l'ensemble des obligations d'information et de consultation et des obligations de négociation dans les entreprises**. Le texte part du constat que ces obligations se sont accumulées au fil des réformes et constituent aujourd'hui un ensemble

complexe, mal appliqué et saturant l'agenda social. Il est donc prévu de regrouper les 17 obligations actuelles d'information et de consultation récurrentes du comité d'entreprise en trois grandes consultations selon leurs thèmes :

- ▶ Les orientations stratégiques et leurs conséquences
- ▶ La situation économique et financière de l'entreprise
- ▶ La politique sociale de l'entreprise.

Le texte prévoit également de regrouper les négociations obligatoires au niveau de l'entreprise en trois négociations portant sur :

- ▶ La rémunération, le temps de travail et la répartition de la valeur ajoutée
- ▶ La qualité de vie au travail
- ▶ La gestion des emplois et des parcours professionnels

Si pour nous, CFTC Cadres, il est nécessaire de donner un nouveau dynamisme au dialogue social, cela n'implique pas pour autant de faire complètement table rase du dialogue social tel qu'on le connaît actuellement. En effet, au cours de la seule année 2014, plus de 900 accords de branches et plus de 36.000 accords d'entreprises ont été conclus sur des thèmes aussi variés que les relations de travail, l'emploi des jeunes et des seniors, la protection sociale complémentaire, le temps partiel et bien d'autres encore. Une refonte des conditions et des moyens du dialogue social est donc pour nous envisageable à condition qu'elle ne devienne pas synonyme d'appauvrissement car les enjeux sont trop importants. La CFTC insiste depuis longtemps sur la nécessité de généraliser le dialogue social, en l'étendant à toutes les entreprises, quelles que soient leurs tailles, par la création d'un Comité Paritaire Permanent du Dialogue Social ainsi que sur la nécessité d'une meilleure reconnaissance de l'action syndicale comme de ses acteurs. ■



Article réalisé par T. PANOUILLÉ
Date d'écriture : fin juin 2015

Négociation sur les retraites complémentaires : où en sommes-nous ?

Après les quatre séances de négociation qui ont eu lieu avec l'ensemble des partenaires sociaux (17 février, 20 mars, 10 avril et 27 mai 2015) et les trois bilatérales qui les ont suppléées (30 mars, 18 mai et 15 juin), il est temps de faire un point sur l'évolution des négociations pour l'AGIRC mais aussi pour l'ARRCO à laquelle les cadres sont affiliés également.

Rappelons dans un premier temps le contexte de cette négociation intervenue seulement deux ans après la conclusion de précédent accord. Depuis 2008, les résultats de l'AGIRC et de l'ARRCO sont déficitaires (il y a plus de pensions versées qu'il n'y a de ressources pour les verser) entraînant une diminution des réserves. En effet, à réglementation constante, le GIE AGIRC-ARRCO estime que ces dernières seront épuisées en 2017 pour l'AGIRC et en 2025 pour l'ARRCO, faisant de fait baisser les pensions de 11% de façon viagère pour les cadres. Il faudra donc trouver 8,4 milliards d'euros à horizon 2017 afin de sauver le niveau des pensions sans épuiser complètement nos réserves.

Rappelons en outre, que ces résultats sont la conséquence de la crise économique et financière qui a touchée et touche encore notre pays. En effet, le nombre de chômeurs a augmenté réduisant du même fait le nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités (1,7 cotisants pour un retraité et 1,3 cotisants en 2017). Ce problème économique est doublé d'un problème démographique lié au départ à la retraite de la génération dite du « baby-boom » plus nombreuse que les générations précédentes.

Rappelons en outre que l'accord du 13 mars 2013 qui respectait l'équilibre dans l'effort entre salariés, entreprises et retraités, n'a pas produit tous les effets initialement prévu. Une partie des efforts avaient pour base des prévisions gouvernementales de croissance, d'inflation et d'augmentation de la masse salariale trop optimistes par rapport à ce qu'il s'est réellement produit économiquement. Pour exemple, la moindre revalorisation de la pension de retraite

moins 1 point devait dégager dans sa globalité quelque 1,6 milliards d'euros à l'horizon 2017, hors la très faible inflation n'a pas permis d'économiser cette somme.

C'est dans ce contexte et avec la volonté de sauvegarder la retraite complémentaire par répartition que la CFTC (accompagné de représentants de la CFTC Cadres) est entrée dans ces négociations. En ce sens, et comme en attestait déjà la conclusion du rapport final de la Cour des comptes sur les retraites complémentaires, la CFTC entend bien prendre toutes ses responsabilités : « Les partenaires sociaux ont su assumer pleinement depuis leur création leurs responsabilités et, mieux que les pouvoirs publics pour le régime général, définir à chaque période de crise une démarche volontaire, méthodique, rigoureuse et attentive à la juste répartition des efforts entre tous les acteurs. C'est en se fondant sur ces mêmes principes de responsabilité, de justice et de solidarité qu'ils sauront à n'en pas douter relever les lourds défis auxquels ils sont aujourd'hui confrontés ».

En ce sens il faut rappeler les principes auxquels la CFTC reste très attachée pendant ces négociations. En premier lieu, la CFTC entend faire respecter un **principe d'équité** dans l'effort, dans le cadre d'un Accord National Interprofessionnel visant à pérenniser l'AGIRC et l'ARRCO. Chaque composante du système doit donc participer ; ainsi **l'accord devra mettre à contribution les actifs, les entreprises et les retraités** en tenant compte de l'évolution contrastée des ressources de chaque catégorie.

A l'instar de ce principe d'équité, la CFTC est attachée **au principe de solidarité** qu'elle soit intergénérationnelle, ou qu'elle soit dirigée vers **les plus petites pensions et l'équilibre entre femmes et hommes**. Enfin, un dernier principe ne peut être oublié car c'est aussi la finalité du système : la **dimension sociale de la retraite complémentaire. Notre rôle premier est de servir des pensions de bon niveau** et cette dimension sociale ne sauraient être sacrifiée.

Propositions paramétriques :

Ces principes nous conduisent aux propositions de fond que la CFTC a formulé ou qu'elle a refusé. Concernant les cotisations et dans le respect du principe d'efforts partagés, nous considérons qu'elles sont la condition sine qua non à la signature de cet accord. Cette augmentation même faible des cotisations aurait le mérite de faire participer les employeurs et les salariés à l'effort nécessaire à la sauvegarde des régimes de retraite complémentaire. Les organisations syndicales sont d'accord sur ce point, mais pas les organisations patronales, qui considèrent que cela atténuerait les effets du CICE et du pacte de responsabilité. La CFTC s'interroge également sur la mise en place, entre les partenaires sociaux et l'URSSAF, d'un contrôle de l'assiette de cotisations permettant la récupération des cotisations impayées du fait du travail dissimulé. Ce contrôle devra se faire dans le respect des prérogatives des partenaires sociaux, en application de la loi de financement pour la sécurité sociale de 2007. Il faudrait donc mettre en place les décrets issus de l'article L.243-7 du CSS, en concertation accrues entre les acteurs concernés.

En outre, la CFTC est d'accord sur le principe du versement des contributions à 100% de l'Etat et de l'UNEDIC. Elle s'oppose en revanche, à l'attribution à partir de 2015, des droits chômage UNEDIC à proportion des financements reçus, faisant du chômeur la variable d'ajustement du système au détriment de son niveau de pension. Sur ce point, le MEDEF qui était favorable à la deuxième option, a finalement accepté de suivre l'article 7 de l'accord du 13 mars 2013, comme la CFTC le lui recommandait depuis le début de ces négociations.

De plus, la CFTC est restée très ferme dans l'ensemble des négociations sur le maintien, au minimum, de la réversion à son niveau actuel : 60 ans et 60% de réversion en AGIRC et 55 ans et 60% en ARRCO sans condition de ressources. Sur ce plan, nous avons également obtenu gain de cause

puisque le MEDEF a décidé de laisser la réversion en l'état (nous avons même obtenu que la réversion soit également possible dès 55 ans en AGIRC).

Enfin, même si la mesure peut être perçue comme douloureuse en termes de pouvoir d'achat, la CFTC est favorable à la prolongation de la moindre indexation des pensions de moins 1 point qui reste envisageable sur une période de deux ans avec maintien de la clause plancher. En effet, ce choix avait déjà été retenu en 2013, il a donc le mérite de s'inscrire dans la prolongation de l'accord précédent.

Ainsi et avec les mesures décrites ci-dessus, la CFTC considère qu'elle peut parvenir à un accord juste dans tous les sens du terme. Non seulement parce que chacun participe à l'effort : les salariés et entreprises par le biais des cotisations, les retraités par le biais de la moindre indexation ; mais aussi parce qu'il est juste socialement : la récupération des sommes liées au travail dissimulé montre qu'il faut lutter contre la fraude dans nos régimes et la préservation des points des chômeurs est capitale dans une société où le chômage en lui-même fait déjà office de condamnation dans l'esprit de nos concitoyens. D'autres mesures de justice sont également au programme de la CFTC comme la réversion très importante pour les femmes plus nombreuses à avoir une faible pension mais aussi l'extension de l'AGFF à la tranche C de l'AGIRC qui permettra d'éviter l'ambiguïté de liquider sa retraite en tranche B et C en différée l'une de l'autre... Quoiqu'il en soit, il en va de l'avenir de plus de 30 millions de personnes, il faudra donc se battre pour nos retraites complémentaires jusqu'à la dernière ligne droite qui a été repoussé en fin d'année 2015, faute de compromis suffisant à la signature d'un accord actuellement. ■

Clémence CHUMIATCHER
Ecrit le 18 juin 2015





Réforme de la Formation Professionnelle : Quelques conseils aux Représentants du Personnel qui souhaitent renforcer la visibilité des salariés sur leurs parcours professionnels.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a vocation à sécuriser les parcours professionnels et à faciliter l'accès des publics les plus fragiles. Comme toute réforme, elle modifie les équilibres et usages antérieurs. Expert auprès des Comités d'Entreprises, Sextant Expertise pointe quelques modifications qui réclament une adaptation de la part des Représentants du Personnel.

S'entendre sur les déterminants d'une formation de qualité

La réforme induit la défiscalisation du budget formation : les règles d'imputabilité et l'imprimé Cerfa 2483 auront disparu en juin 2015, au profit de règles d'éligibilité au financement de la formation professionnelle continue, dont l'appréciation se fera par l'organisme collecteur. Un accord avec les partenaires sociaux pourra définir ce qui relève ou non de la formation professionnelle.

Une grande vigilance s'impose donc dans cette négociation, dans un contexte où se généralisent les actions de *e-learning*, les formations d'une demi-journée ou les actions de sensibilisation accolée à un projet d'entreprise.

L'entrée en vigueur de la réforme

- Les règles précédemment en vigueur s'appliqueront une dernière fois lors de la collecte en 2015 des contributions dues au titre de la masse salariale annuelle brute 2014.
- La dernière déclaration fiscale 2483 a été produite en mai 2015 au titre de l'exercice 2014.

La connaissance des orientations stratégiques à 3 ans est un préalable à toute négociation sérieuse.

Garantir une information pertinente

La Loi de Sécurisation de l'Emploi (2013), la réforme de la formation professionnelle (2014), puis celle du dialogue social (actuellement en discussion), structurent l'obligation d'information des représentants du personnel (voir encadré).

D'une part, les accords de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) incluent désormais sur 3 ans les orientations de la formation professionnelle, les publics prioritaires, les compétences et qualifications à acquérir. D'autre part, il est désormais possible de présenter un plan de formation à 3 ans (la consultation du Comité demeure annuelle).

Enfin, les consultations en lien avec la formation professionnelle seront injectées dans deux des trois nouveaux temps forts d'information-consultation du Comité : les orientations stratégiques, étendues à la GPEC et aux orientations de la formation professionnelle (en début d'année) ; les politiques

Informations obligatoires à transmettre au Comité d'Entreprise (à défaut aux Délégués du Personnel), à la commission formation et aux Délégués Syndicaux

Jusqu'à présent (art. L. 2325-26)	À partir du plan de formation 2015
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Orientations de la formation professionnelle ▪ Résultats d'éventuelles négociations de branche ; ▪ Déclaration fiscale 2483 et informations figurant au bilan social ; ▪ Conclusions d'un éventuel contrôle de la formation ; ▪ Bilan du plan de formation réalisé de l'année n-1 et de l'année en cours ; ▪ Bilans pour les contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation (DIF) ; ▪ Bilan de l'apprentissage. 	<p>Aux informations ci-contre (hors Cerfa 2483, qui disparaît) s'ajoutent les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années et nombre d'entretiens ayant donné lieu à un état des lieux récapitulatif ; ▪ Taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ; ▪ Nombre de salariés ayant utilisé leur CPF sur le temps de travail et nombre d'abondements réalisés par l'entreprise ; ▪ Dépenses de formation de l'entreprise en % de la Masse Salariale. <p>Un accord d'entreprise peut compléter cette liste et définir les modalités de transmission de l'information (L. 2242-15).</p>

Quelques exemples d'enrichissement des indicateurs de suivi de l'effort de formation dans la BDES

Nous recommandons des données de plan et de bilan, suivies au moins 3 ans à méthode de calcul identique, déclinées par catégories professionnelles, sexes et publics prioritaires (salariés + 45 ans, salariés n'ayant pas suivi de formations depuis 3 ans, emplois sensibles, etc.) et par nature ou qualité de formation (si possible convenue par accord).

- nombre de stagiaires ;
- nombre (et taux) de bénéficiaires ;
- nombre de contrats d'apprentissage signés,
- nombre moyen mensuel d'apprentis ;
- nombre d'heures de formation dispensées ;
- ventilation des dépenses (pédagogie, fonctionnement, versement à un organisme collecteur) ;
- frais pédagogiques moyens par stagiaire et par formation ;
- taux de formations non réalisées.

Rappel : les données sur le CPF sont inscrites de droit dans la BDES.

sociales, incluant plan et bilan de formation (en fin d'année). Afin que vous puissiez rendre *avis* motivés et *vœux* argumentés (la direction est tenue de répondre de la suite qu'elle entend leurs donner), veillez à **faire enrichir la BDES** (Base de Données Economique et Sociale, voir encadré ci-dessus) et faites-vous accompagner de **l'expert du Comité d'Entreprise**, qui pourra vous aider à construire votre argumentation, en faisant notamment le lien avec les enjeux de votre secteur d'activité, les conséquences prévisibles de la stratégie et de l'organisation retenues par votre entreprise.

Surveiller de près l'évolution de l'effort de formation

La réforme entérine une réduction drastique de la fiscalisation du plan de formation, contre l'augmentation des prélèvements relatifs aux fonds mutualisés (professionnalisation, CIF, CPF...). Dès 2016, l'obligation financière des entreprises se limite au versement de 1 % de la masse salariale à son OPCA (voir encadré ci-dessous).

En mutualisant d'avantage le financement de la formation et en facilitant l'accès des chômeurs aux fonds collectés, la réforme fait courir le risque d'une baisse des dépenses de formation dans les entreprises.

Nous vous invitons donc à **obtenir de votre direction des engagements** de maintien de l'effort de formation, non pas seulement du point de vue des montants affectés, mais aussi et surtout du % de bénéficiaires, de l'adéquation des formations délivrées aux enjeux nés des mutations économiques à l'œuvre dans votre secteur, et aux besoins des publics prioritaires.

Rappelez à l'employeur que la réforme de la formation professionnelle ne le dégage en rien de ses *obligations en termes d'adaptation des salariés à leurs postes de travail et de maintien de l'employabilité* (art. L. 6321-1). ■

Stéphanie TINGAUD et Frédéric GARDIN

www.sextant-expertise.fr

Expert-comptable auprès des CE
Expert du dialogue et de la négociation

Dépenses minimales de formation en % masse de la masse salariale

	Avant la réforme			À compter de 2015			
	- de 10	10-20	+ de 20	- de 10	10-49	50-299	300 et +
Nbre de salariés	- de 10	10-20	+ de 20	- de 10	10-49	50-299	300 et +
Plan de formation	0,40%	0,90%	0,90%	0,40%	↓ 0,20%	↓ 0,10%	↓ 0,00%
Professionnalisation	0,15%	0,15%	0,50%	0,15%	0,30%	↓ 0,30%	↓ 0,40%
Congés de formation	-	-	0,20%	-	0,15%	0,20%	0,20%
Fonds mutualisés (FPSPP)	-	-	-	-	↑ 0,15%	↑ 0,20%	↑ 0,20%
Financement CPF	-	-	-	-	↑ 0,20%	↑ 0,20%	↑ 0,20%
Total	0,55%	1,05%	1,60%	0,55%	1,00%	1,00%	1,00%

La culture de l'alternance n'est pas qu'une affaire de coordination

Le 30 avril 2015 à Brest, le Président de la République a relancé avec force la volonté d'une politique ambitieuse de l'apprentissage et à cette occasion certains observateurs ont parlé de « culture de l'alternance ».

Pourtant ce jour-là, comme dans l'importante loi de 2014 sur la formation professionnelle, il a été beaucoup question de dispositifs de l'apprentissage, mais très peu de la pédagogie de l'alternance.

Et quand on parle de pédagogie de l'alternance, tant au niveau des Commissions Professionnelles Consultatives qu'à celui des rencontres fréquentes d'enseignants et de maîtres de stages sur le terrain, le but premier est de s'efforcer de coordonner les savoirs académiques et les activités professionnelles de l'apprenti. Certes, il faut le faire, quant aux programmes, aux référentiels, aux prérequis, etc. Cependant ne doit-on pas insister tout autant sur une gestion pédagogique de l'altérité ? L'alternance (préfixe « alter ») est et doit rester un changement de contextes de l'« apprendre ».

La recherche d'une pédagogie fusionnelle de la « culture scolaire/ universitaire » et de la « culture d'entreprise » serait vaine et contre-productive. La pédagogie de l'interface doit accompagner le dépaysement pour que l'apprenti ne soit pas déconcerté et perdu. Cet accompagnement doit prévenir l'élève du changement de codes, d'éléments du langage, de ressenti et de relationnel, de finalités économiques plus ou moins pressantes, de temporalité, de climat social, etc., et non pas lui laisser croire que le professionnel n'est que l'application du scolaire.

De plus, tout ce que l'apprenti doit faire en temps T0 dans l'entreprise n'a pas été vu en cours qui lui se déroule sur

une durée ; et l'apprenti doit intégrer l'idée que chaque lieu de travail est un écosystème singulier tandis que le savoir académique se veut universel. Il doit être convaincu que le savoir académique est indispensable non seulement pour comprendre mais parce qu'il est lui-même porteur de potentialités d'adaptation à des situations nouvelles.

L'impression que la coordination entre les deux « apprendre » ne se fait pas très bien, ne doit donc trop pas décevoir les acteurs de la formation en alternance. Bref la ^pédagogie de l'interface n'est pas seulement celle des coordinations des apprentissages mais celle aussi d'une gestion de l'altérité de cultures différentes. Il ne s'agit pas de rendre semblables les « deux mondes » (Education/Métiers), mais de mettre en évidence les raisons de leurs différences et de leurs complémentarités, particulièrement dans la problématique de l'innovation « technique ». C'est paradoxalement la différence entre les 2 contextes qui constitue l'« en-commun » de l'école et de l'entreprise.

L'enjeu dépasse la seule réussite de l'apprentissage en alternance dans la lutte contre le chômage. La pédagogie de l'interface dans l'alternance est une acculturation des divers modes de pensée, d'agir et de ressentir. Elle ouvre sur une vraie culture « générale », une culture plurielle qui englobe les langages, les vécus et méthodes de diverses catégories socioprofessionnelles. Elle cultive le « travailler ensemble » et le respect de l'Autre. ■



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

CADRES-CFTC

N° 141 – Trimestriel juin 2015.
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,
C. Chumiatcher, F. Gardin
(Sextant Expertise), Gourmelon,
B. Ibal, M. Minhoto, T. Panouillé,
P. Poizat, S. Rochet et JP. Therry.
J. So

Crédit photos :

Delucq

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incofoto 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.



Aux portes du réalisme social...

Angoisse, appréhension, panique ou encore frisson... voilà les sentiments du spectateur à la sortie des salles obscures. Vous pourrez penser à ce stade de l'article, que la CFTC Cadres s'apprête à vous proposer le commentaire d'un film d'horreur et pourtant il n'en est rien. Sorti le 19 mai 2015 et récompensé d'un prix d'interprétation à Cannes pour son acteur principal Vincent Lindon, **« la loi du marché »** se conjugue bel et bien avec les sentiments décrits plus haut.

Le film décrit la vie et les péripéties d'un chômeur d'une cinquantaine d'années à la recherche d'un nouvel emploi. Entre crise du marché du travail, obsolescence des formations reçues et problèmes d'âge, le film retrace parfaitement les difficultés de notre société à fournir des emplois non précaires. Partant d'une scène difficile avec un conseiller Pôle emploi, le film nous plonge immédiatement dans le cercle vicieux de la précarité. En effet, plus la date de fin des allocations « chômage » se fait proche, plus notre protagoniste est prêt à baisser le niveau de ses exigences lors des entretiens d'embauche, allant jusqu'à accepter un travail sans rapport avec sa qualification : agent de sécurité dans un supermarché.

De cet emploi à caractère purement alimentaire, va découler un cas de conscience pour ce salarié : dénoncer des collègues pour maintenir son emploi. C'est ainsi que le film ne retrace pas seulement le destin brisé de ce licencié économique, mais aussi de ses collègues de supermarché mal payés au point de risquer leur place pour des points de fidélité de l'enseigne.

Un très grand nombre de problèmes sociaux étant abordés dans ce film, il nous faudra faire une sélection (également pour vous laisser découvrir le film sans vous en dévoiler trop de scènes). En premier lieu et comme déjà abordé plus haut dans l'article, le film dépeint la détresse et l'angoisse du chômage et réussit le tour de force de ne pas, pour autant, tomber dans le catastrophisme. Formation Pôle Emploi in-

daptée à la situation de la personne, incapacité à trouver des offres convaincantes, le salarié entre dans une procédure chronophage et répétitive de recherche d'emploi allant jusqu'à le démotiver dans le passage de ces entretiens, le forçant à entretenir sans fin ce cercle vicieux jusqu'à échéance de ses allocations.

En sus de la difficulté de trouver un emploi, notre protagoniste est également confronté à la situation difficile du handicap par le biais de son fils. Cette situation ajoute au poids de son quotidien, autant sur le plan physique et psychique (habillage de l'enfant, difficulté de compréhension) que sur le plan financier (cout d'environ 300 euros par mois pour le suivi des études). Ce film pose donc la question du rôle de l'aidant familial et de sa place dans notre société qu'il soit l'aidant d'un descendant ou d'un ascendant : en emploi, il sera souvent mis au ban de son entreprise et de ses promotions, hors emploi, il sera le dernier à retrouver un poste par peur des employeurs de possibles absences du fait de sa situation. La CFTC Cadres, bien consciente de ce problème, prône le rôle vertueux de la négociation en l'absence de dispositions légales sur les aidants familiaux : le don de jour de congé doit être partie prenante de chaque accord d'entreprise signé par nos soins. En outre, la CFTC Cadres attend du gouvernement une véritable grande loi sur la perte d'autonomie qui regrouperait toutes les formes de dépendance dans une cinquième branche de la sécurité sociale : handicap à proprement parlé et perte d'autonomie des personnes âgées.

En conclusion, toute l'équipe de la CFTC Cadres vous recommande « la loi du marché » à mi chemin entre un film et un documentaire réaliste sur la situation du marché de l'emploi. Bien d'autres questions sont abordées par ce film comme les accidents de travail, le minimum vieillesse (ASPA) ou encore le licenciement économique et le contentieux qui peut en découler, tous décrits avec autant de justesse que les autres sujets... mais nous n'en dirons pas plus au loisir pour vous de découvrir ce film. ■

Uniprévoyance, prévoir juste et loin



BythewayCreatcom - ©Planpicture

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.uniprevoyance.fr



UNIPRÉVOYANCE

La protection paritaire, l'engagement solidaire