Cadres CFTC
Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC

SPECIAL CONGRES
ST MALO - 25 ET 26 JANVIER 2017

Numéro 148 - 1er trimestre 2017 - http://cftc-cadres.fr - 3 euros

Syndicat CFTC Cadres
Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

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/***

SOMMAIRE

2 Renseignements
3 Edito
4 Optimisation fiscale
6 Résultats élections TPE

CONGRES CFTC CADRES
7 Remerciements - Modifications des Statuts
8 Rétrospective photos
11 Intervention P. Louis
12 Trombinoscope
14 APEC : intervention B. Hebert
16 AGIRC : intervention FX. Selleret
18 Intervention B. Ibal

20 Calendrier social
22 La motion d'orientation en BD
23 Calendrier Formations

Cadres, soyez heureux, le marché vous tend les bras !

C'est ce que laisse entendre une récente étude de l'Apec, qui montre que les intentions d'embauche de cadres dans les entreprises du privé atteindront des niveaux historiques en 2017 avec 225 000 recrutements, et peut-être jusqu'à 230 000 en 2019. Bonne nouvelle supplémentaire : cette embellie du marché concernerait toutes les générations et toutes les régions de France métropolitaine. À ceci près qu'il reste quand même les habituelles différences Paris-Province. Par exemple, le salaire cadre médian parisien s'établit à 51 k€ annuels bruts, quand il est de 45 k€ en province. Vous en saurez plus sur cette étude Apec dans notre prochaine newsletter « La lettre des Cadres » de début mars.

À la CFTC Cadres, nous avons toutes raisons d'être positifs et optimistes. En effet, les 25 et 26 janvier derniers, notre XVe Congrès nous a donné un élan fructueux. Les échanges ont été très vivants, l'assistance nombreuse, et nos partenaires toujours fidèles. Venez découvrir le nouveau Conseil et le Bureau, en pages 12-13.

Voici donc le premier numéro de « Cadres CFTC » de la mandature 2017-2021. Sous son nouveau look allégé – vous avez remarqué ? – il va relater les moments forts de ce Congrès de Saint Malo.

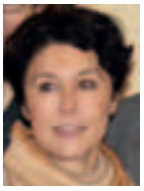
À tout seigneur, tout honneur : le Président confédéral Philippe Louis était bien sûr du voyage. Entre deux tables rondes, l'une pour déjeuner, l'autre pour débattre avec nos invités, il s'est adressé à l'ensemble des congressistes. Retrouvez en page 11 la teneur de son intervention.

Parmi les personnalités qui nous ont fait l'amitié d'une visite, Bertrand Hebert (Directeur général adjoint de l'Apec) et François-Xavier Selleret (Directeur général de l'Agirc et de l'Arrco) ont, chacun à leur tour, captivé tout l'auditorium. Pourtant, la situation est délicate : les organismes qu'ils dirigent participent au financement de la CFTC Cadres, et de ses équivalents dans les autres organisations syndicales ; or comme nous le savons, la fusion des régimes Agirc et Arrco prévue en 2019 va changer drastiquement le fonctionnement du paritarisme, notamment pour l'encadrement. Si vous voulez approfondir la question, allez voir page 23, il reste quelques places à notre formation des 5-6 avril « Appréhender les enjeux de la protection sociale ».

Chacun dans son domaine, nos deux invités ont insisté sur l'importance de la transformation digitale pour améliorer et étendre leurs services. L'impact de la digitalisation sur l'emploi, c'était le thème d'une table ronde très animée, précédée d'un brillant avant-propos de 15 minutes (transcrit en pages 18 et 19) dans lequel Bernard Ibal présentait sa vision du problème. Il plaçait la barre très haut pour la suite du débat !

Mais puisque nous sommes sur ce sujet, je vous livre un scoop : le Conseil de la CFTC Cadres vous annonce que « l'industrie numérique » sera au programme de l'un des dîners-débats de cette année. Un autre sera plus centré sur l'humain, nous y traiterons du malaise des cadres quadra et quinquagénaires, avec les dirigeants d'un grand groupe français. Plus de précisions suivront prochainement, restez aux aguets…

Bernard Hayat
Secrétaire Général



Brigitte de Château-Thierry
Présidente

CFTC Cadres
N° 148 – Trimestriel mars 2017.
Revue d'informations syndicales de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

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

Directrice de la publication :
Brigitte de Château-Thierry
Ont participé à la réalisation de ce numéro : C. Chumiatcher, B. de Château-Thierry, F. Gardin (Sextant Expertise), B. Hayat, B. Ibal, O. Marais (Sextant Expertise), M. Minhoto, T. Panouillé, N. Petrot (Ethix) et K. Vial Montpellier.

Crédit photos :
B. Klein, Delucq et CFTC Cadres
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1017 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.

SEXTANT

Optimisation fiscale abusive des multinationales : les salariés premiers perdants

L'optimisation fiscale des multinationales repose principalement sur l'exploitation des différences de politique fiscale entre Etats. Employés abusivement ou non, ces mécanismes lèsent les collectivités nationales, mais aussi – cela est souvent oublié – les salariés des multinationales.

Des montants colossaux

L'évasion fiscale est évaluée en France entre 60 et 80 milliards d'euros par an, dont au moins 50 milliards d'euros en provenance des entreprises. Rapporté aux 70 milliards d'euros de déficit public en 2016, l'enjeu est de taille.

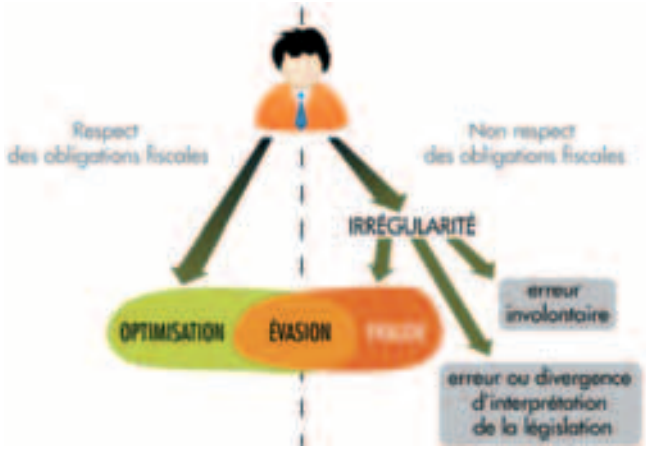
L'ONG « CCFD Terre solidaire » a révélé dans une étude que l'évasion fiscale prive les pays en voie de développement de près de 250 milliards d'euros de recettes fiscales par an, soit six fois le financement mondial nécessaire à la lutte contre la faim.

L'évasion fiscale n'est pas cantonnée à l'économie digitale

Beaucoup a été écrit sur les montages litigieux des leaders de l'économie digitale (Google, Apple, Facebook, Amazon, etc.), consistant principalement à localiser artificiellement la génération de chiffre d'affaires en dehors du pays où se trouve le consommateur.

Mais l'optimisation fiscale abusive concerne tout autant les multinationales de l'économie traditionnelle. Un rapport parlementaire européen (Toxic Tax Deals, 2016) fait apparaître que le groupe chimique BASF est parvenu à soustraire 1 milliard d'euros d'impôts sur 5 ans.

Les termes de l'évasion fiscale



- **Optimisation :** utilisation de la législation fiscale en vigueur pour réduire l'impôt. Considérée comme illégale quand l'administration fiscale parvient (rarement) à démontrer un « abus de droit ». On parle alors « d'optimisation abusive ».
- **Fraude :** contournement volontaire de la législation fiscale ; illégal.
- **Evasion fiscale :** relève à la fois de l'optimisation abusive et de la fraude ; regroupe l'ensemble des comportements visant à réduire le montant normal des prélèvements dont l'entreprise ou le particulier doit normalement s'acquitter.

L'exploitation du manque d'harmonie fiscale en Europe

Le principal levier d'optimisation consiste à transférer artificiellement du bénéfice vers des pays offrant un environnement fiscal plus favorable, quitte à ce qu'ils ne soient pas ceux où se réalise l'activité réelle.

Loin du cliché du paradis fiscal situé sous les tropiques, l'optimisation est principalement réalisée depuis nos voisins européens, avec en tête : Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Suisse et Irlande.

Pour inciter l'implantation d'équipes de Recherche & Développement sur leur sol, des pays européens (Pays-Bas, Irlande) ont mis en place des régimes fiscaux dérogatoires (les « patent box ») pour les revenus issus de la propriété intellectuelle. De nombreux groupes facturent en conséquence le droit d'utilisation de leurs marques et brevets à leurs filiales, depuis ces pays. Difficile de caractériser un « abus de droit », car les brevets ne sont utilisés qu'à l'intérieur du groupe et ne dépendent donc pas d'un « prix de marché ».

De même, un groupe « optimisateur » choisira opportunément de localiser son bureau (ou sa centrale) d'achat aux Pays-Bas, en Suisse ou à Singapour, car la fiscalité y est avantageuse sur le négoce. En outre, le groupe revend souvent à sa filiale à un prix supérieur au coût d'achat de la marchandise (mécanisme dit des « prix de cession »), de sorte à conserver une marge profitable dans un pays à faible fiscalité.

Zone franche (en anglais free zone)

Zone géographique présentant des avantages fiscaux, afin d'attirer l'investissement et de développer l'activité économique. Les entreprises qui s'y installent bénéficient d'un environnement fiscal et réglementaire plus favorable que celui en vigueur dans le reste du pays. En particulier les marchandises qui y sont introduites sont considérées comme ne se trouvant pas sur ce territoire et sont exonérées de droits à l'importation, de taxes et de mesures de politique commerciale.

Les activités logistiques sont souvent localisées en zones franches, nombreuses en Belgique, aux Pays-Bas, et dans le nord de l'Italie. De nombreux groupes localisent la propriété de leurs terrains et murs en Belgique, où la fiscalité des Sociétés Civiles Immobilières (SCI) est particulièrement avantageuse. En outre, le loyer facturé est parfois supérieur au « loyer de marché », de sorte à accentuer plus encore le transfert de bénéfice.

Les IRP peuvent s'emparer du sujet, car les salariés sont souvent lésés

La réduction artificielle du résultat net ampute de facto la Participation aux Bénéfices. Les Instances Représentatives du Personnel commencent à s'emparer du sujet. En février 2016, la Cour d'appel de Paris a rendu un arrêt en faveur des salariés de la société Wolters Kluwer (Editions Lamy, groupe Liaisons Sociales), obligeant cette dernière à un rattrapage de la participation sur 10 années (préjudice estimé entre 6 et 10 M€ pour les 600 salariés de l'entreprise).

De plus, des comptes artificiellement dégradés ne reflètent plus la performance économique réelle de l'entreprise, limitent la capacité de négociation (sur les salaires notamment) et servent parfois à justifier des réorganisations. En cas de doute, nous conseillons aux CE de demander à l'expert-comptable désigné à l'occasion de la consultation sur la situation économique et financière, d'examiner les mécanismes d'optimisation fiscale mis en place, leur impact sur les performances et la Participation.

Enfin, pour justifier le versement de redevances par une filiale française, un groupe peut être conduit à transférer tout ou partie d'une activité (immobilière, marketing, achats, recherche, etc.) hors de France. Les directions motiveront toujours leurs choix par des considérations stratégiques ou organisationnelles. Pourtant, l'œil exercé d'un expert pourra y reconnaître un montage fiscal.

Olivier MARAIS et Frédéric GARDIN
Expert auprès des CE et des CHSCT
Expert du dialogue et de la négociation
www.sextant-expertise.fr

Résultats des Élections TPE

Début janvier plus de **4,5 millions de salariés** des très petites entreprises étaient appelés à voter pour les syndicats qui les représenteront. Malgré une très forte implication de la CFTC pour la campagne de ces élections, le taux de participation reste très décevant avec **seulement 7,35% de participations :**

	Inscrits	Collège Cadre	Collège Non Cadres
Nombres d'inscrits	4 502 621	502 942	3 999 679
Nombres de votants	330 928	38 872	292 056
Taux de participation	7,35%	7,73%	7,30%

La CFTC obtient 7,44% et **9,71% pour le collège cadres**

Résultats Nationaux pour la CFTC					
Cadres + Non Cadre		Cadre		Non Cadre	
Nb de votants	%	Nb de votants	%	Nb de votants	%
24 082	7,44	3 680 votants	9,71	20 402 votants	7,14

Résultats régionaux									
	Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Taux de participation	Résultats CFTC					
				Cadres + Non Cadre		Cadre		Non Cadre	
				Nb de votants	%	Nb de votants	%	Nb de votants	%
Auvergne - Rhône-Alpes	555 691	40 063	7,21%	2794	7,14	434	8,57	2360	6,93
Bourgogne - Franche-Comté	171 320	15 094	8,81%	1008	6,85	108	8,14	900	6,72
Bretagne	213 128	16 651	7,81%	1017	6,22	138	9,38	879	5,71
Centre - Val de Loire	156 354	13 675	8,75%	855	6,41	100	8,47	755	6,21
Corse	29 027	2 728	9,40%	28	1,04	5	1,29	23	1,00
Grand- Est	328 379	28 849	8,79%	3 719	13,17	359	13,84	3360	13,10
Guadeloupe	27 479	1 794	6,53%	39	2,23	8	8,08	31	1,88
Guyane	10 574	364	3,44%	32	9,22	3	8,33	29	9,32
Hauts-de-France	318 913	26 850	8,42%	2 251	8,55	287	12,83	1 964	8,15
Ile-de-France	968 629	52 942	5,47%	4 205	8,09	1 233	10,95	2 972	7,30
La Réunion	59 459	3 900	6,56%	350	9,17	11	6,79	339	9,27
Martinique	29 185	1 540	5,28%	64	4,26	5	7,25	59	4,11
Mayotte	2 913	198	6,80%	1	0,52	0	0,00	1	0,56
Normandie	210 173	16 118	7,67%	919	5,82	94	8,05	825	5,65
Nouvelle Aquitaine	405 721	36 210	8,92%	1959	5,54	167	5,54	1792	5,55
Occitanie	390 912	29822	7,63%	1689	5,80	248	8,16	1441	5,52
Pays de la Loire	242 134	20 689	8,54%	1488	7,40	181	10,35	1307	7,12
Provence-Alpes - Côte d'Azur	376 477	23 162	6,15%	1650	7,29	298	9,86	1352	6,90
Saint-Barthélemy	2 102	32	1,52%	4	12,50	1	12,50	3	12,50
Saint-Martin	3 226	118	3,66%	8	7,21	0	0	8	7,27
Saint-Pierre et Miquelon	825	129	15,64%	2	1,61	0	0	2	1,65

Article réalisé par Marie Minhoto

Remerciements à l'équipe sortante de la CFTC Cadres :

Toute l'équipe de la CFTC Cadres (la direction politique comme les permanents salariés) tient à remercier unanimement et sincèrement toute l'équipe sortante pour le travail effectué au cours des deux mandatures précédentes. En effet pendant ces 7 années, l'équipe sortante a toujours traité avec un grand intérêt et un grand sérieux les problématiques liées à l'encadrement de façon générale, tout en restant à l'écoute des cadres du mouvement de façon individuelle.

C'est toujours avec une grande conviction et sans jamais compter leurs heures, qu'ils sont intervenus avec fermeté sur des sujets comme l'APEC, l'AGIRC ou le portage salarial (pour ne citer qu'eux sinon la liste serait un peu longue). Dans bon nombre de questions chères à l'encadrement, ils ont su marquer les discussions de leur empreinte de par leur connaissance approfondie des dossiers.

C'est pourquoi nous tenons à vous adresser toute notre gratitude pour la grande diligence avec laquelle vous avez traité les dossiers, mais également la gestion interne de la CFTC Cadres. Nous espérons également que malgré le travail, vous avez également pris du plaisir à faire avancer la cause de notre (votre) Union…

A Messieurs Patrick POIZAT, Jean LOISEL et Jean-Pierre THERRY,

Merci encore,

Congrès extraordinaire : modification des statuts

Le Conseil de la CFTC Cadres a proposé de modifier les statuts pour une meilleure compréhension et plus de lisibilité.

Les modifications sont donc minimes et visent plus à actualiser nos statuts par rapport au reste du mouvement CFTC ou à éclairer l'interprétation d'un article.

C'est ainsi que dans le Chapitre II, l'article 6.1 stipule dorénavant que *« L'UGICA « CFTC Cadres » est dirigée par un Conseil de **29 membres*** au plus […] » alors qu'auparavant le Conseil comprenait ***31 membres*** (14 désignés par les Fédérations + un représentant UNAR et 14 candidats élus).

Une autre modification a consisté à préciser que *« pour délibérer valablement, le Conseil d'Administration doit, sauf cas de force majeure nettement caractérisé, réunir en **début de séance,*** au moins la moitié de ses membres ». Cet ajout dans l'article 7.2, évitait les questions d'interprétation concernant le moment d'appréciation du quorum pendant le conseil d'administration.

Enfin, une dernière modification (article 9.2) a consisté à faciliter le renvoi au règlement intérieur concernant le paiement des cotisations cadres en précisant que les conditions sont énoncées à l'article 9 du RI.

Toutes ses modifications sont intervenues dans le Chapitre II « Direction et administration », alors que les Chapitres Premier, III, IV et V n'ont subi aucune modification.

Ancien Conseil mandature 2012-2016

Mercredi 25 janvier 2017

Accueil des congressistes sous le soleil de St Malo

Présentation du Rapport d'activité par Brigitte de Château-Thierry, Secrétaire Générale

Présentation du Rapport financier, par Jean Loisel, Trésorier

Question de la salle

Jeudi 26 janvier 2017

Présentation du nouveau Bureau

Intervention de Mme Michèle Lombardie, Première adjointe au Maire de St Malo

Présentation du nouveau Conseil

Intervention de Bertrand Hebert, Directeur Général adjoint de l'APEC (voir pages 14-15)

Intervention de François-Xavier Selleret, Directeur Général du GIE AGIRC ARRCO (voir pages 16-17)

Déjeuner dans la rotonde avec vue sur mer

Intervention de Philippe Louis, Président Confédéral (voir page 11)

Introduction de la table ronde par Bernard Ibal, Président d'Honneur de la CFTC Cadres (voir pages 18-19)

Table ronde sur l'impact de la digitalisation sur l'emploi

Intervenants de gauche à droite : B. de Château-Thierry, Présidente de la CFTC Cadres
G. de Magerie, Directeur Général Adjoint Humanis - C. Dajon, Directrice des Systèmes d'Information AG2R - G. Mamou-Mani, Co-Président du groupe OPEN ;
Ex-Président Syntec Numérique - I. Zablit, Patronne de startup ; Administrateur Syntec Numérique Programme # 5000 startups - T. Saunier, Directeur Général Malakoff Médéric
P. Louis, Président de la Confédération CFTC.

Animation par Olivier Provost, Directeur et associé chez Rumeur Publique

Dîner de clôture

Animé par un spectacle de magie et close-up

Rétrospective réalisée par Marie Minhoto

Les défis et l'avenir de la CFTC

Philippe Louis, Président de la Confédération CFTC, est intervenu à la tribune du XVe Congrès de la CFTC Cadres. Il a longuement parlé de la question de la représentativité, essentielle à la continuité des activités de la CFTC, et a abordé l'avenir de la CFTC Cadres.

Dans la première partie de son discours, Philippe Louis est revenu sur la question de la représentativité. Le mécanisme de la représentativité a été complètement bouleversé avec la loi du 20 août 2008 *portant rénovation de la démocratie sociale.* Cette loi a en effet modifié en profondeur le système français des relations professionnelles. Cette représentativité est mesurée tous les 4 ans d'après les résultats des élections professionnelles. La première mesure de représentativité a eu lieu en 2013 et les interrogations sur le futur score de la CFTC étaient fortes, dans la mesure où seuls quelques indicateurs tels que les études DARES ou les élections prud'homales permettaient d'anticiper les résultats. Au final, en 2013 la CFTC atteignait un score de 9,3 % et était donc largement représentative, le seuil étant de 8 %.

Maintenant est venu le temps d'un deuxième cycle électoral, d'une « deuxième pesée ». Celle-ci a déjà commencé avec les élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE) et sera consolidée aux mois de mars-avril avec l'ensemble des résultats. En attendant, Philippe Louis a déploré que les élections dans les TPE aient connu quelques turpitudes en étant repoussées suite à un recours formé par la CGT contre un syndicat Corse. L'élection n'a pas été une réussite puisque la participation a été très faible : sur les 4 502 621 inscrits, seuls 330 928 salariés ont voté. Au final, le taux de participation est de 7,35 % alors qu'il était de 10,4 % en 2012. Cette baisse est malheureuse a souligné Philippe Louis, tant pour les salariés des TPE que pour les organisations syndicales et l'image qu'elles vont renvoyer, incapables de mobiliser sur le sujet. Le taux de participation est en effet décevant, surtout dans les TPE où la CFTC est particulièrement présente, grâce à son travail de terrain.

De plus, certains secteurs, comme par exemple le bâtiment, connaissent une large progression. Dans certaines entreprises également, alors que la CFTC n'était pas présente, elle se place désormais en 3e position avec environ 15 % des voix. La CFTC est donc bien présente et en progrès, selon le Président Confédéral. Cela s'est constaté dans certains gros groupes tels que Leroy Merlin, Décathlon, Bouygues ou encore Véolia.

Le nombre d'adhérents doit également être un motif de satisfaction car il est en hausse. De fortes baisses ont été constatées entre 2008 et 2011 mais s'expliquent par le choc qu'a provoqué la loi de 2008. Chez les Cheminots par exemple, beaucoup d'adhérents sont partis de peur que la CFTC ne soit pas représentative et perde la capacité de défendre leurs intérêts. Idem chez les Pompiers. Au final, à cette période environs 8 000 adhérents avaient quitté les rangs. Aujourd'hui, ces départs ont été largement compensés puisque la CFTC est en augmentation en termes d'adhérents, ce qui rend nos dirigeants confiants pour la représentativité au niveau national. Pendant une période transitoire, le score national des 8 % assurait aux OS la représentativité dans les branches, par présomption. Ce mécanisme touche à sa fin et il faudra désormais prouver sa représentativité dans les branches, ce qui risque de créer quelques surprises, mais pas que du côté de la CFTC (qui est représentative dans 50 % des branches, contre 75 % pour les syndicats les plus représentatifs) !

Enfin, à propos de la CFTC Cadres, Philippe Louis a insisté sur la nécessité d'une représentation des cadres, dans toutes les négociations. La CFTC Cadres doit pouvoir, a-t-il rappelé, s'assumer entièrement financièrement, continuer d'assurer des services aux adhérents, et de fournir la position de l'encadrement dans les négociations interprofessionnelles.

Articlé rédigé par Thomas Panouillé

[1] Y compris après janvier 2019, où les subventions reçues de l'Apec et de l'Agirc deviennent incertaines (NDLR)

BUREAU CF

Présidente

Brigitte de CHÂTEAU-THIERRY
CSFV

Vice-président

Onno YPMA
CSFV

Secrétaire Générale Adjointe

Laurence DENIS
FAE

Trésorier Adjoint

Jean-François CLUZEL
PSE

CONSEIL CF

Luc ANGLES
Agriculture

Christel ARNAUD SAINT MARTIN
Banques

Jean-Pierre BORDERIEUX
Postes et Télécom

Jean-Christophe CHEVALIER
Banques

Alain JAMMES
CSFV

Michèle KERLO
Enseignement et Formation

Bernard KLEIN
Enseignement et Formation

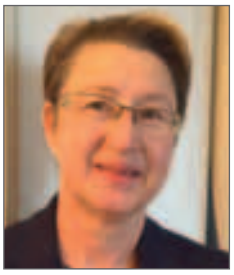
Jean-Louis ROSSIGNOL
PSE

TC CADRES

Secrétaire Général

Bernard HAYAT
Métallurgie

Trésorière



Karine VIAL MONTPELLIER
Banques

Membres du bureau

Jean-Luc CLÉMENT
Postes et Télécom

Bernard LESNE
Agriculture

Tamou SOUARY
PSE

Membre Honoraire

Président d'Honneur

Bernard IBAL

Délégués

Patrick POIZAT
Protection sociale
et paritarisme

Gérard MICHOUD
Développement et
organisation

TC CADRES

Jean-Pierre COLLART
Banques

Christophe DELANAUX
Collectivités Territoriales

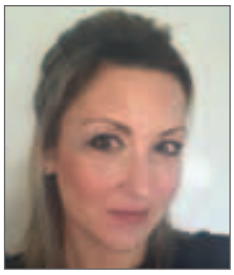
Bruno DELAYE
CSFV

Albert FIYOH NGNATO
Métallurgie

Eric SAUGET
Postes et Télécom

Françoise VALLAT
UNAR

Jean-Michel VERGNES
CSFV



Laetitia VIDONI
Banques

Intervention de M. Bertrand Hebert, Directeur Général adjoint de l'APEC

Le jeudi 26 janvier, Bertrand Hebert, Directeur général adjoint de l'Apec est intervenu devant les congressistes. Rappelons que l'Apec est une association paritaire, qui accompagne et conseille les cadres tout au long de leurs parcours professionnels ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. L'Apec propose aussi aux entreprises des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Enfin l'Apec analyse et anticipe les évolutions et les grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs.
M. Hebert est revenu, à l'occasion de son intervention, sur les missions de l'Apec et les défis auxquels elle devra faire face. Il a réaffirmé le caractère européen de l'APEC et la volonté d'être proche des jeunes, notamment ceux qui poursuivent des études supérieures.

L'Apec, reconnue en 1966, a fêté dernièrement ses 50 ans d'activités. Ce moment magique a été l'occasion de renouveler le mandat de service public confié à l'Apec par l'Etat. Rappelons que l'Apec a un fonctionnement purement paritaire : les partenaires sociaux décident de ce que seront les choix stratégiques, les orientations. Certes l'Etat signe un arrêté d'extension permettant de rendre obligatoires les cotisations qui financent l'Apec. Pour autant, l'Etat ne dirige pas la structure, ne fixe aucun objectif ni aucune orientation stratégique. Le rôle de l'Etat se limite à reconnaître que l'Apec apporte un *service d'intérêt général économique*. La signature d'un mandat de service public avec l'Etat permet en effet d'échapper aux règles de concurrence et le nouveau mandat, qui court jusqu'en 2021, donne des perspectives d'avenir et de forte activité.

Pour M. Hebert, ce nouveau mandat de service public est renforcé par le bilan très positif du précédent. L'Apec est en effet régulièrement contrôlé notamment par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et le dernier rapport de l'IGAS est très favorable à l'Apec. Ce constat, et l'expérience acquise sur les 5 dernières années ont permis de construire de nouvelles orientations pour ce nouveau mandat 2017-2021.

Bertrand Hebert a ensuite rappelé les principales missions de l'Apec.

La sécurisation des parcours professionnels est une des priorités de l'Apec, et consiste à accompagner tous les publics de cadres (demandeurs d'emploi ou en activité). Un service public de l'emploi existant déjà avec Pôle Emploi, l'offre de service de l'Apec doit intervenir non pas en substitution, mais en complément de celle de Pôle Emploi. C'est un point essentiel a rappelé le directeur général adjoint de l'Apec. L'Apec a pour ambition de permettre aux cadres de mieux gérer leur carrière et d'anticiper les périodes d'inactivités.

L'Apec mène également des actions spécifiques en direction des jeunes diplômés. Le nouveau mandat de service public a d'ailleurs élargi le spectre des jeunes concernés aux bac + 3 (niveau Licence). Cela représente 200 000 personnes chaque année qui peuvent désormais franchir les portes de l'Apec et bénéficier de ses services. La question des jeunes sur le marché de l'emploi est primordiale et, contrairement à des idées fausses, le diplôme reste la meilleure garantie contre le chômage. Les dernières publications du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) montrent d'ailleurs que les taux d'insertion dans l'emploi trois ans après des études supérieures tournent autour de 98 %.

Bertrand Hebert a par la suite insisté sur le développement du service que l'Apec propose aux entreprises, et particulièrement aux très petites entreprises qui requièrent une attention particulière. En effet, si les grands groupes savent

comment recruter un cadre et bénéficient de services internes dédiés cela n'est pas le cas pour les plus petites entreprises. Ce marché n'est d'ailleurs pas intéressant pour les cabinets de recrutement et beaucoup des petites entreprises se trouvent démunies ou éprouvent des difficultés à recruter. L'Apec propose alors d'accompagner ces entreprises sur l'optimisation de leur communication de recrutement. Attirer un cadre dans une PME est difficile. Il faut rendre l'offre attractive et le salaire n'est pas le seul déterminant. Du côté des salariés, le chômage des cadres touche essentiellement les plus de 50 ans, tout comme le chômage de longue durée. C'est une vraie problématique dont l'Apec tente de s'emparer, d'autant plus compte tenu de l'allongement des carrières. L'Apec doit s'engager, non pas pour créer de l'emploi pour ces personnes mais pour donner de la visibilité à ce marché et proposer des candidatures par rapport aux compétences de ces cadres. C'est particulièrement le cas depuis la loi sur la Formation professionnelle qui fait de l'Apec, l'un des cinq opérateurs français en Conseil en Evolution Professionnelle (CEP). Le rapprochement de l'offre et de la demande, le *matching* des compétences et la sécurisation des recrutements est un savoir-faire de l'Apec. Certaines ressources de la structure sont ainsi dédiées aux rencontres avec les entreprises afin de mieux connaître leurs besoins.

L'Apec a évidemment aussi une mission de collecte et de diffusion des offres d'emploi cadres, à une échelle quasi industrielle. Alors que chaque année, 200 000 cadres environs sont recrutés, l'Apec collecte et publie 650 000 offres. Il y a donc un effort à faire selon M. Hebert, afin d'éliminer les doublons, les répétitions, d'élever la qualité de ces offres et de les rendre plus accessibles. A cette fin, le digital et les technologies de l'information et de la communication devraient être de plus en plus utilisés. C'est un enjeu extrêmement important qui requiert notamment une meilleure communication.

Enfin, un aspect des missions de l'Apec consiste à produire des études et à mener des recherches. L'observatoire de l'emploi de l'Apec produit quasiment une étude par semaine. Les cibles sont les cadres et les entreprises qui recrutent des cadres. Ces études peuvent être quantitatives, quantitatives ou encore tendancielles. Elles permettent d'anticiper sur les besoins en recrutement des entreprises et donnent un indicateur de la croissance de l'emploi en France.

Dans une seconde phase de son intervention, M. Bertrand Hebert a souhaité aborder les incidences du rapprochement de l'AGIRC et de l'ARRCO sur le devenir de l'Apec. Avec ce rapprochement de l'AGIRC et de l'ARRCO, il n'y aura plus qu'une seule caisse de retraite complémentaire pour Cadres et non-Cadres et il n'y aura plus de cotisation AGIRC en tant que telle, au titre des articles 4 et 4 bis (les cadres et « assimilés ») de la Convention collective nationale du 14 mars 1947. La vraie problématique concernera donc l'assiette des cotisations. Selon M. Hebert, l'ACOSS ne sera pas en mesure de mettre en place un système de recouvrement en moins de deux ans, il sera donc difficile d'être prêts en 2019.

Pour autant a rappelé M. Hebert, la question du statut cadre n'est pas une question franco-française. A l'étranger, notamment aux Etats-Unis il existe également un statut cadre, lequel n'est pas adossé à un régime de retraite complémentaire, mais permet pour cette population de bénéficier d'un certain nombre d'avantages contractualisés (remboursement des études, prise en charge d'une partie du coût des études des enfants, résidence…). Ce statut existe également en Allemagne, en Italie ou en Angleterre. Dans chacun de ces pays, on reconnait un statut particulier – qui n'est pas du corporatisme – mais qui correspond à une mission particulière, laquelle se caractérise généralement par deux aspects : le fait de manager, d'accompagner des travailleurs, d'être à leur côté pour réaliser un certain nombre d'opérations et par ailleurs, le fait d'exprimer une expertise.

Pour conclure ses propos, M. Hebert est revenu sur le renforcement de l'obligation de transparence qui pèse sur l'Apec. Les objectifs et engagements affichés devront être atteints en toute clarté. Il a d'ailleurs été rappelé que l'Apec ne pouvait continuer d'exister que si elle réussissait, comme elle le fait actuellement, à démontrer son utilité en permanence. L'Apec est une petite structure qui n'emploie que 850 personnes (contre 52 000 à Pôle Emploi) et au budget de 130 millions (contre 5,5 milliards pour le service public de l'emploi). Il est donc nécessaire que l'Apec travaille bien et fasse connaître son utilité. La CFTC Cadres, partie prenante du Conseil d'Administration de l'Apec a alors tout son rôle à jouer pour faire connaître cette structure aux missions variées mais indispensables.

Article réalisé par Thomas Panouillé

Intervention de François-Xavier Selleret, Directeur du GIE AGIRC-ARRCO

Dans un contexte compliqué pour les cadres, François-Xavier Selleret, est revenu sur les mesures comprises dans le dernier accord du 30 octobre 2015. En effet, dans cette intervention riche et complète, il a détaillé sans impasse les résultats techniques, la construction du nouveau régime unifié, ou encore leurs ambitions en termes de services à la personne.

Propos introductifs :

Dans un premier temps et en guise d'introduction, François-Xavier Selleret nous a rappelé quelques principes et chiffres clefs de la retraite en France. La mission principale de l'AGIRC et de l'ARRCO est de servir la retraite complémentaire que 30 millions de Français leur ont confiée. Cette prise en charge n'est pas uniquement celle des retraités mais également celle des salariés qui cotisent à ces régimes complémentaires. C'est ainsi que l'AGIRC-ARRCO accompagne une personne sur soixante-dix ans et de ce fait, est en charge d'une partie du bien commun de notre pays.

C'est pourquoi la gestion de ce bien commun doit être irréprochable car les partenaires sociaux en charge des régimes assument ici la lourde tâche de garantir la pérennité des retraites complémentaires des salariés. Cet enjeu essentiel exige donc souvent des réformes ambitieuses, multiple dans leurs points d'application et à hauteur des besoins de financement nécessaires pour consolider l'avenir de la retraite complémentaire[1].

C'est ainsi que Monsieur Selleret fait le point sur les résultats techniques de l'année 2015 pour les congressistes : les résultats de l'AGIRC et de l'ARRCO sont largement déficitaires (voir tableau 1) en ce sens qu'il y a moins de ressources (cotisations) qu'il n'y a de charges (pensions de retraite), même si les régimes ne sont pas du tout endettés (ces derniers n'ayant pas la capacité d'emprunter, les dépassements de ressources sont compensés principalement par les réserves).

« L'ambition pour l'avenir : faire de l'AGIRC-ARRCO l'acteur de référence de la retraite »

Résultats 2015 des régimes 1

	AGIRC	ARRCO
Résultat net global 2015	- 1,487 Md€	- 1,532 Md€
Réserves	60 Mds€	

0€ de dettes

François-Xavier Selleret considère avant tout que verser des pensions de retraite est une mission de service public. Cette mission doit se concevoir sous plusieurs angles et principes :

- Un service efficient, adapté aux besoins de nos concitoyens pour consolider leur confiance (des retraites payées en temps et en heure et au juste montant, la pension de retraite de toute une vie de travail) ;
- Développer ses services en s'adaptant aux usages actuels ;
- Rester fidèle à la promesse de départ de 1947 et de 1961 (années de création respectives de l'AGIRC et de l'ARRCO) ;
- Trouver constamment la meilleure manière de pérenniser les régimes et surtout les droits qu'ils induisent.

« L'accord du 30 octobre 2015 a permis non seulement de pérenniser les régimes mais également de définir une feuille de route pour les années à venir »

Le Directeur du GIE AGIRC-ARRCO souligne le courage et la responsabilité des partenaires sociaux signataires de cet accord, qui par des mesures audacieuses permettent une nouvelle fois aux régimes et surtout aux pensions de retraite, d'être pérennisés. En effet, il ne faut jamais oublier que sans cet accord il aurait fallu dès 2018 baisser à vie le montant des retraites AGIRC de 11 % et celles de l'ARRCO dès 2022. En plus d'être innovant, il comprend un nouveau défi majeur : l'unification des régimes au 1er janvier 2019.

Pour arriver à cette finalité, il faudra signer un accord national interprofessionnel au plus tard le 1er janvier 2018, pour se substituer à ceux ayant créé l'AGIRC et l'ARRCO en 1947 et 1961 et entrer en vigueur au 1er janvier 2019.

Les principes du régime unifié seront les suivants :

- Le nouveau régime sera un régime par répartition (comme ceux existants) ;
- Le pilotage de ce régime sera paritaire (géré par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national) ;
- Le régime sera fondé sur les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité ;
- Le régime reprendra l'ensemble des droits et obligations de l'AGIRC et de l'ARRCO.

« Certains paramètres du nouveau régime sont déjà connus depuis l'accord du 30 octobre 2015 »

En effet, un grand nombre de paramètres sont connus déjà depuis 2015, comme le volet concernant les cotisations. La définition des tranches de rémunérations et des taux de cotisations associés sont définis (voir schéma 1) tout comme le taux d'appel (127 %) et la répartition des cotisations (60 % employeurs / 40 % salariés).

En revanche, il reste un grand nombre de sujets à trancher concernant les règles qui encadrent la mise en place, la gestion et le fonctionnement de ce régime unifié. C'est dans cette finalité qu'un groupe de travail a été créé pour traiter les questions techniques et réglementaires, tandis que les commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO prennent des décisions (préparant déjà la mise en place des premiers paramètres) qui reposent sur les propositions de ce groupe technique.

Et voici un certain nombre des questions qui ont été abordées par les partenaires sociaux dans ce groupe technique :

- Modalités de conversion des droits ;
- Validation des périodes antérieures au 1er janvier 2019 pour les majorations familiales, le chômage, les incapacités de travail ;
- Décisions de gestion concernant les allocations de faible montant, le rachat d'années d'études, la liquidation des droits en tranche C ;

Et d'autres points capitaux qu'il reste encore à traiter :

- L'harmonisation des règles de réversion (âge, prise d'effet, taux de réversion) ;
- Le plafond des majorations familiales pour enfant nés ou élevés ;
- La disparition de la GMP, la détermination du taux et de l'assiette de la CET, l'arrivée à échéance de l'AGFF au 31 décembre 2018 ;
- La Gouvernance du régime unifié.

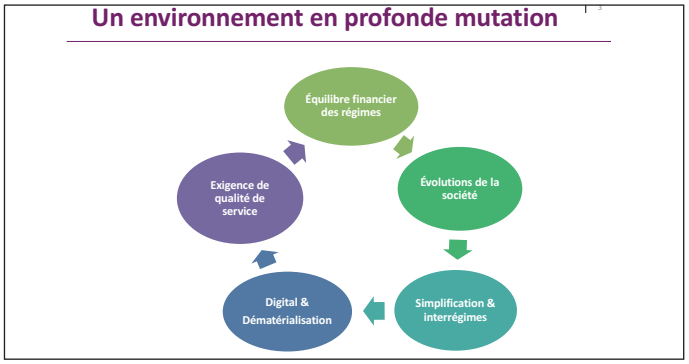
« Allier la réduction exigeante des coûts de gestion avec la qualité de service »

Plus de 200 millions d'euros d'économies de gestion ont été réalisées fin 2015 pour l'ensemble des régimes AGIRC-ARRCO. Il reste encore 90 millions d'euros d'économies à effectuer pour atteindre l'objectif du premier plan (accord du 13 mars 2013) et encore 390 millions d'euros avec le second plan.

« Les objectifs 2018 : une retraite complémentaire en marche »

Dans un premier temps Monsieur Selleret insiste sur l'importance de répondre toujours mieux aux assurés. Pour ce faire, l'AGIRC-ARRCO propose des nouveaux services en ligne pour les actifs, mais également une poursuite de l'amélioration de la qualité et de la célérité de la liquidation des retraites. Dans un second temps, il précise qu'il faut également simplifier le service aux entreprises pour un bon fonctionnement global du système. C'est ainsi que l'AGIRC-ARRCO a entamé depuis un moment le chantier de regroupement des adhésions des entreprises, et réussi avec brio celui de la mensualisation des cotisations, ou la préparation du passage à la DSN. Enfin, le Directeur Général du GIE n'oublie pas la mission sociale des régimes en faveur de certaines populations : soutien des actifs les plus fragiles, renforcement de l'accompagnement de l'avancée en âge, aide aux aidants ou encore développement de la prévention pour bien vieillir…

C'est ainsi que l'environnement de la retraite complémentaire est en profonde mutation (voir schéma 2).



L'ensemble de l'équipe de la CFTC Cadres tient encore à remercier Monsieur François-Xavier Selleret pour sa participation à notre XVe Congrès et pour la grande qualité de son intervention.

Article réalisé par Clémence CHUMIATCHER

(1) Sur ce point les partenaires sociaux ont su assumer pleinement leurs responsabilités et mieux que les pouvoirs publics dans le régime général, définir à chaque période de crise une démarche volontaire, rigoureuse et attentive (source : rapport de la Cour des comptes de décembre 2014).

Une approche CFTC globale de la révolution numérique en 6 volets

Verbatim de l'intervention d'1/4 d'heure de Bernard Ibal, Président d'honneur, le 26/01/2017, au Congrès de Saint-Malo.

1er volet : les robots vont-ils remplacer l'homme ?

- Le cabinet Roland Berger en 2015 prévoit que le numérique/robotique détruira en 10 ans 3 millions d'emplois en France (dont des cadres) et en créera 500 000. D'autres pensent l'inverse, ce sont surtout des fédérations d'entreprises du numérique. Mais actuellement les optimistes semblent avoir raison car les pays qui ont plus de robots que la France ont moins de chômage et plus de compétitivité.

- Pour le Pape François dans « Laudato Si » (2015), la machine ne doit pas remplacer le travailleur.

2e volet : pas de fatalité du pire : les limites des robots.

- Dans un livre « Le deuxième âge de la machine » écrit par 2 directeurs de recherche du MIT américain, élu best-seller du New-York Times et traduit chez Odile Jacob en 2015, nous apprenons des informations importantes (recension de Bernard Ibal dans la Revue « Projet » en 2016).

- Selon le paradoxe de Moravec, les robots sont de plus en plus compétitifs dans le domaine cognitif mais ils ont, et pour encore longtemps, de grandes difficultés à manipuler au quotidien des objets hétéroclites comme agir et se déplacer dans une pièce en désordre.

- Les robots n'accèdent pas à des communications complexes telles que « parler à demi- mot » ou « lire entre les lignes ». Ils ne progressent guère en ce sens : les commerciaux, négociateurs, aides-soignants, coiffeurs, etc… ont pour longtemps du travail.

- En 1997, le robot-phare d'IBM bat le champion du monde d'échecs Kasparov. En 2017, un joueur de compétition moyen assisté d'ordinateurs bat n'importe quel robot d'aujourd'hui. L'homme manifeste plus de créativité, de questionnement, de ruptures de processus logiques que les algorithmes du numérique.

- Bref dans le présent et l'avenir envisageable, la collaboration hommes/robots est plus performante que le robot tout seul. Le travailleur, et particulièrement les cadres, ont de l'avenir.

3e volet : une autre façon de travailler.

- Il y aura davantage de créativité et d'autonomie du travailleur grâce par exemple aux imprimantes 3D et aux petites unités telles que les start-ups.

- Les relations du travail se feront plus latéralement, en réseaux, que hiérarchiquement.

- Le travail se déclinera en multiples statuts successifs ou simultanés : travail indépendant, travail salarié, travail de formation, activités bénévoles, associations, etc…

- La productivité va croître de façon exponentielle d'où inutilité des délocalisations et coûts marginaux (en 2017, une clef USB à 4 € a autant de mémoire qu'un disque dur de 1993 à 1 000 € constants).

- De nouveaux besoins vont apparaître tels que la personnalisation des produits et services à grande vitesse (le sur mesure) et la fabrication immédiate et livrée aussitôt de pièces de rechange voire de tissus organiques.

- L'entraide peut l'emporter sur la concurrence : une voiture Fiat a été conçue et construite par 17 000 co-créateurs au Brésil grâce aux plateformes numériques, aux ordinateurs individuels et aux imprimantes 3D. L'appel à l'aide sur un projet par Internet créera du travail et des contributions (crowdworking).

4e volet : plateformes numériques et société collaborative.

- Autour de 2010, Jérémy Rifkin, économiste américain très introduit auprès de la Commission, du Parlement et des gouvernements européens s'est à nouveau rendu célèbre par des perspectives qui associent et tendent à résoudre les 2 grandes préoccupations actuelles : la transition écologique et la révolution numérique. Par exemple : mettre en réseaux les énergies nouvelles (solaires) créées par les logements à « énergie positive » de chaque foyer (le Pape François y fait allusion dans « Laudato Si »), réseaux électriques à grande capacité et gérés par des plateformes numériques adaptées. C'est l'annonce d'une société collaborative de production qui peut avoir d'autres applications, entraînant la distribution d'une énergie à très bas prix, bien plus compétitive que celle des actuelles grosses entreprises. Siemens tente de s'y convertir.

- D'autres productions industrielles collaboratives peuvent s'effectuer dans des usines dispersées, des ateliers en réseaux et à géométrie variable. Les cadres auront un rôle à jouer dans cette nouvelle mobilité articulée par le numérique et la robotique.

- Le gros succès de la production collaborative permise par le numérique est le triomphe de Wikipédia par sa performance et sa gratuité.

- La société collaborative, c'est aussi Blablacar, le Bon coin, l'échange locatif d'appartements, etc…

- La société collaborative englobe l'économie circulaire (recyclage des déchets) et l'économie de la fonctionnalité où il s'agit d'échanger l'usage des biens plutôt que de chercher à posséder ces biens. C'est une autre culture de la consommation plus sobre.

- Les plateformes numériques et les réseaux sociaux permettent aussi de rassembler des « capitaux participatifs » sur un projet.

- La société collaborative peut nous ouvrir sur une société plus fraternelle, mais les critiques de Rifkin sont moins optimistes ; ils voient de nouvelles inégalités (tout le monde n'aura pas la même virtuosité numérique), et n'imaginent pas comment les GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) vont laisser le Web aux actions de la société collaborative.

- Uber par son efficacité est un bon exemple de société collaborative animée par le numérique, mais il « oublie » gravement les devoirs de fiscalité, de cotisations sociales et du droit du travail. Le chauffeur est-il indépendant ou salarié, ou les deux ?

- Contre l'emprise des GAFA et pour les progrès sociaux, un nouveau contrat social doit se discuter dans **des Etats Généraux du numérique réclamés par la CFTC**, nouveau Grenelle de tous les corps intermédiaires à partir duquel un Plan d'Etat retrouvera sa fonction.

5e volet : le travail en alternance.

- L'un des buts du progrès a toujours été de diminuer le temps de travail. Mais le temps libéré ne doit pas se réduire uniquement à des loisirs et encore moins à du chômage. Le travail est une valeur comme le rappelle l'enseignement social-chrétien. C'est pourquoi le revenu universel de base n'est pas la panacée.

- Il y a 2 acceptions du travail : l'emploi (salarié ou indépendant), l'activité bénévole telle que les activités parentales, associatives à but sociétal, formatives, etc…

- Nous avons là les bases de ce qu'on appelle aujourd'hui le revenu contributif : compléter le revenu de l'emploi par une contribution de l'Etat (hors RSA) sous condition d'activités non marchandes mais qui jouent un rôle pour l'avenir de la société : l'éducation parentale, l'activité associative sociétale, la formation pour une économie dynamique, etc…

- Or l'UGICA-CFTC dans les années 90 avait eu un certain succès (Tribune de Bernard Ibal dans « Le Monde » du 5/04/90) en proposant l'idée de « travaux à rentabilité différée » que sont ces activités. Ces activités qui n'ont pas une rentabilité directe comme un emploi, ont une valeur économique à long terme. La comptabilité nationale doit les prendre en charge et trouver là leur financement possible et légitime.

- C'est un peu le modèle des intermittents du spectacle qui alternent emplois et activités utiles à terme, non marchandes mais rémunérées.

- Dans le cadre du revenu contributif, la valeur travail est cultivée, la dignité est respectée, il n'y a plus de chômeurs. Ou bien on a un travail à rentabilité immédiate (un emploi), ou bien on a un travail à rentabilité différée (l'activité à but sociétal).

- Les droits au revenu contributif ne peuvent être gérés que par le Compte Personnel d'Activité.

6e volet : des réformes en synergie pour la révolution numérique.

- Réforme de la société par un contrat social concerté dans des Etats Généraux du numérique.

- Réforme de l'Etat : retour au Plan.

- Réforme du salariat : qu'en est-il de la subordination du salarié ? du travail-activité ?

- Réforme du syndicalisme : prise en compte des nouveaux contextes pour des droits sociaux attachés à la personne (CPA) mais collectivement garantis (Statut du Travailleur).

Pour la CFTC, ce n'est pas le changement qui fait peur, mais l'inertie politique face aux bouleversements.

Elus et négociateurs, maîtrisez le calendrier social de votre entreprise !

Supprimant toute référence à un calendrier pour rendre ses avis[1] la loi Rebsamen a octroyé une grande marge de manœuvre aux élus du comité d'entreprise, négociateurs syndicaux et directions, pour fixer un calendrier social de leurs consultations obligatoires. Retour d'expériences un an après la mise en œuvre de la loi.

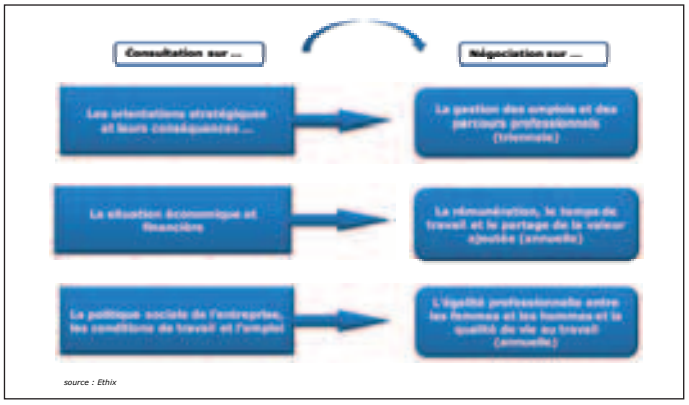
Trois consultations annuelles obligatoires sans calendrier précis

Promulguée en juillet 2015 pour une mise en œuvre dès 2016, la loi Rebsamen a regroupé les anciennes consultations[2] en trois grands temps de dialogue social. Elle a également regroupé une douzaine de négociations obligatoires en trois gros blocs de négociations.

L'organisation et l'ordre dans lequel doivent se succéder les trois nouvelles consultations ne sont pas définis par le Code du travail, tandis que jusqu'en 2015, certaines consultations étaient réglementées en matière de calendrier[3]. Pour les négociations également, la législation ne prévoit aucun calendrier, imposant juste une périodicité de la négociation à défaut d'accord.
La loi Rebsamen a voulu donner plus de flexibilité aux partenaires sociaux dans l'entreprise concernant l'organisation des consultations annuelles obligatoires en leur octroyant la possibilité de fixer un calendrier des consultations s'adaptant au mieux à la réalité de leur entreprise et notamment :

- l'actualité prévisible au cours de l'exercice.
- le rythme de production des informations à communiquer aux élus.
- les grands temps de la négociation sociale à prévoir sur l'année.

Pour établir ce dialogue sur le calendrier social des consultations et leurs modalités, la loi[4] prévoit la possibilité de négocier un accord. Une même flexibilité est donnée aux partenaires



sociaux au sein des entreprises pour « *modifier la périodicité de chacune des trois négociations* »[5].

Premiers retours d'expérience

Aux débuts de la mise en œuvre de la loi, nous soulignions régulièrement auprès des représentants du personnel[6] le fait qu'ils avaient tout intérêt à prendre l'initiative d'un calendrier social, afin de prévenir une absence d'articulation entre temps de consultation et de négociation ou le caractère non concerté du calendrier, qui pourrait aboutir à une ouverture simultanée des trois consultations, ou à une date inopérante (congés, informations non disponibles...).

La première année de mise en œuvre de la loi Rebsamen a permis de mieux identifier les écueils liés à des dispositions juridiques parfois imprécises et les meilleures pratiques afin de les prévenir.

La disposition permettant de négocier un accord sur les modalités et délais des consultations n'a été que très rarement utilisée par les négociateurs. En revanche, le calendrier des consultations a bien souvent fait l'objet de concertations bilatérales entre représentants des salariés (élus du CE ou négociateurs) et directions d'entreprise.

S'il n'existe pas de calendrier social standard, la mise en œuvre de la consultation sur la situation économique et financière au cours du premier semestre et celle sur la politique sociale au cours du second se sont souvent imposées, la consul-

tation sur les orientations stratégiques étant quant à elle dépendante de paramètres variables d'une entreprise à l'autre. Au vu de la somme de données à transmettre par la Direction, des pratiques visant à segmenter la consultation sur la politique sociale ont parfois vu le jour. Elles ne doivent pas remettre en cause la possibilité donnée au comité d'entreprise de remettre un avis final portant sur la dimension d'ensemble de cette politique sociale, qui pourra être transmis à l'inspection du travail.

La tenue des trois consultations au cours de l'exercice peut représenter un véritable défi, notamment dans les entreprises de taille moyenne ou les TPE. Raison de plus pour anticiper le calendrier social, sans permettre à la direction de raccourcir des délais de consultation déjà contraignants. Il s'agit d'instruire le mieux possible des avis qui, rappelons-le, pourront être transmis au conseil d'administration dans le cas des deux consultations sur la situation économique et financière et sur les orientations stratégiques. À cet égard, la surprise de cet exercice 2016 a d'ailleurs très certainement été la « redécouverte » de la consultation sur les orientations stratégiques, prévue pourtant depuis 2013 avec la loi sur la sécurisation de l'emploi.

La date de démarrage des consultations, d'importance cruciale dans le cadre d'un processus désormais encadré par des délais préfix, a pu faire l'objet de difficultés. En effet, aucune réunion d'ouverture des débats n'étant explicitement prévue dans la loi, la mise à disposition dans la base de données peut paraître suffire dans une lecture restrictive de la loi à faire démarrer les délais préfix. Cependant, à notre sens, rien n'exonère la direction d'une présentation détaillée en comité d'entreprise permettant d'éclairer les données et de répondre aux questions. C'est le moment de rappeler un texte ancien de l'administration mais toujours d'actualité, selon lequel « *la consultation doit donner lieu à une discussion, à un échange de point de vue, et non pas à une simple information (...). Au cours de la discussion, l'employeur doit fournir des réponses motivées aux questions du Comité d'entreprise* »[7].

S'est posée également parfois la question de la date à laquelle mandater l'expert-comptable qui accompagnera le comité d'entreprise, laissée par la loi à la discrétion des protagonistes. Le comité d'entreprise aura tout intérêt à privilégier la désignation de l'expert-comptable en amont du lancement de la consultation afin de lancer la mission dès que possible.

Que faire face à une direction qui refuse l'ouverture des consultations ? Les mois à venir ne manqueront pas d'apporter leur lot de jurisprudence à ce sujet. En attendant, rappelons qu'en cas de blocage concernant l'ordre du jour du comité, lorsque sont en cause des consultations obligatoires, « *elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire* »[8]. Si la direction refuse de tenir la réunion, le secrétaire peut convoquer un CE extraordinaire et inviter l'inspecteur du travail à venir le présider puis, le cas échéant, à dresser un constat de carence concernant la tenue de la consultation. Si la réunion se tient mais que les élus estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent « *saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés* »[9]. Enfin, si cette situation s'accompagne de faits préoccupants connus du comité d'entreprise, celui-ci peut déclencher un droit d'alerte, dont le démarrage suffira bien souvent à accélérer l'inscription à l'ordre du jour des consultations tardant jusque là à être mises en œuvre.

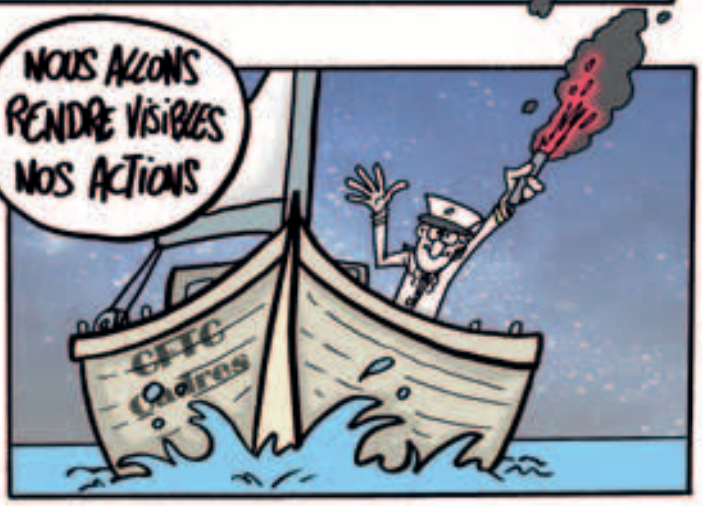
La proposition d'un calendrier social optimal pour le dialogue social dans l'entreprise n'est pas, on le voit, chose aisée. N'hésitez pas à solliciter l'expert du Comité d'entreprise pour le négocier au mieux ! Avec son aide, donnez-vous toutes les chances de remettre des avis éclairés, argumentés et si possible unanimes !

Nathalie Petrot
Cabinet Ethix
Expert-comptable auprès des CE
www.ethix.fr

(1) La seule disposition restante relative au calendrier est la transmission du bilan social et de l'avis du comité d'entreprise aux actionnaires dans le cadre des assemblées d'actionnaires (article L. 2323-25).
(2) 17 selon un rapport parlementaire.
(3) 30 avril pour le bilan social, 31 octobre pour le bilan du plan de formation, 31 décembre pour le plan de formation.
(4) Article L. 2323-7 du Code du travail
(5) Article L. 2242-20
(6) Voir décryptage Ethix « les CE revus par la loi Rebsamen, vers un dialogue social stratégique », novembre 2015.
(7) Circulaire DRT 12 du 30 novembre 1984
(8) Article L. 2325-15 alinéa 2 du Code du travail
(9) Article L 2323 4 du Code du travail

LE CONGRÈS DE St MALO

CFTC



DEGUIQ

FICHE D'INSCRIPTION
Formations CFTC Cadres 2017

Lieu de la rencontre
PARIS

Horaires :
Nos formations débutent vers 9h30 et se terminent vers 17h00

Code INARIC : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Téléphone : ..... Portable : .....

Courriel : .....

Profession : .....

Entreprise : .....

Organisation (fédération, syndicat…) : .....

.....

Je souhaite participer à la formation suivante :

☐ Appréhender les enjeux de la protection sociale – 5 et 6 avril 2017

☐ La santé au travail – 21 et 22 juin 2017

☐ Introduction juridique de la loi travail – 11 et 12 octobre 2017

Pour information :

- ✓ Nos formations sont réservées aux adhérents cadres et assimilés CFTC à jour de leur cotisation.
- ✓ Pour valider votre inscription un chèque de caution de 30€ vous sera demandé il vous sera restitué le jour de la formation, ceci afin d'éviter les absences injustifiées. En cas d'empêchement merci de nous prévenir au moins 2 semaines avant la date de la formation (dans le cas contraire votre caution sera encaissée).
- ✓ Pour l'hébergement la réservation est à votre charge, le remboursement sera effectué en fonction des tarifs confédéraux (75€/nuit + 8€ petit dej.).
- ✓ Les repas du soir sont libres et remboursés aux frais réels dans la limite de 25 € et sur présentation des justificatifs originaux.
- ✓ Les déjeuners seront pris en commun pendant la formation (montant 16€ maximum par personne)

CFTC Cadres
128 avenue Jean Jaurès
93697 Pantin Cedex
Tél.: 01 73 30 49 82
www.cftc-cadres.fr

A retourner à :
Marie MINHOTO DUBREUIL
Secrétariat
Tél. : 01.73.30.49.82
Email : mdubreuil@cftc.fr

Nous remercions tous nos partenaires
pour leur participation à la réussite de ce Congrès.

AG2R LA MONDIALE

Harmonie mutuelle

OCIRP
unis par excellence

APEC

CFTC
JEUNES

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Humanis
Protéger c'est s'engager

UNIPRÉVOYANCE

malakoff médéric

MACIF

ethix

SEXTANT
EXPERTISE