

Cadres CFTC

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

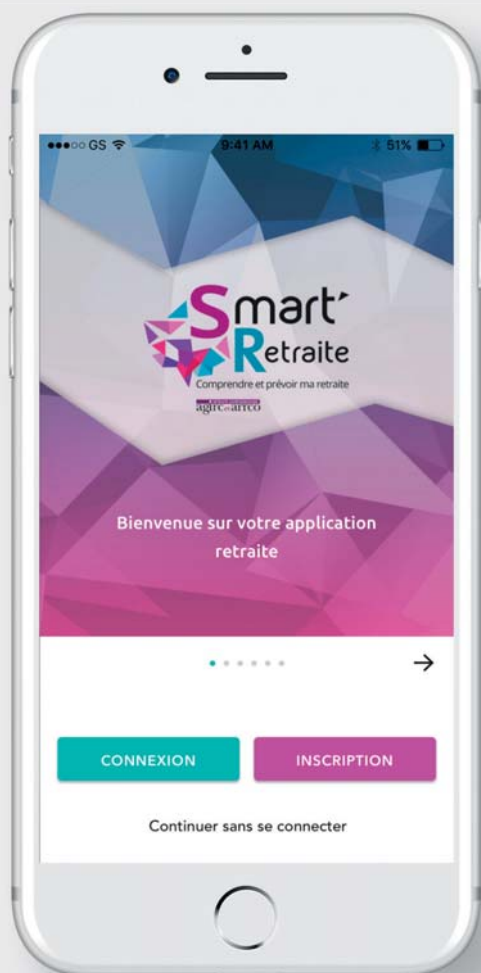
Dialogue social : la CFTC étudie les ordonnances Macron



Numéro 151 - 4^e trimestre 2017 - <http://cftc-cadres.fr> - 3 euros



L'application mobile qui m'accompagne dans mon parcours retraite



Simulateur retraite

En 3 clics, estimez le montant de votre future retraite en fonction de différents âges de départ



Planning de mes démarches retraite

Vous pouvez même les ajouter à l'agenda de votre smartphone



Suivi de ma demande de retraite

Suivez l'avancement de votre demande de retraite sur votre smartphone



Date de mes versements

Une fois retraité, consultez la date de vos prochains versements d'allocation retraite



Action sociale

Découvrez nos services d'accompagnement à tout moment de la vie



Experts retraite

Des questions sur la retraite ? Obtenez des réponses personnalisées



S O M M A I R E

- 3 Edito
- 4 La Blockchain
- 6 Agenda
- 8 AGIRC-ARRCO :
interview Martine
DELGOVE
- 10 DOSSIER - Les
ordonnances Macron
- 17 Fédération
Enseignement et
Formation
- 19 Tribune Libre
par Bernard Ibal
- 20 Les accords pour
l'emploi
- 22 Inscription Dîner débat
de Lille
- 23 Programme de
formations 2018

Négociation Encadrement : le moment est venu de redire qui nous sommes

Avez-vous remarqué que l'année finissante se termine par le n° de Police-Secours, et la prochaine, par celui des Pompiers ? Espérons que cela n'annonce rien de dangereux pour 2018, mais reconnaissons qu'en 2017, nous avons subi une sorte de séisme dans le monde du travail, avec les ordonnances Macron. Pour vous aider à appréhender ce sujet complexe, lisez notre article en pages 10 à 16 pour une vision générale, puis passez à la page 20 où le cabinet Sextant se penche sur un volet des ordonnances au nom faussement rassurant, l'« accord pour l'emploi ». Ensuite, foncez p. 23 vous inscrire à l'une de nos formations de 2018. Et là, vous commencerez à être prêts.

2018 verra aussi un grand changement pour nous les Cadres. Si tout va bien, la négociation nationale « Encadrement », démarrée le 21 décembre, devrait aboutir à un ANI (accord national interprofessionnel) au printemps prochain. Il s'agit simplement de redéfinir ce que c'est que d'être cadre ! Ce statut spécial, construit par strates successives depuis l'après-guerre, demande une sérieuse mise à jour, et une adaptation aux réalités d'aujourd'hui. Jusqu'au 1er janvier 2019, pour les salariés du privé, être cadre c'est notamment cotiser au régime de retraite complémentaire Agirc. Or, sa fusion programmée avec l'Arrco va retirer à l'Agirc sa capacité à identifier les participants de son régime. Pour avoir une idée des implications de ce changement, il faut lire les propos de Martine Delgove, responsable des classifications à l'Agirc, recueillis par Clémence Chumiat (pages 8 et 9).

... Et justement à propos de Clémence, notre juriste-formatrice que vous connaissez et appréciez tous : elle représente à elle toute seule un changement en 2018 pour CFTC Cadres, puisqu'elle partira en janvier exercer ses talents sous d'autres formes. Je suis sûre qu'elle saura mener à bien son projet professionnel, et toute l'équipe de CFTC Cadres espère qu'elle gardera un bon souvenir de ses six ans avec nous.

Le Conseil et les salariés de CFTC Cadres vous souhaitent de bonnes fêtes et une heureuse année 2018



Bernard Hayat
Secrétaire Général



**Brigitte de
Château-Thierry**
Présidente



Blockchain : une technologie qui n'a pas fini de faire parler d'elle dans l'entreprise

Séduits par les avantages supposés de la Blockchain, de nombreux acteurs se sont lancés dans des expérimentations basées sur cette technologie, dans des secteurs aussi variés que la banque, l'assurance ou encore les télécoms. Toutefois, cette innovation, encore récente, appelle la plus grande vigilance concernant ses limites, mais aussi ses impacts, notamment sur l'emploi, encore difficilement quantifiables. Retour sur une technologie qui suscite à la fois craintes et fantasmes.

La blockchain, c'est quoi ?

La blockchain (ou chaîne de blocs en français) est une technologie de stockage numérique et de transmission d'informations, qui peut fonctionner à l'échelle planétaire de manière transparente, sécurisée et sans organe central de contrôle.

Concrètement, la blockchain constitue un « registre » contenant la liste de tous les échanges effectués entre les utilisateurs de cette blockchain depuis sa création. Ce registre est décentralisé, c'est-à-dire stocké sur les serveurs de ses utilisateurs, et fonctionne sans intermédiaire.

À cette **architecture informatique décentralisée**, la blockchain allie la technique d'**algorithmes de cryptage**. Jusqu'aux années 1970, la cryptographie était l'art de rendre des messages inintelligibles à des tiers en utilisant des clés, partagées entre utilisateurs. Grâce à l'informatique, une même clé entre l'émetteur et le destinataire n'est plus aujourd'hui nécessaire. Il suffit que le destinataire publie une clé pour recevoir des messages chiffrés - qu'il sera le seul à pouvoir lire.

Deux types de blockchain existent :

- Publiques, dans lesquelles l'accès au registre est libre, ouvert à tous les participants ;

- Privées, dans lesquelles les participants sont définis et contrôlés, ce qui implique un degré de sécurité moindre par rapport au précédent, les nœuds de validation étant moins nombreux.

Une technologie sécurisée sans contrôle de tiers

La blockchain permet aux membres d'un même réseau d'effectuer des opérations de stockage et de transmission d'informations, appelées transactions, et ce en toute confiance, sans autorité centrale de contrôle. Des algorithmes remplacent les tiers de confiance. Chaque bloc de la chaîne contient en effet une valeur de contrôle, obtenue au travers de l'algorithme de cryptage, dont le calcul intègre les données des blocs précédents. Sans ces dernières, aucun nouveau bloc ne peut être validé. Elle rend donc potentiellement impossible toute modification de blocs antérieurs, l'ensemble des blocs étant liés entre eux et chronologiques.

Un potentiel d'applications variées...

- *Le transfert de titres et d'actifs dans le domaine bancaire*

Historiquement, la blockchain s'appuie sur la crypto-monnaie Bitcoin, née à la suite de la crise de 2008 dans l'optique de se passer des intermédiaires de confiance bancaires. Les premières applications de la blockchain concernent donc naturellement le secteur bancaire.

Actuellement, le processus d'achat et de vente d'actions sur un marché organisé implique de nombreux intervenants. Il serait possible d'imaginer une blockchain dont les nœuds rassembleraient les donneurs d'ordre, les courtiers, le marché... Les détails de chaque transaction pourraient être partagés et confirmés directement par tous ces acteurs. A titre d'exemple, en janvier 2016, la plus grande bourse australienne, l'Australian Stock Exchange (ASX) a annoncé qu'elle travaillait au remplacement de son système de compensation et de règlement-livraison avec la start-up Digital Asset, par une blockchain privée. ASX estime la réduction de coût engendrée de l'ordre de 2,5 Md€ à 3,2 Md€ pour les utilisateurs finaux.



- *La fonction notariale grâce à un système de registre*

La blockchain pourrait également servir de registre pour les titres appartenant à des sociétés non cotées. Aujourd'hui, la tenue des comptes de titres non cotés est assurée par l'émetteur lui-même, à charge pour ce dernier de s'occuper directement du registre des mouvements de titres, ou d'en confier le soin à un tiers mandataire (expert-comptable, notaire, avocats, banques...). Le marché des titres non cotés étant marqué par une moindre réglementation ainsi que par l'absence d'un dépositaire central, il constitue un terrain d'expérimentations idéal pour le développement de la technologie du registre décentralisé. A titre d'exemple, SmartAngels, plateforme de crowdequity et BNP Securities Services (BP2S), spécialiste des métiers titres, ont annoncé début juillet 2017 avoir finalisé la première phase de leur partenariat au sein d'une blockchain privée. Ce partenariat vise à tenir un registre de titres pour les actionnaires d'émetteurs non cotés.

- *L'automatisation des processus, par des « smart contract »*

Un « smart contract » est un contrat entre deux ou plusieurs parties, électroniquement programmable et dont l'exécution est automatique via une blockchain sous-jacente lorsque les conditions inscrites dans le contrat sont remplies. La donnée nécessaire pour l'exécution d'un contrat peut se trouver hors de la blockchain. Pour s'exécuter ou non, le smart contract lit la donnée et agit en conséquence. Si l'on prend un exemple tiré du secteur de l'assurance, tandis que la gestion d'un sinistre peut prendre entre quelques semaines et plusieurs années, avec un smart contract, un devis est envoyé automatiquement au client pour la souscription d'une assurance habitation, grâce aux informations du client présentes dans la blockchain. Si une catastrophe naturelle survient, un « oracle » météorologique envoie en temps réel des informations relatives à la catastrophe naturelle à la blockchain. L'indemnisation se déclenche automatiquement si les conditions du smart contract sont remplies.

... mais une technologie qui présente de nombreuses limites

La blockchain figure comme une architecture naissante, qui est confrontée à de nombreux obstacles technologiques, notamment le stockage des données et leur sécurisation ou encore la vitesse de traitement et de validation des opérations. Par exemple le Bitcoin ne peut

pas traiter plus de 7 transactions par seconde (tps), par comparaison aux 2000 transactions/seconde de VISA. En effet, la blockchain enregistre continuellement de nouvelles informations sans jamais en supprimer. Afin de demeurer fiable, elle doit constamment incrémenter de nouveaux blocs pour sécuriser l'ensemble des blocs précédents. Par conséquent, une problématique de stockage exponentiel ou un risque de saturation pourrait remettre en cause la viabilité de cette technologie à long terme.

Elle pose également des questions de consommation d'énergie. Selon une étude récente¹, le bitcoin consommerait par exemple en un an de quoi alimenter 2,3 millions de foyers américains en énergie.

Enfin, le développement de cette technologie émergente reste couteux et les investissements nécessaires conséquents.

Sur le plan déontologique, l'existence de la blockchain met en évidence un enjeu majeur, celui de la responsabilité. En effet, si l'ensemble des actions sont réalisées de façon autonome et anonyme, quel acteur pourra endosser la responsabilité en cas de mauvaise certification ou lors de l'ouverture d'un réseau illicite ?

Surtout, les plus grandes incertitudes demeurent quant au potentiel de destruction d'emplois de cette technologie, notamment dans la finance, les assurances, les télécoms... Dans le domaine des télécommunications, grâce à leur capacité à géolocaliser les utilisateurs et à analyser toutes leurs données disponibles, les GAFAM² pourraient proposer à tout instant au meilleur prix la meilleure couverture de réseau disponible à l'étranger à leurs clients, reléguant du même coup les opérateurs télécoms au rôle de simples fournisseurs de bande passante.

Dans la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques, dans les projets de réorganisation présentés par l'entreprise, les élus du comité d'entreprise n'ont pas fini d'entendre prononcer le nom de « blockchain ». L'expert-comptable du CE est là aussi pour les aider à anticiper sur ces enjeux.

¹ Source : Digiconomist, novembre 2017
² GAFAM : Google, Apple, Facebook, Amazon



La vie quotidienne de la CFTC Cadres

AGENDA DU CONSEIL

- 20 octobre 2017 - Audition par France Stratégie sur l'avenir des cadres
- 5 décembre 2017 - Réunion ordinaire du Conseil et du Bureau
- 21 décembre - Négociation nationale sur l'encadrement au Medef

À venir :

- 11 janvier - Négociation nationale sur l'encadrement au Medef
- 25 janvier 2018 - Réunion ordinaire du Bureau à Lens
- 20 février rencontre avec l'UR Aquitaine à Bordeaux
- 29 mars 2018 - Réunion ordinaire du Conseil et du Bureau

VOS RDV AVEC LA CFTC CADRES

- 5-6 octobre 2017 - Salon Paris pour l'emploi Place de la Concorde
- 11-12 octobre 2017 - Formation sur la Loi Travail - ordonnances Macron
- 7 décembre 2017 - Dîner débat sur le thème « un capitalisme solidaire, est-ce possible ? » à Paris

À venir :

- 3 au 6 février - Salon Européen à Villepinte
- 14 et 15 mars 2018 - Formation sur les ordonnances Macron
- 20 au 22 mars - Salon CE, Porte de Versailles
- 20 au 23 mars 2018 - Congrès de la CSFV à Nancy
- 29 mars 2018 - Dîner-débat « Les nouvelles formes de management, quel impact sur la qualité de vie au travail ? » à Lille
- 20 et 21 juin 2018 - Formation sur l'essentiel du droit du travail
- 18 au 20 septembre - Salon CE, Porte de Versailles
- 17 et 18 octobre 2018 - Formation sur les institutions représentatives du personnel

RETOUR SUR LA FORMATION LOI TRAVAIL



Notre dernière formation de l'année, s'est déroulée les 11 et 12 octobre à Pantin, elle avait pour thème la Loi Travail. Au vu de l'actualité nos juristes ont consacré une grande partie de la formation aux ordonnances Macron qui venaient de paraître. *Vous pouvez retrouver notre programme de formation 2018 en page 23.*

Clémence Chumiatcher nous quitte



Nous vous souhaitons à tous de bonnes fêtes de fin d'année et espérons vous voir nombreux lors des salons, formations, dîner-débat... de 2018 !





PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

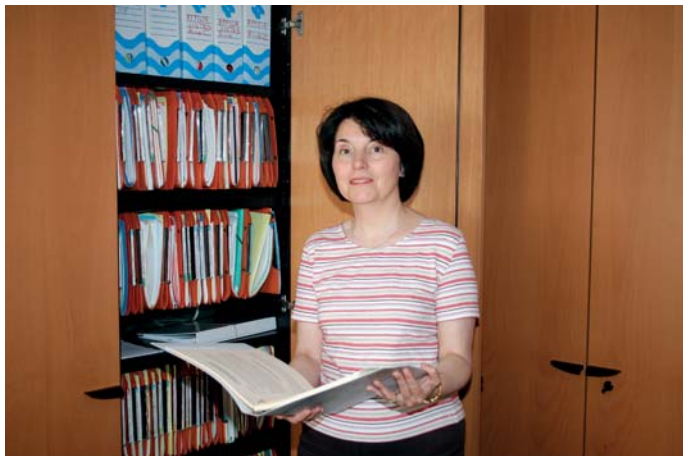
C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES





Interview de Martine DELGOVE, Chef du service des classifications professionnelles au GIE AGIRC-ARRCO



Les partenaires sociaux se sont retrouvés ce 17 novembre pour finaliser le texte de l'accord sur la mise en place du régime unifié AGIRC-ARRCO au 1^{er} janvier 2019. Ainsi, la fusion de nos régimes est rendue possible sans baisse de pensions pour les retraités actuels et futurs.

A l'écoute de nos lecteurs, il faut aujourd'hui répondre aux inquiétudes concernant le statut cadre afin de clarifier ce qui va changer à l'aune de cette unification. Pour répondre aux questions qui peuvent se poser autour des cadres et du travail de classification de l'AGIRC-ARRCO, nous avons fait appel à Madame Delgove qui a volontiers accepté de répondre à nos questions.

Bonjour, pour éclairer nos lecteurs, pourriez-vous nous dire en quoi consiste le travail que vous effectuez autour des classifications ?

Il consiste à étudier les classifications dans les conventions collectives signées par les partenaires sociaux des branches (industrie, services, agriculture...) afin de déterminer les participants au régime de retraite des cadres. L'objectif est de maintenir la stabilité, la pérennité des groupes de cotisants en prenant en compte l'antériorité des fonctions sans négliger l'évolution de la profession, tout en veillant aussi à une cohérence d'ensemble avec les professions voisines. Ce travail effectué en amont des décisions de la commission administrative suppose des échanges avec les représentants des professions.

L'Agirc en tant que régime catégoriel a-t-elle le pouvoir de modifier les classifications des conventions collectives ? Quel est son rôle dans la régulation de celles-ci ?

L'Agirc comme la commission administrative n'ont pas le pouvoir de modifier le classement des salariés dans leur branche professionnelle. Par contre, cette instance définit les conditions d'entrée dans le régime de retraite des cadres en fonction des critères retenus dans les articles 4, 4bis et 36 annexe I de la convention du 14 mars 1947. Tant qu'une classification n'est pas validée, il ne peut en être tenu compte pour enregistrer les affiliations ou celles-ci sont susceptibles d'être remises en cause. Si la commission ne peut modifier une convention collective, elle peut refuser l'intégration d'un classement si elle considère que les fonctions ne répondent pas aux caractéristiques du groupe de cotisants. Il faut souligner ici la responsabilité des négociateurs de branche car le cas d'un classement cadre refusé en article 4 est rare.

Quand on parle des cadres, on entend souvent parler des articles que vous citez (4, 4bis et 36), mais pour un non initié que veulent dire concrètement ces terminologies ?

L'article 4 regroupe les ingénieurs et cadres désignés par les arrêtés Parodi auxquels ont succédé les conventions collectives de travail aux classifications validées par les instances de l'Agirc. Les personnes exerçant des fonctions mentionnées à cet article (dirigeants salariés, médecins salariés...) relèvent aussi de ce groupe de participants.

Ils sont encadrants ou non. Le risque actuel dans les systèmes de « critères classants » est la perte des cadres techniques avec le poids du management dans certaines grilles de cotation. Une vigilance particulière s'impose.

En cas de déclassement de fonctions cadres, une solution est recherchée par le biais de l'application de l'article 4 bis.

Ce dernier quant à lui, désigne le second groupe des participants à titre obligatoire. Il s'agit de fonctions de techniciens ou d'agents de maîtrise



(rarement d'employés) ayant un coefficient égal ou supérieur à 300 dans les classifications dites « Parodi » ou classées dans une position considérée équivalente dans les classifications détachées de ce système.

Pourquoi « assimilés cadres » ? Ils sont ainsi dénommés du fait qu'ils cotisent au régime dans les mêmes conditions que les cadres, bénéficient des mêmes garanties de prévoyance (article 7) et cotisent à l'APEC ou à l'APECITA.

Dans l'article 36 - annexe I est défini un troisième groupe de cotisants qui, en dehors d'obligations professionnelles et sous certaines conditions d'adhésion, est facultatif. Les employeurs ont pu conclure un contrat complémentaire pour leurs employés, techniciens agents de maîtrise ou collaborateurs occupant un emploi classé entre les coefficients 200 et 300 (exclu) sachant qu'un seuil de contrat intermédiaire a pu être choisi. Dans les classifications dites à critères classants, des « bornes équivalentes » à ces coefficients sont fixées. Ces bénéficiaires cotisent en retraite dans les mêmes conditions que les cadres et assimilés cadres.

Merci pour cette clarification autour du travail de l'Agirc dans la reconnaissance de ces participants. Elle appelle une autre question : que va devenir ce travail autour des classifications dans le nouveau régime unifié mis en place en janvier 2019 ?

Pour l'avenir, l'Agirc n'effectuera plus ce travail autour des classifications car cela ne fera plus partie des critères permettant d'identifier les participants. L'interruption de ces études va impacter directement l'APEC et les institutions de prévoyance dont la détermination de leurs propres participants résultait des décisions prises par les instances de l'Agirc. En ce sens, des échanges techniques ont eu lieu avec l'APEC qui traite très sérieusement cette problématique et attend également beaucoup des négociations engagées récemment par les partenaires sociaux sur l'encadrement.

Dans un régime unique qui a pour seul critère les tranches de rémunération, n'y a-t-il pas un risque de délitement du statut cadre vu par certains par le prisme de l'affiliation à l'Agirc ?

La définition du cadre n'est pas exclusive à l'Agirc en ce sens que l'affiliation au régime de retraite complémentaire n'est pas un critère mais une conséquence des classifications et des régle-

mentations élaborées au fil du temps. En effet, le droit du travail comme les conventions et accords collectifs ont également construit la notion de cadre et celle-ci ne va pas disparaître avec l'unification des régimes. Il reste à espérer que les partenaires sociaux soient en capacité de conclure un ANI sur l'encadrement suffisamment large, tout en laissant aux branches le moyen de déterminer leurs spécificités.

Evolution des problématiques des classifications

- Situation initiale : avant la création de l'Agirc en 1947, une loi de 1946 avait restreint la liberté de négociation des partenaires sociaux dans certains domaines de la convention collective, dont celui des classifications. Ces matières ont fait l'objet d'arrêtés dits Parodi et Croizat (noms des ministres du travail et de la sécurité sociale de l'époque). Ayant donné le coefficient 100 au manoeuvre de la métallurgie en région parisienne, tous les postes connus de toutes les branches ont été définis et positionnés les uns par rapport aux autres. Avec ces classifications complètes et équilibrées, le régime a pu facilement identifier les cadres, fixer le seuil de l'article 4 bis au coefficient 300 et celui de l'article 36 - annexe I au coefficient 200.
- Loi de 1950 : Elle a rendu aux partenaires sociaux des branches, la liberté de négocier sur les classifications. Progressivement ceux-ci s'étant écartés de l'échelle hiérarchique d'origine, il a été décidé que toutes les classifications seraient soumises pour validation à la commission paritaire de l'Agirc pour la détermination des participants.
- Emergence à partir de 1975, des classifications à critères classants : depuis la signature de l'accord du 21 juillet 1975 instaurant les classifications en niveaux échelons, dites à critères classants dans la métallurgie, la plupart des professions ont abandonné les classifications « Parodi » au profit de nouveaux systèmes plus adaptables à l'évolution des emplois. Ces systèmes nécessitent de fixer des seuils nouveaux équivalents pour les cadres ainsi que pour les coefficients antérieurs 300 et 200.



Clémence CHUMIATCHER
Juriste



Réforme du Code du travail : tour d'horizon non exhaustif des principales mesures

Le processus aura été particulièrement rapide pour une réforme de cette ampleur. Entamée cet été par des concertations avec les partenaires sociaux, la réforme du Code du travail souhaitée par Emmanuel Macron est bel et bien en marche et devrait très prochainement aboutir. Alors que les députés ont adopté en première lecture le 28 novembre dernier le projet de loi ratifiant les 5 ordonnances Macron à une large majorité (463 voix pour et 74 voix contre), le Sénat doit examiner le texte le 20 décembre. Une sixième ordonnance, dite « ordonnance balai », s'attache quant à elle à corriger les erreurs et oublis figurant dans les précédentes. En attendant, la plupart des mesures sont d'ores et déjà applicables dans vos entreprises.

Le chef de l'Etat espère que cette réforme donnera des résultats sur le chômage *dans les cinq ans*, mais précise qu'il *faut attendre deux ans pour qu'elle commence à avoir ses pleins effets*.

Pour nous, CFTC Cadres, ces changements peuvent s'apprécier dès maintenant et nos militants doivent s'en emparer. *La réforme la plus importante qui avait été évitée en France depuis 20 ans* selon les mots du Président, bouleverse en effet nos « habitudes » et nos connaissances : refonte et fusion des instances représentatives du personnel, négociation collective largement repensée autour de l'accord d'entreprise et du principe majoritaire, réforme des licenciements, de l'inaptitude, du reclassement, généralisation du CDI de chantier et encore beaucoup d'autres thèmes que nous ne pourrions tous traiter dans ces quelques pages. Surtout, la mise en place du CSE, le comité social et économique va bouleverser les différents cycles électoraux et aboutira à une nouvelle mesure de la représentativité d'ici 2020. Vaste chantier.

LES NOUVELLES REGLES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Les deux ordonnances relatives au dialogue social ont pour principal objectif de donner la primauté à l'accord d'entreprise et de faciliter la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Pour rappel, ces deux ordonnances ont été publiées au Journal officiel le 23 septembre dernier et leurs dispositions sont donc applicables dès le 24 septembre, hormis celles nécessitant la publication de décrets d'application qui devraient paraître au plus tard à la toute fin de l'année.

Les accords d'entreprise au cœur de la nouvelle articulation des accords collectifs

Les ordonnances Macron achèvent un processus entamé depuis la loi du 4 mai 2004 et qui vise à permettre aux accords d'entreprise de déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, aux accords de branche, en dépit du principe de faveur qui peu à peu disparaît.

La loi Travail est également allée dans ce sens en consacrant explicitement la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail, de repos et de congés. L'accord de branche, auquel la CFTC accorde une importance majeure compte tenu de son rôle dans l'harmonisation de la concurrence au sein d'un secteur d'activité, ne conservant son caractère impératif que dans 6 domaines : les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Avec les ordonnances Macron, l'articulation entre accord d'entreprise et accord de branche s'organise autour de 3 blocs. Concrètement, pour savoir, en cas de pluralité de normes conventionnelles laquelle est applicable, il faut désormais se référer à ces blocs :

Un premier bloc de 13 matières comprenant les domaines dans lesquels l'accord de branche a un caractère impératif. Ces domaines ont été enrichis et sanctuarisés suites aux nombreuses concertations et à l'insistance de la CFTC.

Selon le Code du travail modifié, il existe donc 13 thèmes pour lesquels les dispositions d'une convention collective de branche prévalent sur



celles d'une convention collective d'entreprise ou d'établissement (peu important sa date de conclusion), à moins que l'accord d'entreprise ne comporte des « garanties au moins équivalentes », notion que la jurisprudence devra développer.

Ces 13 thèmes sont les suivants (art. L. 2253-1 du Code du travail) :

- Les salaires minima hiérarchiques
- Les classifications
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire
- Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
 - Institution d'un régime d'équivalence
 - La fixation d'une période de référence supérieure à 1 an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine
 - La fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence
 - En matière de travail à temps partiel : la fixation de la durée minimale de travail et du taux de majoration des heures complémentaires ainsi que la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat (compléments d'heures)
- Certaines mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire : la durée totale du CDD et celle du contrat de mission, le renouvellement du contrat de mission, le délai de transmission du CDD au salarié ainsi que le délai de carence en cas de succession de CDD ou de contrats de mission ;
- Les mesures relatives au CDI de chantier
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée en cas de transfert d'entreprise dont les conditions ne sont pas réunies (dispositifs conventionnels de transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire)
- Les cas suivants de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
 - Lorsque la mission de travail temporaire vise

à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières

- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- La rémunération minimale du salarié porté et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme

Un deuxième bloc qui énumère les 4 domaines que la branche peut verrouiller ou non par l'intermédiaire de clauses d'impérativité. Par ces clauses d'impérativité, la branche peut donc interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise ultérieur. Les thèmes concernés sont, selon l'article L. 2253-2 du Code du travail :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

Dans ces domaines, si l'accord de branche n'a pas prévu de clause d'impérativité, les accords d'entreprise postérieurs (seulement) pourront déroger aux dispositions de la branche dans un sens défavorable aux salariés.

La nouveauté des ordonnances Macron est ici de limiter la capacité pour la branche de « verrouiller » certains sujets puisqu'auparavant, ces clauses de verrouillage pouvaient s'appliquer dans tous les domaines sauf la durée du travail, les repos et les congés.

Un troisième bloc est constitué des nombreux thèmes non traités dans les premiers blocs et pour lesquels les accords d'entreprise prévalent sur les accords de branche, peut important que l'accord ait été conclu avant ou après la parution des ordonnances. Le champ de la primauté de l'accord d'entreprise, limité avec la loi Travail à la durée du travail et aux congés, s'est donc largement élargi avec les ordonnances Macron.



Evidemment cela n'interdit pas aux branches de négocier sur les autres thèmes que ceux des blocs 1 & 2 puisque les dispositions ainsi négociées s'appliqueront en l'absence d'accord d'entreprise. La branche peut ainsi jouer un rôle palliatif à l'intérêt certain en l'absence de dispositions conventionnelles en entreprise et doit servir de base de travail à ces négociations puisqu'en l'absence d'accord d'entreprise, ce sont les dispositions de la branche qui s'appliqueront.

A titre d'exemple, il est désormais possible de prévoir des indemnités conventionnelles de licenciement par accord collectif d'entreprise qui seront moins favorables que celles prévues par la convention collective de branche ; de prévoir une durée de la période d'essai plus longue que celle prévue par la branche ; des primes (d'ancienneté ou de 13^{ème} mois) d'un montant inférieur à ce que prévoit la branche.

Au final, s'il était difficile de s'opposer au renforcement du rôle de l'accord d'entreprise, la CFTC a œuvré à ce que la branche conserve un rôle de régulateur, notamment dans les TPE et PME pour lesquelles les branches devront prévoir des accords types directement applicables à ces entreprises où l'on négocie peu, voire pas du tout.

La généralisation des accords majoritaires avancée et le référendum facilité

La loi Travail du 8 août 2016 avait consacré le principe des accords majoritaires. Selon ce principe, un accord collectif, pour être valide, doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés aux dernières élections. A défaut d'une telle majorité et si l'accord a été signé par une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages, il peut être approuvé par référendum par la majorité des salariés. Ce principe s'applique depuis le 1^{er} janvier 2017 à certains domaines¹ et ne devait s'appliquer aux autres qu'au 1^{er} septembre 2019.

Compte tenu de l'importance croissante de la négociation d'entreprise et de ses possibilités de dérogations, les ordonnances Macron ont prévu d'avancer la généralisation du principe de l'accord majoritaire sur tous les thèmes au 1^{er} mai 2018.

Les ordonnances Macron facilitent également le recours au référendum lorsque les organisations

syndicales représentatives signataires n'atteignent pas le seuil de 50% mais dépassent celui de 30%. Jusqu'à maintenant, l'organisation d'un référendum pour valider l'accord ne pouvait être faite qu'à l'initiative des syndicats signataires. Désormais, les employeurs disposent également de cette faculté d'organiser un référendum si toutefois aucune organisation signataire ne s'y oppose. De plus, suite à la demande de l'employeur d'organiser un référendum, les organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord disposent d'un délai de 8 jours pour éventuellement signer l'accord et atteindre les 50% et ainsi éviter l'organisation d'un référendum.

Faciliter et développer la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Les organisations syndicales disposent, en France, du monopole de la négociation collective mais toutes les entreprises ne sont pas dotées d'un délégué syndical. Depuis plusieurs années, différentes lois² ont ainsi essayé de développer la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (DS), en particulier dans les TPE/PME par le mécanisme du mandatement syndical.

Face à l'inefficacité de ces dispositifs, les ordonnances Macron prévoient différentes nouveautés notamment pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les ordonnances prévoient aussi la possibilité de négocier en l'absence de DS sur tous les sujets ouverts à la négociation collective alors que cette possibilité était restreinte auparavant aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (ex : le forfait-jours).

Dans les entreprises de moins de 11 salariés et dans celles de 11 à 20 salariés sans élus

: l'ordonnance ouvre ici la possibilité pour l'employeur de proposer un projet d'accord, sur n'importe quel thème ouvert à la négociation collective, directement auprès des salariés en l'absence de délégué syndical (ou de Conseil d'entreprise). Un vote est alors organisé dans les 15 jours et l'accord est valide s'il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

A noter que le recours au mandatement syndical de salariés n'est plus prévu et le référendum sur un texte fourni par l'employeur devient la seule modalité possible de conclusion d'un accord collectif dans ces entreprises.



Si l'objectif de ce dispositif est le renforcement du dialogue social, son mécanisme permettant la ratification d'un texte écrit de la seule main de l'employeur est pour le moins paradoxal.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, des accords d'entreprise peuvent être conclus selon deux modalités équivalentes :

- Soit avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (ou à défaut au niveau national et interprofessionnel), membres ou non de la délégation du personnel du CSE. L'accord signé par des salariés élus mais non mandatés doit alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
- Soit avec des élus du personnel : un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CSE, mandaté ou non. L'accord doit alors être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés et qui ne comptent pas de DS, des négociations peuvent être engagées en priorité avec des membres élus du CSE mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel. L'accord ainsi conclu doit ensuite être approuvé par la majorité des salariés.

De manière subsidiaire, la négociation peut être menée avec des membres élus du CSE mais non mandatés. Les accords doivent alors être signés par des membres de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, mais ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Enfin, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'aucun élu du CSE ne souhaite négocier, il est possible de négocier et de conclure ou réviser un accord avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel. L'accord peut alors porter sur toutes les mesures ouvertes à la négociation d'entreprise ou d'établissement s'il a été approuvé par la majorité des salariés.

LA FUSION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL AU PROFIT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Depuis sa première expérimentation par la loi du 20 décembre 1993, la fusion des IRP est un vieux serpent de mer qui a finalement abouti avec les ordonnances Macron. Celles-ci imposent en effet la fusion des délégués du personnel (DP), du Comité d'entreprise (CE) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une seule et même instance, le Comité social et économique (CSE), dans des délais extrêmement courts puisque sa mise en place doit intervenir entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020.

L'ordonnance distingue 4 cas de figure pour la mise en place du CSE.

- 1) Un protocole d'accord préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017 : dans ce cas de figure, le renouvellement des instances représentatives du personnel se fait conformément aux dispositions antérieures aux ordonnances (DP, CE ou DUP). En revanche, la durée du mandat suite aux élections sera réduite et ne pourra aller au-delà du 31 décembre 2019.
- 2) Les mandats arrivent à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 : l'ordonnance prévoit ici la prorogation automatique des mandats jusqu'à la fin 2017 afin de permettre à ces entreprises de mettre en place le CSE entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.
- 3) Les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018 : l'entreprise peut alors mettre en place le CSE à l'issue des mandats, les proroger ou les réduire au maximum d'un an, par accord collectif ou décision de l'employeur après consultation des représentants du personnel.
- 4) Les mandats arrivent à terme après le 31 décembre 2018 : l'entreprise doit mettre en place le CSE à l'échéance des mandats et au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Le nouveau CSE sera donc mis en place assez rapidement dans vos entreprises ou établissements dès lors que la condition d'effectif d'au moins 11 salariés est remplie pendant 12 mois consécutifs³.



Le CSE aux attributions réduites

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, le CSE n'exercera que des attributions réduites correspondant aux prérogatives actuelles des DP c'est à dire la présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives, la saisine de l'inspection du travail ou encore la consultation en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique ou sur le reclassement d'un salarié inapte. Certaines prérogatives du CHSCT seront également exercées : promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, réalisation d'enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Il est à noter en revanche que le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes est désormais dévolu au CSE des entreprises de 50 salariés ou plus.

Dans ce cas de figure, le CSE ne disposera pas de la personnalité juridique ni d'un budget, d'un secrétaire ou d'un trésorier. Comme les DP, le CSE aux attributions réduites se réunira une fois par mois.

Le CSE aux pleines attributions

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE reprend globalement les attributions des DP, du CE et du CHSCT.

Selon l'article L. 2812-8 du Code du travail, le CSE « a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

Le CSE est ainsi informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise : mesures de nature à affecter le volume ou la structure des emplois, modification de son organisation économique ou juridique, les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle, l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés,

notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Du côté de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, l'article L. 2812-9 du Code du travail reprend les anciennes missions du CHSCT en prévoyant que le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle, peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

La commission santé sécurité et conditions de travail

Si le CHSCT disparaît, il est remplacé dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés par une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE⁴. Cette instance se verra attribuer par délégation de pouvoir tout ou partie des attributions reconnues au CSE en matière de santé et de sécurité⁵ et ses membres seront désignés par le CSE parmi ses membres.

Pour autant, toutes les attributions du CHSCT ne sont pas reprises dans cette commission qui ne pourra par exemple pas recourir à une expertise (elle ne peut que la proposer au CSE) ni exercer les attributions consultatives du CSE en matière d'hygiène.

Compte tenu des spécificités des questions traitées par cette commission, il a été prévu de maintenir la formation qui s'appliquait aux membres du CHSCT, à savoir 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et 5 jours dans les entreprises de plus de 300 salariés.

MESURES RELATIVES A LA PREVISIBILITE ET A LA SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

L'une des ordonnances Macron s'attache à sécuriser les ruptures du contrat de travail et les contentieux qui en découlent afin de faciliter l'embauche pour les TPE et les PME.



Assouplissement du régime de la lettre de licenciement

Afin de réduire les risques d'erreur et de contentieux, les ordonnances Macron prévoient des modèles de lettre de licenciement sous la forme de formulaire *cerfa*. Surtout, un droit à l'erreur est instauré au profit de l'employeur qui pourra désormais préciser après la notification du licenciement son motif et ainsi ne pas s'exposer au risque d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour imprécision de motif. Le salarié, lui, ne devrait disposer que d'un délai de 15 jours⁶ pour demander à son employeur des précisions sur le motif de son licenciement.

Limitation de l'appréciation du caractère économique du licenciement

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe international, ses difficultés économiques s'appréciaient jusqu'alors à l'échelle du groupe ou du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise, empêchant ainsi des licenciements si l'activité du groupe était florissante à l'étranger.

Désormais, lorsqu'une filiale française d'un groupe connaîtra des difficultés économiques, celles-ci seront appréciées au niveau du secteur d'activité et de l'ensemble des entreprises du groupe appartenant au même secteur établies sur le territoire national⁷. C'est donc la fin de la solidarité du groupe multinational vis-à-vis des salariés français dont l'entreprise connaît des difficultés.

Délai de contestation de la rupture du contrat de travail

Les délais concernant les recours contre une rupture du contrat de travail sont réduits de moitié et donc ramenés à 12 mois contre 24 auparavant, ce que la CFTC déplore car bien souvent les salariés privilégient la recherche d'un nouvel emploi avant de saisir le Conseil de Prud'hommes.

Rappelons qu'en 2008, ce délai de prescription avait été réduit drastiquement, passant de 30 ans à 5 ans, puis de 5 ans à 2 ans avec la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Un barème obligatoire pour l'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse

Alors qu'une première tentative de plafond aux indemnités en cas de licenciement abusif avait été retoquée en 2015 par le Conseil constitutionnel, les ordonnances Macron instaurent un ba-

rème obligatoire encadrant les dommages-intérêts pouvant être reçus par les salariés dont le licenciement est abusif. Longtemps réclamé par le patronat qui dénonçait « l'insécurité juridique » pesant sur les employeurs, c'est donc la fin de l'évaluation souveraine des juges du préjudice subi par les salariés et du principe de réparation intégrale. Si la CFTC n'a pas réussi, lors des concertations, à obtenir la suppression de ce barème, elle a heureusement pu faire en sorte qu'il ne s'applique pas aux cas de licenciements nuls c'est-à-dire prononcés en violation d'une liberté fondamentale (discrimination par exemple) et qu'un plancher soit créé pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Le barème ainsi instauré comporte des montants minimaux et maximaux d'indemnisation en fonction de l'ancienneté.

Auparavant, un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés et dont le licenciement était sans cause réelle et sérieuse percevait au moins 6 mois de salaire. Désormais, ce même salarié n'aura plus droit qu'à 3 mois de salaire.

De plus, il est également prévu que le juge pourra prendre en compte l'indemnité de licenciement touchée par le salarié pour évaluer – à la baisse – ses indemnités pour licenciement abusif.

L'indemnité légale de licenciement légèrement revalorisée

En contrepartie de ces assouplissements, les ordonnances Macron assouplissent les conditions d'ouverture du droit à l'indemnité légale de licenciement, passant de 12 mois à 8.

De plus, l'indemnité, qui s'applique également aux ruptures conventionnelles, est revalorisée pour atteindre 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années contre 1/5 auparavant. A partir de 10 ans d'ancienneté, le calcul est inchangé, à savoir 1/3 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans.

Un nouveau mode de rupture autonome : la rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective permet à toute entreprise, quelle que soit sa situation économique, de négocier un cadre commun de départs strictement volontaires excluant tout licenciement.



ORDONNANCES MACRON

Cette rupture conventionnelle collective est en fait le plan de départ autonome tel que nous le connaissons, c'est-à-dire exclusif de tout licenciement et ne s'appliquant qu'à des salariés volontaires. L'objectif est de permettre aux entreprises de supprimer certains emplois sensibles ou en sureffectif en l'absence de tout motif économique.

La rupture conventionnelle collective nécessitera la négociation d'un accord collectif, une information du CSE et devra surtout être validée par l'administration.

Si l'encadrement légal de la pratique des plans de départ volontaire est louable, la CFTC Cadres déplore que les ruptures conventionnelles collectives excluent quasiment l'ensemble de la réglementation applicable aux licenciements économiques, notamment la consultation des représentants du personnel.

Un accès simplifié au télétravail

Les ordonnances Macron ont souhaité lever les freins à la mise en place du télétravail et en préciser le régime juridique. Elles se réfèrent notamment à la concertation sur le développement du télétravail menée par les partenaires sociaux, et ayant abouti à un rapport détaillant les bonnes pratiques en juin dernier, comme par exemple une présomption d'accident du travail si un accident survient pendant la plage horaire du télétravail.

Dès lors qu'il est régulier, le télétravail doit désormais faire l'objet d'un accord ou au moins d'une charte rédigée par l'employeur. Sans pouvoir parler véritablement de « droit au télétravail », les nouvelles dispositions prévoient que le refus de l'employeur d'accéder à la demande de télétravail d'un salarié doit être objectif et motivé.

Lorsque le télétravail n'est qu'occasionnel, un simple accord entre l'employeur et le salarié suffit et peut être formalisé par tout moyen (courrier, mail...).

Comme il est difficile d'aborder en quelques pages seulement les différents changements opérés par les ordonnances Macron, la CFTC Cadres a souhaité axer son programme de formation 2018 sur cette réforme d'ampleur.

En proposant dans un premier temps une formation sur l'ensemble des ordonnances, puis sur ses impacts sur les fondamentaux du droit du travail, et enfin sur la fusion des IRP, nous espérons donner à nos adhérents les clefs leur permettant de décrypter et de mettre en œuvre au mieux ces nouvelles dispositions dans leurs entreprises.

Vous retrouverez donc page 23 le calendrier et la fiche d'inscription à nos formations qui seront spécifiquement adaptées à ces ordonnances. En espérant vous y voir nombreux !

⁽¹⁾ Durée du travail, repos et congés

⁽²⁾ Notamment, pour les plus récentes, la loi Travail et la loi Rebsamen

⁽³⁾ Art. L. 2311-2 du Code du travail. Auparavant, l'effectif devait être atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Le calcul est donc simplifié mais les seuils seront plus difficiles à atteindre.

⁽⁴⁾ Egalement obligatoire dans les sites nucléaires, classés Seveso ou sur décision de l'inspecteur du travail

⁽⁵⁾ Art. L. 2315-37 du Code du travail

⁽⁶⁾ Selon les projets de décret

⁽⁷⁾ Art. L. 1233-3 du Code du travail



Articlé rédigé par Thomas Panouillé

CFTC Cadres
N° 151 - Trimestriel Décembre 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. Ibal,
M. Kerlo, B. Klein, M. Minhoto,
T. Panouillé, C. Pellet
(Sextant Expertise) et le cabinet
Ethix

Crédit photos :
Delucq et CFTC Cadres
Conception / Réalisation / Impression :
MIP (Multi Incorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de
presse
Immatriculation n° 1022 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.





La Fédération « Enseignement et Formation »

(Anciennement FESEP-CFTC : Fédération des syndicats de l'enseignement et de la Formation privés)

La Fédération « **Enseignement et Formation** », l'une des 14 fédérations de la CFTC, regroupe deux syndicats : le **SNEC-CFTC** (Syndicat National de l'Enseignement Chrétien) et le **SNEPL-CFTC** (Syndicat National de l'Enseignement Privé Laïc).

Ces syndicats se réclament et s'inspirent dans leur action des principes de la Morale sociale chrétienne auxquels se réfère l'article premier des statuts de la Confédération CFTC. Ils participent obligatoirement à la vie et au fonctionnement de leur Fédération CFTC et par l'intermédiaire de leurs sections, s'impliquent dans les unions départementales, interdépartementales, et régionales de syndicats qui les concernent.

Pour la cohérence du Mouvement, ils s'engagent à prendre en compte les orientations de la Confédération ainsi que les orientations de ces structures CFTC.

Le **SNEC-CFTC** (10 000 adhérents environ), évolue dans un champ d'action qui comprend les établissements privés sous-contrat, y compris dans l'enseignement supérieur. Il s'adresse aux instituteurs, professeurs des écoles, professeurs de collège et de lycée sous contrat avec l'état, aux documentalistes, aux enseignants-formateurs ainsi qu'aux personnels administratifs et de services ayant comme employeur l'OGEC (Organisme de Gestion de l'Enseignement Catholique), y compris les retraités.

Le **SNEPL-CFTC** inclut toutes les activités de l'enseignement et de la formation relevant exclusivement du droit privé, notamment : les établissements privés hors-contrat (établissement d'enseignement privé, laïque ou non catholique) relevant de la Convention collective de l'enseignement privé hors contrat (appelé maintenant « indépendant » !), les maisons d'étudiant, les or-

ganismes de formation initiale ou continue, les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement à distance ou certains CFA ou tout autre établissement ayant une activité rattachée au domaine de l'éducation.

La Fédération « **Enseignement et formation** » est un rouage entre la Confédération et les syndicats qui en font partie. Ses missions sont variables et diverses, ponctuelles, constantes ou annuelles. Elle doit organiser et gérer les actions de formation destinées aux militants ou promouvoir des forums pour permettre à ses adhérents « d'actualiser ou de renforcer leurs connaissances dans le droit syndical ». Son Conseil national désigne un Référent Formation.

Elle doit aussi se saisir des évolutions imposées au système syndical par les nouvelles lois promulguées, pour aider chaque syndicat à les adapter à ses particularités. La loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, le projet de concentration des Conventions Collectives, la transparence financière sur la comptabilité ou les fonds de formation accordés aux Organisations Syndicales, la réforme du code du travail sont des changements profonds qui imposent aux syndicats des évolutions internes de leur mode de fonctionnement et d'organisation.

Le rôle de la Fédération est également de trier certaines données pour communiquer des informations lisibles, objectives et exploitables aux adhérents via les syndicats. Par exemple dans le projet de « Loi Travail », l'information véhiculée par les médias est très incomplète. Lorsque l'on s'intéresse aux 52 articles du projet de loi et que l'on compare l'évolution entre les versions 1 (version initiale) et 3 (version soumise aux débats des parlementaires), on constate le travail fait par les négociateurs, notamment CFTC, permettant de favoriser les salariés.





La Fédération « **Enseignement et Formation** » se doit aussi de contribuer à la vie du mouvement en tant qu'intermédiaire entre Confédération et syndicats : les élections TPE en sont un exemple, où le rôle plus ponctuel de la Fédération est d'aider à la recherche de candidats, et de participer à la campagne de communication auprès des futurs électeurs.

Comme on le voit, la fédération **Enseignement et formation** fonctionne comme les autres (et c'est heureux !). Du point de vue de l'encadrement, elle présente pourtant quelques particularités. Dès sa création, le statut de Cadre incluait le corps professoral en raison du niveau d'études de ses membres. Mais les conditions de travail des enseignants diffèrent de celles des autres secteurs du privé, et ne sont pas non plus identiques pour un même métier.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, un clivage administratif s'est opéré, dans le domaine de la retraite complémentaire : les enseignants déjà sous contrat cotisent à l'ARRCO et à l'AGIRC. Mais les nouveaux doivent désormais cotiser à l'IRCANTEC. Sont-ils toujours considérés comme cadres ? Quels critères habituels de l'encadrement (autonomie, responsabilité, management...) s'appliquent à leur profil de poste ?

Et plus généralement qu'est-ce qui, dans les missions des enseignants, leur donne la qualité de cadres : la capacité à prendre des initiatives, la manière dont sont décomptées les heures mensuellement travaillées (qui s'apparente à un forfait), l'association aux décisions de management de leurs établissements ?

Inversement, les enseignants rejoignent l'ensemble des cadres sur certains aspects, comme l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée. Outre les préparations des cours et les corrections de copies, ils doivent assurer le « cahier de texte électronique » permettant d'informer quotidiennement les élèves et les parents sur les devoirs, leçons, cours effectués pour les absents, bilan de compétences. Ceci montre que le numérique touche maintenant une activité aussi ancienne que l'enseignement, et que l'usage du droit à la déconnexion doit nécessairement accompagner cette extension.

Dans la négociation « Statut de l'encadrement » qui va s'ouvrir après l'accord de fusion entre

l'ARRCO et l'AGIRC, il importe de donner une définition précise du statut de cadre enseignant, ne serait-ce que pour corriger des anomalies d'origine historique (ex. : actuellement les instituteurs ne sont pas cadres, mais les professeurs des écoles le sont). Les adhérents cadres des syndicats affiliés à la Fédération **Enseignement et formation** sont soucieux de contribuer, aux côtés de la CFTC Cadres, à ce travail important pour les prochaines générations.

Fonction publique : vers une meilleure reconnaissance des activités syndicales

Bon à savoir : un décret publié le 30 septembre au JO vise à renforcer les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale en créant **un socle de garanties commun aux trois fonctions publiques**. L'objectif du décret est de clarifier et d'harmoniser les règles d'avancement, de rémunération et d'attribution ainsi que de sécuriser le parcours professionnel des agents investis d'une activité syndicale, en favorisant les passerelles entre l'exercice d'une activité syndicale et la carrière administrative.

Ce texte concerne les fonctionnaires bénéficiant d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de service qui consacrent une quotité de temps de travail d'au moins 70 % d'un service à temps plein à une activité syndicale. Les agents contractuels répondant aux mêmes conditions bénéficieront également de certaines dispositions du décret.

Il est prévu des garanties en matière d'avancement (bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon) et de rémunération (montant annuel des primes et indemnités attachées aux fonctions exercées avant d'en être déchargé). En outre, les fonctionnaires et agents contractuels peuvent demander à bénéficier d'un entretien annuel d'accompagnement ou de suivi avec l'autorité hiérarchique dont ils relèvent.

Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale

Michèle KERLO et Bernard KLEIN
Conseillers CFTC Cadres
de la Fédération Enseignement
et Formation



Vers un capitalisme réformé



Bernard Ibal,
Président d'Honneur de la CFTC Cadres

Le 7 décembre, la CFTC francilienne et la CFTC Cadres organisaient un dîner-débat sur la possibilité d'un capitalisme solidaire. Dans ce même début décembre, la Confédération CFTC réfléchissait, à la demande du gouvernement, sur ce qu'il faut penser de la gouvernance de l'entreprise.

Les intervenants invités du débat étaient Olivier Pinot de Villechenon, juriste et consultant, et, Michel Boyancé, enseignant-chercheur en philosophie de l'économie. Ils avaient des accents bien-venus de morale sociale chrétienne. Ils proposent en résumé une direction participative capital/travail et une inscription dans la loi d'une finalité nouvelle de l'entreprise : le bien commun en plus du profit. Et en même temps, la CFTC fidèle à ses motions de congrès, cherchait une formulation pour ajouter à l'article 1833 du Code civil le respect du bien commun « économique, social et environnemental ». De même la CFTC envisageait dans le même document de proposer que d'ici 3 ans, les Conseils d'Administration (ou de surveillance) aient 1/3 de leurs administrateurs élus du personnel dans les entreprises de 1 000 à 2 000 salariés, et la moitié de leurs administrateurs dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. Bref la CFTC et les experts du dîner-débat se rejoignaient au même moment sur l'essentiel.

Mais pour négocier, il faut proposer plusieurs pistes innovantes. Une première piste pourrait être celle que reprend Philippe Louis dans son livre « Vive le social 3.0 » : mettre en place des CA à 2 collèges égaux employeurs - actionnaires et employés - salariés. Le top-manager est l'élu du seul collège employeur, mais il ne peut être destitué qu'à la majorité des 2/3 de l'ensemble du CA. Du coup le top-manager n'est plus sous la seule pression (cout-termiste) des actionnaires, sans pour autant être sous celle des seuls salariés.



Dîner-débat du 7 décembre 2017

Autre piste : depuis toujours c'est le capital qui loue la force de travail des salariés et crée ainsi des entreprises. Mais ne faudrait-il pas que parmi les multiples formes de sociétés anonymes, il y en ait une où ce soit la force de travail et de compétence qui loue le capital ? En effet, aujourd'hui l'idée de création d'entreprise sur un projet innovant vient du monde du travail. Mais ces travailleurs compétents et créatifs sont en quête de pourvoyeurs de fonds (exemple : les start-up). Ces pourvoyeurs de fonds devraient être rémunérés par un pourcentage fixé contractuellement, mais ils n'auraient pas à gérer. Les entreprises seraient davantage à l'abri de la spéculation et des OPA. Au CJD (Centre des Jeunes Dirigeants, organisation patronale française) et petit à petit aux USA et au MEDEF, on pense à des sociétés duales : société d'investisseurs sous forme de « fondation » et société exploitante sous responsabilité des salariés. (Rien à voir avec l'autogestion qui supprimait le marché libre des capitaux et se réduisait ainsi à l'économie administrée par l'Etat). Une variante pourrait s'inspirer de la dualité en droit des nus-proprétaires et des usufruitiers. Une autre variante peut ne mettre en place qu'une seule société dont les associés sont « les apporteurs de capitaux » rémunérés mais sans droit de vote, et les « apporteurs en industrie » avec droit de vote mais sans dividende. Décidons-nous en fonction des opportunités.



Nouveaux accords sur l'emploi : comprendre les enjeux, connaître les gestes qui sauvent

Particulièrement attractif pour l'employeur, le nouvel accord sur l'emploi, issu des ordonnances, pose de redoutables défis aux organisations syndicales sur le terrain, et renforce la nécessité de renouveler le lien avec les salariés, très exposés.

Une nouvelle version particulièrement attractive pour les entreprises

L'accord sur l'emploi peut désormais être mis en œuvre « pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi » (art. L. 2254-2). Une définition qui le rend mobilisable dans n'importe quel contexte.

Il permet de modifier par accord collectif la plupart des aspects principaux du contrat de travail : rémunération, temps ou organisation de travail, mobilité géographique ou professionnelle. Et ceci sans limite de temps. Pour l'entreprise, c'est l'espoir de gérer ses évolutions dans un cadre sécurisé, peu coûteux, sans procédures complexes.

Les clauses du contrat de travail incompatibles avec les termes de l'accord sont suspendues par celui-ci. Chaque salarié peut évidemment s'y opposer, mais s'expose alors à un licenciement pour cause réelle et sérieuse, constituée par le refus de l'application de l'accord. Sauf à ce que l'accord le prévoit, celui-ci s'opérera sans obligation de reclassement, ni indemnisation additionnelle : juste le droit à indemnisation chômage. Les facultés de contestation aux prudhommes sont limitées.

Une entreprise pourra donc revoir les termes contractuels de tout ou partie de ses salariés, sans avoir à engager de procédure de licenciement économique collectif si plus de dix salariés refusent. Négocié sous pression, l'accord sur l'emploi pourrait conduire les organisations syndicales ou

les salariés à accepter des sacrifices significatifs. Nombre d'entreprises conserveront des comportements responsables, mais d'autres ne sauront ou ne pourront résister.

Condition de validité de l'accord

- Pour être valide, un accord pour l'emploi doit être signé par des organisations syndicales représentatives, dont le poids de signatures cumulées dépasse 50%.
- Si le poids des signatures cumulées est situé entre 30 et 50%, une consultation des salariés peut être demandée par les signataires, ou par l'entreprise si les signataires ne s'y opposent pas : si l'accord est ratifié par plus de la moitié des suffrages exprimés, il rentre en vigueur, sinon il est réputé non écrit.
- En l'absence de syndicats, les accords pour l'emploi pourront être négociés avec des élus du Comité Social et Economique, mandatés ou non par des organisations syndicales (l'accord devra alors être ratifié par des élus représentant une majorité de voix aux dernières élections), ou par des salariés mandatés (l'accord devra alors être ratifié par une majorité de salariés).
- Dans les entreprises de moins de 11 salariés (moins de 20 en l'absence de CSE), le texte proposé par l'employeur pourra même être ratifié directement par 2/3 des salariés, sans négociation.

Maxi-liberté pour l'employeur, mini-sécurité pour les salariés

L'employeur n'a pour seule contrainte que d'obtenir un accord majoritaire. Toutes les clauses obligatoires destinées à limiter les impacts sur les rémunérations, à associer les actionnaires ou les dirigeants aux efforts des salariés, à partager le retour à une meilleure fortune, à préciser l'esprit de l'accord dans un préambule, ont disparu.





La liberté de l'employeur est d'autant plus grande qu'il n'est plus tenu par les accords de branche sur un certain nombre de dispositions, puisque les facultés de dérogation de l'accord d'entreprise ont été fortement accrues (sur les primes ou le temps de travail par exemple).

De son côté, le salarié n'a plus accès à aucune protection particulière. L'employeur n'est plus obligé de tenir compte de sa situation familiale (exemple : personnes à charge).

Les négociateurs peuvent évidemment réintroduire ces garde-fous et protections par la négociation de contreparties, mais le point de départ n'est pas favorable. Dans les entreprises responsables, pourvues de militants motivés et aguerris, des accords ambitieux seront sans doute trouvés : c'est ce qui s'est produit par exemple à Renault ou STX, sans cadre juridique particulier, dans des contextes économiques pourtant difficiles. Mais dans beaucoup d'autres entreprises, et en particulier les PME ou très petites entreprises, la négociation aura du mal à trouver des contreparties équilibrées, notamment quand les syndicats seront absents ou trop faibles.

Agir quand on est délégué syndical

L'accord sur l'emploi confère aux délégués syndicaux une responsabilité très importante. Leurs moyens ont pour autant été réduits : la mission d'assistance à la négociation par un expert-comptable, désigné par le Comité Social et Economique (CSE) devient cofinancée à 20 % par le budget de fonctionnement de celui-ci.

La meilleure protection est d'**anticiper les risques**, en se tenant au courant de la situation et des perspectives économiques et financières de l'entreprise, à travers le CSE.

Le développement d'un lien fort avec les salariés est également très important afin de : communiquer avec efficacité le moment venu, le mobiliser le cas échéant, bien saisir le sens dans lequel les salariés voudront aller et les compromis qu'ils pourraient accepter (ou pas), influencer efficacement l'employeur, peser sur l'issue du référendum éventuel.

Afin de mettre toutes les chances de son côté, nous conseillons de :

- Faire précéder l'entrée en négociation d'un accord de méthode organisant la transmission de l'information économique, sociale et financière utile, en vue de partager le diagnostic de la situation
- D'être intransigeants sur le temps et les moyens nécessaires à une négociation loyale ;
- Mobiliser l'assistance d'un expert-comptable dans la négociation.

Pour aller plus loin



Websérie Ordonnances
sur la chaîne Youtube de Sextant.

Dans les circonstances souvent tendues de la négociation d'un accord pour l'emploi, l'expert pourra opportunément :

- Mettre rapidement à niveau les négociateurs sur le cadre de la négociation, transférer de l'expérience, des bonnes pratiques et des méthodes de travail ;
- Vérifier rapidement la situation économique et financière de l'entreprise et de son groupe d'appartenance, contrôler la nécessité d'ajustements, rechercher des alternatives éventuelles ;
- Chiffrer les scénarios envisagés par l'entreprise ou les négociateurs syndicaux ;
- Préparer les séances de négociation avec les délégués syndicaux, y participer si besoin ;
- Aider à la communication vers les salariés, avec l'appui éventuel de professionnels de la communication ;
- Aider à l'organisation du travail des délégués syndicaux (gestion efficace du temps) ;
- Apporter des idées sur les clauses concourant à l'équilibre de l'accord, à sa réversibilité dans le temps, au partage de ses fruits, à la protection des salariés, etc. ;
- Proposer les conseils juridiques nécessaires à la sécurisation de l'accord avec l'appui d'avocats spécialisés.

Frédéric GARDIN et Christian PELLET
Experts CE et CHSCT
www.sextant-expertise.fr
01 40 26 47 38





FICHE D'INSCRIPTION

Dîner Débat

Organisé par la CFTC Cadres

Le jeudi 29 mars 2018 à 19h30

Lieu : Entreprise et Cité
40 rue Eugène Jacquet
59700 Marcq-en-Barœul
(Tramway arrêt : Acacias)

**Thème : Nouvelles formes de managements,
quel impact sur la qualité de vie au travail ?**

Intervenants :

- Pierre GIORGINI, Président-Recteur de l'Université Catholique de Lille
- Damien DELEPLANQUE, ex Directeur Général du groupe ADEO (Leroy Merlin)
- Christian ALLIES, Directeur et délégué régional de l'ANACT IDF

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Téléphone : Portable :

Courriel :

Tarifs :

- Adhérent : 15€
- Accompagnants d'adhérents : 17€ (Nom :)
- Non-Adhérents / Professionnels : 25€

À renvoyer par chèque à l'ordre de la CFTC Cadres

Date : **Signature :**

Fiche d'Inscription à retourner par courrier à la CFTC Cadres au 128, avenue Jean Jaurès 93697 Pantin Cedex (accompagné du chèque d'inscription).

Les frais de déplacement et d'hébergement ne sont pas pris en charge





FICHE D'INSCRIPTION

Formations CFTC Cadres 2018



**Lieu de la
rencontre**
PANTIN

Horaires :

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

CFTC Cadres

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

Code INARIC :

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Téléphone : Portable :

Courriel :

Profession :

Entreprise :

Organisation (fédération, syndicat...) :

.....

Je souhaite participer à la formation suivante :

LES ORDONNANCES MACRON – 14 et 15 mars 2018

Mieux comprendre les nouveautés issues des ordonnances Macron : mise en place d'un CSE, négociation collective, rupture du contrat de travail.

L'ESSENTIEL DU DROIT DU TRAVAIL – 20 et 21 juin 2018

Acquérir les bases du droit social : relations individuelles et collectives de travail ; travailler autour de cas pratiques pour mettre en pratique ses connaissances.

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL - 17 et 18 octobre 2018

Connaître les IRP (RSS, DP, DS), leurs missions et attributions ainsi que les moyens mis à leur disposition pour y parvenir. Focus supplémentaire sur la fusion des IRP (CSE et Conseil d'entreprise) issue des ordonnances Macron. Débat sur le CHSCT devenue commission SSCT.

Pour information :

- ✓ Nos formations sont réservées aux adhérents cadres et assimilés CFTC à jour de leur cotisation cadre.
- ✓ 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 20 € et sur présentation des justificatifs originaux.
- ✓ Les déjeuners seront pris en commun pendant la formation (montant 16€ maximum par personne)

A retourner à :

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





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.uniprevoiance.fr



UNIPRÉVOYANCE

La protection paritaire, l'engagement solidaire

