

Cadres CFTC

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



INCLUS

 un dossier spécial sur

LE PORTAGE SALARIAL

Pour Réunica,
créer du lien c'est essentiel.



Humain, juste, solidaire...

Pour plus de 8 millions de clients, les experts Réunica font de ces valeurs une réalité quotidienne. Grâce à un conseiller dédié, un suivi personnalisé et des garanties et services performants, vous disposez d'une protection sociale solide et sur mesure.



Certification
Qualité pour
la Prévoyance
et l'Assurance

Prévoyance ✨ Santé ✨ Épargne ✨ Retraite ✨ Action sociale

Contact au 01 80 22 36 76
www.reunica.com



RÈUNICA

Des idées en + pour mieux vous protéger



Patrick POIZAT,
Président de l'UGICA-CFTC

A notre façon, nous avons voulu adresser un clin d'œil à notre Ami Roger-Pol Cottureau à l'occasion de la sortie de son dernier recueil de poèmes intitulé « LES SANARYENNES » (page 21).

« Tant que notre regard observe et admire la nature, comme lorsque nous étions enfants, nous avons encore la chance de croire en demain. L'éternité du bonheur serait-elle dans l'éphémère présent, à l'instant précis où nous ne savons plus qui nous sommes, en quel lieu, à quelle heure, ces moments rares et exceptionnels de voyage dans l'immobilité et qui s'incrument dans notre mémoire comme les sensations premières de notre petite enfance. »

En ces moments de doute, d'exaspération que nous vivons au quotidien le recueil de poèmes de notre Ami vient nous mettre un peu de baume au cœur, et même si les vacances ne sont pas si lointaines, ses écrits ne nous remotivent pas parce qu'il faut avoir un moral d'acier pour affronter les multiples difficultés qui se dressent en travers de notre route. Elles se nomment, retraite, Halde, stress, pouvoir d'achat, restructuration de l'APEC, emploi y compris des cadres, représentativité dans nos entreprises... et bien sûr nous en passons.

Nous n'oublions bien évidemment pas la ponction à hauteur de trois cent millions d'euros, oui vous avez bien lu 300 millions d'euros que le Ministre du Budget unilatéralement a décidé de faire entrer dans les « caisses » de l'Etat au détriment du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, destiné à former les plus éloignés de la formation. Un comble nous diriez-vous !

Tous ces thèmes vous avez pu en prendre connaissance puisqu'ils ont été relatés dans nos publications tant au niveau de la **Lettre des Cadres** que des communiqués de presse comme par exemple celui du 26 août dernier que nous avons intitulé : « Projet de réforme des retraites : une injustice également pour les Cadres »

Nous nous sommes d'ailleurs inspirés de nos travaux réalisés au cours de notre dernier Congrès à Reims pour faire savoir à qui de



Jean-Pierre THERRY,
Secrétaire Général de l'UGICA-CFTC

droit que cette réforme comprenait de trop nombreuses injustices notamment en direction des femmes et envers les travailleurs exerçant des métiers pénibles mais aussi qu'elle constituait un réel « coup dur » pour les Cadres qui ont choisi d'investir dans des études longues, reculant de fait leur entrée dans la vie active.

C'est pourquoi nous avons demandé la prise en compte de leurs années d'études dans le calcul de leur retraite cela se nomme tout simplement un « Retour sur Investissement », c'est la moindre des choses.

Ce qui paraît peut-être du bon sens pour notre Union, le sera-t-il du côté de nos Sénateurs qui vont dans les heures à venir avoir la possibilité de faire évoluer le texte de loi sur les retraites, ça c'est autre chose mais sachez cher(e)s Ami(e)s que nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour être entendu et pas seulement écouté.

Peut-être aurons-nous à faire entrer en scène notre « Zorro » (comme indiqué dans le titre d'un article paru sur l'implication de Simon Denis dans le dossier du Portage Salarial) pour avoir un infime espoir de satisfaction. Nous avons souhaité mettre en avant sa pugnacité permettant une conclusion positive de ce dossier, qui ne l'oublions pas a été ouvert il y a presque deux ans. Alors merci Simon le nouveau « Zorro » de notre Union...

Nous voudrions profiter de ce moment pour vous lancer un appel chers lecteurs, lectrices du journal des Cadres de l'UGICA-CFTC.

Vous avez constaté notre implication dans notre mouvement, il ne s'arrête pas à la porte de l'UGICA-CFTC, il va bien au-delà, alors si vous avez un peu de temps que l'actualité vous inspire, qu'il se passe quelque chose de fort dans votre entreprise, alors par le biais de notre journal venez nous faire partager ces moments là. Ils montreront en même temps l'implication de notre Union au quotidien sur le terrain et cela n'a pas de prix pour démontrer que l'UGICA-CFTC est bien à l'intérieur de la CFTC, ce peut être un élément déterminant pour l'avenir de la CFTC et gagner sur le terrain notre représentativité que d'autres essayent de mettre à mal par tous les moyens. ■

NAO : comment les directions d'entreprises s'y préparent-elles ?

Article réalisé par Sextant Expertise

Comment les directions d'entreprise préparent-elles les négociations salariales ? Quelles sont les logiques d'entreprises et comment envisagent-elles leurs marges de manœuvre ? Sur quels outils s'appuient-elles pour se donner de la visibilité ?

Afin de traiter ces questions, nous vous proposons deux articles. Cette première contribution décrit dans ses grandes lignes la manière dont les directions préparent leurs Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Nous verrons qu'elles s'appuient de plus en plus en interne sur le Contrôle de Gestion Social (CGS). Dans un article à venir, nous mettrons en lumière l'usage qui est fait des études de rémunération proposées par les cabinets d'études extérieurs.

La politique salariale développée par la direction des ressources humaines (DRH) dans l'entreprise devrait reposer sur trois grands équilibres que

sont les équilibres financiers, la compétitivité externe et l'équité : ils induisent des tendances dans les politiques salariales mises en œuvre.

Parallèlement, les organisations des entreprises sont bien souvent engagées dans des processus d'évolution permanente. Cela mènent les directeurs des ressources humaines à développer des outils susceptibles de suivre les évolutions constatées : les activités de reporting, à mi-chemin entre les problématiques sociales et financières, sont regroupées sous le vocable « Contrôle de Gestion Social ».

Le CGS s'est considérablement développé depuis une dizaine d'années et il est devenu un véritable outil de pilotage pour les directions d'entreprise... et notamment lorsqu'il s'agit de suivre les évolutions de la masse salariale et de négocier les NAO... Quel est son rôle ? Pourquoi s'est-il généralisé ?

LA NAO

L'obligation de négocier annuellement a été instaurée par la loi du 13 novembre 1982, dite « Loi Auroux ». Il s'agissait initialement d'une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. Le champ de la négociation obligatoire s'est progressivement étendu à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (loi du 9 mai 2001), l'épargne salariale (loi du 19 février 2001), la prévoyance maladie (loi du 21 août 2003) et l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle (loi du 21 août 2003).

Le Contrôle de Gestion Social (CGS), une activité au cœur de l'information sociale

Dans un nombre croissant d'entreprises (essentiellement celles de plus de 1 000 salariés), nous avons pu constater la mise en place progressive d'outils de contrôle et de pilotage de l'activité RH. Les réorganisations fréquentes, les PSE successifs, le contexte réglementaire changeant, et un environnement évolutif (dérapage de l'inflation en 2008, crise financière en 2009...) qui rendent de plus en plus difficile le suivi de la masse salariale comme des effectifs, sont à l'origine du développement de ces métiers.

Le Contrôle de Gestion Social intervient en appui au DRH pour l'aider à construire ses politiques et à suivre l'activité : à partir de la situation actuelle, et compte tenu de l'environnement de l'entreprise, il va dessiner une trajectoire qui permet de déterminer notamment la cible en termes de variation de la masse salariale. La définition du budget et de la stratégie d'entreprise donne au DRH le cadre budgétaire de sa politique salariale qu'il pourra décliner ensuite en fonction de ses objectifs (fidéliser, répondre à la croissance,...). ***De ce fait, il est le pont entre les ressources humaines et la direction financière mais il permet aussi plus de fluidité dans les échanges d'information avec les directions opérationnelles à travers la mise à disposition de suivi quasi en « temps réel » des indicateurs RH.***

Nous tirons 2 propositions et une remarque de ce qui précède :

- Nous constatons que pour mener à bien une politique salariale, il est nécessaire de traiter et de croiser une grande diversité de données sociales. Prendre des décisions en matière de politique salariale, ou pour une organisation syndicale,

– négocier des éléments de rémunération, implique nécessairement une ouverture sur d'autres dimensions que la rémunération, il faut embrasser une réalité plus large.

- Les directions mettent souvent l'accent au cours des séances de CE sur leur transparence, leur capacité à fournir une information de qualité aux élus. Ces ouvertures se présentent généralement lorsqu'il s'agit de rendre compte de données considérées comme peu sensibles aux yeux d'une direction. Pourquoi ne pas prendre au mot la direction ? Pourquoi l'évolution de la masse salariale serait-elle taboue ? La mise en place du contrôle de gestion sociale ou de ces pré-requis (centralisation de la paie, refonte du SIRH) est un moment privilégié pour discuter des informations communiquées et du calendrier. Ces réorganisations sont le plus souvent analysées exclusivement du point de vue de l'impact sur l'emploi, les CE pourraient profiter de ces réorganisations pour obtenir des données relatives à la rémunération de façon périodique.

- Ne le cachons pas, même pour un expert mandaté par un CE, obtenir de l'information se rapportant à l'évolution de la masse salariale ou à la politique salariale est difficile. L'accès à l'information se négocie. Par conséquent, il importe de travailler bien en amont des négociations salariales afin de disposer d'éléments utiles aux NAO.

La construction budgétaire, bien en amont de la négociation, détermine les marges de manœuvre qu'une direction se laisse pour les NAO

Le pilotage de la masse salariale est indissociable de la construction budgétaire. Or c'est à ce moment-là que les tenants de la NAO sont préparés par la direction financière et la direction des ressources humaines. À l'ouverture de la négociation, l'employeur est préparé et ses marges de manœuvre dépendent pleinement des objectifs et estimations fixés au moment où le budget a été déterminé.

La pertinence de l'information transmise est le véritable nerf de la guerre dans une négociation. Aussi l'existence d'un service de CGS doit profiter aux représentants du personnel. Il importe donc qu'ils se mettent en position de demander une information pertinente donc, il est important de s'attacher à :

1. Ce qu'elle soit accompagnée de la définition et les méthodes de calcul des indicateurs,
2. Et qu'elle soit stable dans le temps, c'est-à-dire

sans changement de périmètre, de modalité de calcul, etc.

Ces deux conditions sont essentielles : **nous constatons régulièrement que des directions brouillent les cartes en modifiant d'une année sur l'autre les indicateurs communiqués.**

Comment évolue la masse salariale d'une année sur l'autre ? Quels sont les facteurs agissant sur les évolutions à la hausse ou à la baisse ? Les départs constatés au cours de l'année n-1 ont-ils allégé les frais inhérents aux dépenses de personnels ? Quels impacts les réorganisations de l'entreprise ont-elles occasionné (effet périmètre) ? Ou encore, a-t-on l'année antérieure des augmentations salariales significatives ? Obtenir des réponses à ces questions, c'est *in fine* démontrer à la direction que l'information est partagée et que la négociation sera âpre.

Identifier et comprendre les facteurs qui impactent la masse salariale

L'effet le plus facile à appréhender est *l'effet report*. Il correspond à l'extension sur l'année N+1, des décisions prises pendant l'année N. Une augmentation générale qui a débuté le 1^{er} juillet 2010 aura un impact sur le 1^{er} semestre de l'année 2011. Au demeurant, plus un événement survient tard dans l'année, plus l'effet report aura un impact important sur l'année suivante. La tentation peut être grande pour les DRH de jouer sur la date d'application des augmentations : il convient donc de rester attentif à la date d'application des décisions prises lors des NAO car elle aura à la fois un effet sur le court et moyen terme. À court terme, **négozier 2% au 1^{er} juillet 2010, c'est au final une augmentation de la masse salariale de seulement 1% pour 2010.** Mais à moyen terme, l'augmentation se reportera sur l'année suivante et va impacter

certes **la masse salariale de 1% en 2011 autant de contrainte pour les prochaines NAO.**

En second lieu, *l'effet de noria* correspond à une variation de la masse salariale due aux écarts de rémunérations entre les salariés sortis de l'effectif et les salariés entrants. C'est le remplacement d'un sortant par un entrant « moins/plus cher ». Pour être mesuré, il est nécessaire de réfléchir sur un effectif constant. Un changement de politique de recrutement (remplacement par des juniors dans les ssll ou recrutement de commerciaux à BAC +5 au lieu de BAC+2) peut avoir un impact déterminant à court et moyen terme sur la masse salariale.

Les effets de « *Glissement/Vieillesse/Technicité* » ou

GVT qui correspondent à l'évolution des rémunérations liées aux évolutions de carrières de chaque salarié ont une incidence parfois significative. Cette notion s'apprécie également à effectif constant. Le GVT positif correspond, soit à l'augmentation de la rémunération d'un salarié découlant d'une progression automatique selon la grille de la convention collective ou la grille interne de l'entreprise (vieillesse), soit d'une promotion verticale ou horizontale (glissement et technicité).

Enfin, d'autres effets doivent être pris en compte avant le début des négociations. **L'effet périmètre**, qui correspond à l'impact de la variation de l'effectif sur la masse salariale. Pour les entreprises en forte croissance, ayant réalisé un PSE ou externalisé certains services, cet effet est prépondérant. Il ne faut pas oublier **l'impact de l'activité sur la masse salariale** qui correspond à la variation d'une année sur l'autre de certaines primes et/ou des heures supplémentaires versées.

La masse salariale ne varie pas seulement du fait de la politique salariale, tous les facteurs évoqués impactent la masse salariale au cours d'une année. Les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur un certain nombre de documents formels de la direction, tels la balance générale des comptes (donnant accès aux salaires, primes, indemnités) ou encore le bilan social, pour appréhender l'évolution de la masse salariale.

Il importe donc que les négociateurs se mettent en position d'identifier, de comprendre et de mesurer les effets qui impactent la masse salariale. Nous ne pensons pas que la tâche

est aisée, bien au contraire, l'exercice est éminemment technique mais l'expert-comptable auprès du CE peu apporter de éclairage en amont de la négociation, *via* les analyses du diagnostic annuel. Par ailleurs, et comme nous avons pu le voir à travers l'identification des effets impactant la masse salariale, cette complexité est renforcée par la nécessité de croiser les problématiques d'entreprise afin de passer d'une analyse statique. Il importe de passer du simple constat de niveau, à une compréhension des causes qui ont conduit à une situation donnée. Car à trop vouloir focaliser l'analyse sur les éléments de rémunération, on se limite bien souvent à décrire des faits qui tendent à fermer le débat avec une direction : les écarts de rémunération augmentent ou baisse, la masse salariale explose ou est maîtrisée. . . Et après ? À notre sens, il est donc pertinent d'identifier les raisons qui ont amené à une situation donnée, souvent le fruit de politiques et de choix d'entreprise qui n'ont pas toujours été explicités. Comme nous avons essayé de le démontrer, l'analyse de la masse salariale est souvent éclairante.

Alors, nous pensons que l'une des clefs de la négociation passe tout autant par l'analyse des niveaux de salaire que par la compréhension des choix qui ont été faits en matière économique et RH. Considérer ces aspects ne fera qu'enrichir l'argumentaire des négociateurs.

**Article réalisé par
Fabrice Elustondo
(Responsable du pôle social),
Nicolas Fourmont (Consultant),
et Camille Grousset (Consultante)**

L'expert comptable, un outil externe utile à la négociation

Dans le cadre de la NAO, les organisations syndicales qui conduisent les négociations disposent des informations communiquées par la direction (suite à leur demande). Bien souvent les informations communiquées par les directions des entreprises sont partielles ou ne permettent pas d'avoir une vision complète de la situation. Les O.S. peuvent, à l'image du DRH qui s'appuie sur son service de contrôle de gestion RH pour préparer ses négociations, exploiter la capacité d'investigation du comité d'entreprise qui constitue un moyen pour collecter de l'information (utile au débat du CE). Le comité d'entreprise (ou le comité central d'entreprise) peut notamment nommer un expert dans le cadre de l'examen annuel des comptes une fois par an (L. 2325-35) : mission légale qui permet de faire le point sur les politiques sociales et en particulier les rémunérations.

Une articulation efficace des prérogatives du C.E avec la capacité de négociation des organisations syndicales est la garantie de négociations plus équilibrées (celle sur les NAO, mais plus largement l'ensemble des négociations comme l'égalité professionnelle, la GPEC) car l'expert-comptable permet d'obtenir un niveau d'information et de communication de qualité. Au-delà de l'investigation, l'expert-comptable est en capacité d'apporter un conseil lors des NAO voir de réaliser des chiffrages des mesures dès lors qu'il a disposé d'un niveau d'information suffisant.



Sextant Expertise

Cabinet d'expertise-comptable créé en 1996, Sextant travaille exclusivement pour les comités d'entreprise.

Nos 36 consultants, basés à Paris, réalisent leurs missions auprès de comités d'établissement, d'entreprise et de groupe, à la fois dans des PME et dans des groupes d'implantation mondiale employant plusieurs milliers de salariés.

Parce que les trois dimensions de l'entreprise, économique, sociale et financière, sont indissociables, Sextant s'est doté, depuis ses débuts, d'une équipe composée de spécialistes des questions RH qui travaillent en binôme avec les consultants sectoriels.

Cette organisation, unique en son genre chez les experts-comptables des comités d'entreprise, nous permet de mettre l'emploi et les pratiques RH au cœur de nos missions.

Composée de 12 consultants spécialisés dans les questions RH, elle intègre à ses analyses une dimension de conseil et de transmission d'expérience au bénéfice du comité d'entreprise.

Nous animons un petit-déjeuner le 21 octobre 2010 et des sessions de formation début décembre 2010 sur le thème des NAO.

Pour plus de renseignements vous pouvez visiter notre site internet www.sextant-expertise.fr

LE PORTAGE SALARIAL



Simon DENIS
Secrétaire National/
Juriste de l'UGICA-CFTC

**Consultants des entreprises de portage :
enfin des droits !**



Le Portage Salarial, nouvelle façon de travailler à mi-chemin entre un travail salarié et une activité indépendante, est l'un des sujets phares de notre Union. L'UGICA s'emploie depuis maintenant plusieurs années à encadrer cette activité, dans le but d'apporter à nos cadres tentés par cette forme de travail un maximum de sécurité et de droits.

En application de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 dit de « modernisation du marché du travail », l'encadrement du portage a été confié au Patronat de la branche du travail temporaire (Prisme, Medef Intérim), l'UGICA étant partie prenante à cette négociation.

L'ANI avait laissé deux années aux partenaires sociaux pour aboutir à un accord. A quelques jours de l'échéance, cette

négociation s'orientait vers un constat d'échec, la partie patronale refusant d'accéder aux revendications d'un front syndical uni.

Coup de théâtre à deux jours du terme de la négociation : Prisme cède finalement sur les derniers points de blocage permettant la signature d'un accord collectif le 24 juin 2010 par quatre organisations syndicales (CFTC, CGT, CFDT et CFE-CGC).

A travers ce dossier, l'UGICA-CFTC vous propose de retracer les moments-clés qui ont permis d'aboutir à cet accord, en évoquant notamment le rôle de notre organisation syndicale dans l'encadrement du portage salarial, les principales garanties de l'accord du 24 juin et les perspectives d'avenir pour cette activité.

DÉFINITION DU PORTAGE SALARIAL

Le Portage Salarial est une nouvelle façon de travailler à mi-chemin entre un travail salarié et une activité indépendante. L'UGICA-CFTC s'emploie depuis maintenant plusieurs années, à encadrer cette activité, dans le but d'apporter à nos cadres tentés par cette forme de travail un maximum de sécurité et de droits.

L'origine du portage salarial en France remonte au milieu des années 80. Constatant la difficulté des cadres au chômage à retrouver un emploi stable, des associations ont imaginé un système qui permettait à leurs adhérents de réaliser des missions de prestations de services (contrat d'entreprise) sans avoir à s'immatriculer en tant qu'indépendants, tout en bénéficiant du statut de salarié. Ainsi, lorsqu'un cadre avait trouvé une mission pour une entreprise, l'association passait un contrat de prestation avec l'entreprise cliente, et embauchait le cadre en CDD pour qu'il réalise la mission auprès de celle-ci.

Marginal et principalement associatif les premières années, le portage salarial, dans un contexte de chômage persistant des cadres et notamment des cadres seniors, s'est rapidement développé et professionnalisé.

Le portage salarial repose sur une relation contractuelle tripartite. Le principe est le suivant : un cadre, le «salarié porté» négocie une mission auprès d'une entreprise qui a un besoin ponctuel mais qui n'a pas la faculté de recruter.

Lorsqu'un accord est intervenu entre ces deux parties, le cadre sollicite les services d'une société de portage, afin que cette dernière prenne à sa charge le contrat de travail, lui garantissant par là même le statut protecteur de salarié.

LE PORTAGE ET LA POSITION PRAGMATIQUE DE L'UGICA-CFTC

Se développant sans aucune contrainte législative ou conventionnelle, différentes entreprises se sont placées sur ce «marché». Certaines d'entre elles, uniquement à l'affût d'une bonne opportunité commerciale, ont développé cette activité sans se soucier des droits de leurs salariés «portés». D'autres au contraire, animées de convictions plus sociales, ont voulu obtenir une légitimation de ce nouveau concept.

Après une étude menée sur les différents acteurs présents sur le marché du Portage, notre union n'y voyait aucune opposition de principe puisque cette nouvelle façon de travailler semblait indiscutablement répondre à une demande sur le marché du travail, car il permet à :

- Des **consultants expérimentés mais âgés**, voire en retraite ou en préretraite, de maintenir une activité,
- De **jeunes diplômés** ou à des cadres voulant maîtriser leur parcours professionnel d'y trouver une forme de travail adapté à leur envie,
- Des cadres de maintenir une **activité entre deux emplois** salariés.
- Un salarié désireux de **créer une entreprise** de valider son projet professionnel tout en conservant son statut protecteur de salarié.

DE LA RENCONTRE SNEPS À LA CRÉATION DE L'OPPS

(Observatoire Patriaire du Portage Salarial)

Avant même d'aller vers une vision plus générale, l'UGICA-CFTC a, dans un premier temps, décidé de se rapprocher d'entreprises respectueuses des droits des salariés et a ainsi signé différents accords d'entreprises avec des sociétés de portage salarial, à partir de 2005.

L'UGICA-CFTC s'est ensuite rapprochée de l'organisation patronale paraissant être la plus respectueuse des droits des salariés, le **SNEPS** (Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial) celle-ci s'étant notamment soumise au respect d'une charte déontologique, mais également parce que ce groupement d'entreprises représente environ 70% du Chiffre d'affaires du secteur.

Très rapidement, s'est dessinée une volonté commune d'aller plus loin que les accords d'entreprises signés avec des sociétés membres du SNEPS, vers un encadrement beaucoup plus global.

Pour ce faire, s'est mis en place le **6 mars 2006, l'Observatoire Patriaire du Portage Salarial (OPPS)**, réunissant du côté patronal le Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial (SNEPS) et du côté salarial, l'UGICA-CFTC, la CFDT, CFE-CGC et récemment, l'UGICT-CGT.

Lors du renouvellement de son bureau en 2010, **l'OPPS a élu le représentant de l'UGICA-CFTC comme Président** (M. Simon DENIS, Secrétaire national), preuve de la reconnaissance dont bénéficie notre union auprès des professionnels du secteur (employeurs et salariés, voir page 11).

Dès 2006, l'OPPS avait présenté un projet d'encadrement du Portage au Ministère du travail, et avait même suggéré les modifications législatives nécessaires à celui-ci.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le 30 août 2010

UN TOURNANT DANS LE PORTAGE SALARIAL

Un accord d'encadrement du portage salarial a été conclu entre le Prisme et les organisations CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC, le 24 juin. L'OPPS, qui n'a pas ménagé ses efforts pour aboutir à un résultat qui ne dévoie pas le portage, mais l'organise de façon satisfaisante, s'en félicite. Dans celui-ci, les différents acteurs sociaux devront mettre en place un groupe de travail paritaire pour traiter d'une période transitoire, élaborer une convention collective et assurer un suivi de l'accord.

C'est donc naturellement à un nouveau rôle qu'est appelé l'OPPS qui entend apporter toute son expertise et sa contribution à ce groupe de travail, ainsi qu'aux évolutions à venir.

Pour ce faire, et conformément à ses statuts, une Assemblée générale extraordinaire a procédé à l'élection de son nouveau bureau. Ont ainsi été élus, à l'unanimité :

- | | |
|---------------------------------------|--|
| • Président de l'OPPS : | M. Simon DENIS, UGICA-CFTC |
| • Vice-présidente : | Mme Radhia AMIRAT, ACPI (SNEPS) |
| • Vice-président : | M. Jean-François BOLZINGER, UGICT-CGT |
| • Secrétaire Général : | M. Jean-Pierre GENDRAUX, CFDT |
| • Secrétaire Général Adjoint : | M. Michel DE LA FORCE, CFE-CGC |
| • Trésorier : | M. Jean-Pierre COGAN, ACEFAS (SNEPS) |

Créé Le 6 mars 2006, l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS) réunit du côté patronal le Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial (SNEPS) et la CICF (Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France) et du côté salarial, l'UGICA-CFTC, l'UGICT-CGT, la CFDT et la CFE-CGC. L'OPPS s'est assigné un triple objet :

- Une mission **d'observatoire** pour mieux cerner les réalités du portage salarial et ses enjeux. Dans ce cadre, l'O.P.P.S a notamment reçu les deux équipes de recherche qui menaient l'étude sur le portage réalisée à la demande du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Les membres de l'OPPS ont également été régulièrement consultés lors des négociations de l'accord de branche signé le 24 juin dernier, certains ayant même été intégrés aux négociations du fait de leur expertise dans ce secteur.

- Une mission de concertation pour **élaborer des propositions pour structurer et réguler globalement le portage salarial**, et plus spécifiquement sa déclinaison au niveau de la branche SYNTEC/CICF (Depuis le mois de juin 2006, le SNEPS a rejoint la CICF cosignataires de la convention collective SYNTEC/CICF, la CICF étant elle-même membre de la CGPME). Dès la fin d'année 2006, l'OPPS a présenté un projet d'encadrement du Portage au Ministère du travail, et a même suggéré les modifications législatives nécessaires à celui-ci.

- Un rôle de **commission de conciliation et d'interprétation** de l'accord du 15 novembre 2007 encadrant le portage salarial dans les métiers du conseil et de la formation.

LES PORTES ET LE DROIT AUX ALLOCATIONS CHOMAGE

Il s'agit là de l'une des problématiques majeures du Portage salarial. L'UNEDIC considère que les salariés portés ne sont pas des «salariés» (plus précisément, elle estime que la relation contractuelle n'est pas assimilable à un contrat de travail). Ce faisant, nonobstant les cotisations versées tant par les entreprises de Portage que par les portés, différentes antennes Pôle Emploi refusent aux portés le droit d'obtenir des allocations chômage.

L'UGICA-CFTC ne pouvait pas admettre cette situation où un cadre se retrouvait sans aucun salaire de remplacement, malgré plusieurs années de cotisations.

Et le paradoxe est que ce sont principalement les portés ayant travaillé pour des entreprises de Portage s'affichant comme telles, à l'image des entreprises membres du SNEPS, qui se voient exclus de ce droit. En effet, les sociétés uniquement animées par la volonté de faire du profit, sans se soucier des droits des salariés, prennent bien soin de ne pas s'afficher comme des entreprises de portage. ... Là encore, l'UGICA-CFTC ne peut accepter cette situation ubuesque.

C'est pourquoi, **l'UGICA-CFTC s'est associée à 5 anciens salariés portés** de l'entreprise ITG (Institut du Temps Géré), la plus importante société de Portage (membre du SNEPS), pour attaquer judiciairement l'UNEDIC ayant refusé de leur verser des allocations.

Notons qu'une fois n'est pas coutume, l'employeur ITG et ses 5 salariés portés se retrouvent du même côté dans cette procédure, face à l'UNEDIC.

Et par **jugement du 18 mars 2008, le Tribunal de Grande Instance de Paris a condamné l'UNEDIC.**

Les magistrats ont reconnu l'existence d'un contrat de travail et donc le droit aux allocations chômage pour ces cinq salariés.

Le TGI a ainsi clairement estimé que ces contrats «*sont conformes en tous points aux contrats de travail habituellement signés entre un employeur et un salarié*».

Ce jugement n'a fait que renforcer la vision du Portage défendue par les membres de l'OPPS pour qui cette nouvelle façon de travailler peut totalement se concevoir sous la forme d'un contrat de travail, avec l'ensemble des garanties légales et conventionnelles que ce statut implique. C'est ce que prévoyait explicitement l'accord du 15 novembre 2007 (voir ci-dessous) et ce que refusait Prisme au cours des négociations.

L'UGICA s'est félicitée de cette décision mais celle-ci a été **frappée d'appel** et l'audience doit se tenir prochainement devant la Cour d'appel de Paris (audience prévue le 14 octobre 2010), ce qui n'enlève rien à cette victoire judiciaire des membres de l'OPPS.

D'autant plus que les magistrats, cette fois de la Cour de cassation, ont également tranché en faveur d'une autre société membre du SNEPS (et donc de l'OPPS), « Valor Consultants ».

Dans un arrêt du 16 décembre 2009, la Haute juridiction a donné raison à la Cour d'appel de Douai, qui avait tranché en faveur du versement d'allocations chômage à une salariée portée de cette société.

L'ACCORD COLLECTIF DU 15 NOVEMBRE 2007 DANS LA BRANCHE CONSEIL

Face à l'inertie des pouvoirs publics et à la problématique relative au droit à l'assurance chômage, les membres de l'OPPS ont donc décidé de réguler cette activité par la voie conventionnelle.

Ainsi, L'UGICA-CFTC et la fédération CSFV (Commerce, Service, Force de Vente) ont signé le 15 novembre 2007, avec le **SNEPS et la CICF** (Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France) côté patronal, la CFTD et la CFE-CGC côté salariés, un accord destiné à encadrer la pratique du Portage Salarial et à apporter de substantielles garanties (collectives et individuelles) pour les salariés portés dans la branche du Conseil.

Au delà de la sécurité apportée pour les salariés, l'UGICA-CFTC s'est félicitée de la signature de cet encadrement, fruit d'une longue concertation et résultat d'un réel dialogue social entre les représentants salariés et patronaux, sans intervention étatique, ni position idéologique.

Cet accord a notamment permis de :

- Cadrer la relation tripartite entre acteurs du portage,
- Rendre applicable la Convention Collective Nationale Cifc-Syntec (Bureaux d'études) et l'accord national interprofessionnel sur le télé-travail du 19 juillet 2005,
- Mettre en place et rémunérer des institutions représentatives du personnel: DS, DP, CE,
- Doter les portés du statut Cadre,
- Doter les portés de contrats de travail exempts de clause d'exclusivité, et de clause de non-concurrence,

- Mettre en place une prévoyance,
- Doter les portés d'un salaire minimum conséquent (Convention Syntec majorée de 20% après 18 mois d'ancienneté).

Grâce à cet accord, le rôle des entreprises de portage a été clairement identifié : fournir à ses clients une prestation de services de nature intellectuelle dans le domaine de compétence de ses consultants. Pour ce faire, ces derniers bénéficient d'une assistance de l'entreprise de Portage tant sur l'aspect commercial (négociation de la mission), que sur l'aspect technique. Le Porté est bien un salarié et à ce titre, est soumis au respect des directives et au contrôle de son activité par l'entreprise de portage.

Il s'agit du premier accord collectif qui a organisé cette activité dans les bureaux d'études et sociétés de conseil, et a été largement repris dans la presse tant spécialisée que généraliste.

Mais, alors même que cet accord n'avait pas fêté ses deux mois d'existence, les partenaires sociaux signataires ont été victimes d'un réel « **hold-up** » de la part de l'Intérim...

L'ANI DU 11 JANVIER 2008 ET SA LOI DE TRANSPOSITION DU 25 JUIN 2008

Dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail (accord ayant notamment créé la rupture conventionnelle du contrat de travail), les partenaires sociaux ont décidé de **confier l'encadrement général du portage salarial à la branche Intérim.**

La Partie Patronale en charge de cette négociation a donc été le Prisme (Medef Intérim) qui a reçu mandat d'encadrer le portage en deux ans.

Si l'UGICA-CFTC a salué cette reconnaissance du Portage salarial, objet de controverses juridiques ces dernières années, notre union a tenu à rappeler qu'un encadrement de cette nouvelle forme d'emploi avait été préalablement réalisé par les partenaires sociaux, dans la branche « Bureaux d'études, Sociétés de conseil », le 15 novembre 2007.

Dans ces conditions, L'UGICA-CFTC avouait ne pas saisir la raison pour laquelle l'accord du 11 janvier 2008 renvoyait l'encadrement général du Portage à la branche du travail temporaire...

Article 19 de l'ANI du 11/01/2008 : « Sécuriser le portage salarial »

« Le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;*
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;*
- la fourniture des prestations par le porté de l'entreprise cliente ;*
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;*
- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail ;*

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder trois ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord. »

Il apparaissait en effet pour le moins **paradoxal d'écarter des discussions les entreprises réalisant exclusivement du Portage salarial**, pour confier celles-ci à une branche non concernée par cette forme d'emploi... et alors même que cet encadrement avait déjà été réalisé moins de deux mois auparavant.

En réalité, le Medef a obtenu cette négociation grâce à un lobbying intensif, dans le but de pouvoir pratiquer cette activité, après l'avoir façonnée selon ses desideratas...

L'amendement sénatorial du 7 mai 2008

A priori non satisfaite d'avoir uniquement récupéré la gestion de l'encadrement du Portage salarial, la branche Intérim a même tenté d'aller plus loin lors de la transcription législative de l'ANI du 11 janvier 2008. Mais cela était sans compter sur la vigilance de l'UGICA-CFTC.

Adopté par le sénat le 7 mai 2008, un amendement au projet de loi de modernisation du marché du travail, donnait tout simplement le **monopole aux entreprises de travail temporaire pour exercer l'activité de portage salarial**, sans même attendre l'ouverture des négociations prévues par l'ANI de 2008 et destinées justement à encadrer cette pratique !

L'UGICA-CFTC a immédiatement réagit, en dénonçant cet amendement résultant d'un lobbying d'un autre temps et méprisant totalement le Dialogue Social.

En effet, les entreprises de portage salarial, et notamment le SNEPS (Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial), se trouvaient déjà totalement exclues de l'encadrement de la profession et désormais exclues de son exercice !

De plus, cet amendement allait tout simplement à l'encontre de l'ANI tant dans sa lettre que dans son esprit, car il ne prévoyait en aucun cas de confier un monopole d'exercice à la branche de l'intérim, mais uniquement de le doter d'un cadre juridique.

Et la sagesse l'a finalement emporté (notamment sous la pression de notre union) puisque la **version définitive** du texte proposée **ne retenait finalement pas l'amendement** adopté par le sénat. L'UGICA-CFTC s'est ainsi félicitée que le dialogue social l'ait finalement emporté sur certaines velléités corporatistes...

Mais cette tentative avortée du Medef n'aurait pas réellement une entrée en négociations basée sur la confiance réciproque...

DEUX ANNÉES DE NÉGOCIATIONS AVEC PRISME

Ces négociations se sont déroulées sous la forme de commissions mixtes paritaires, c'est à dire avec la présence d'un représentant du ministère du travail.

La délégation CFTC comprenait, outre les négociateurs habituels de la Branche, le Secrétaire national de l'UGICA-CFTC.

Les négociations ont donc débuté en septembre 2008, avec en moyenne une séance mensuelle. Prisme avait une vision totalement rétrograde du Portage, niant volontairement les entreprises existantes et notamment l'accord conclu avec le SNEPS en 2007. L'objectif était clair : attirer la population cadre dans les agences d'Intérim et faire du portage ni plus, ni moins que de l'intérim Cadre.

A contrario, l'UGICA-CFTC n'a eu de cesse, au cours de ces deux années, de tirer cette nouvelle forme d'emploi vers le haut.

Apparemment atteint de surdité aigüe, Prisme refusait d'avancer et ne voulait même pas faire des portés des salariés, permettant ainsi de s'éviter toutes les « contraintes » inhérentes au code du travail... Les Organisations syndicales ont donc dû batailler sans relâche au vu des premiers projets d'encadrement proposés.

L'échéance législative (deux ans pour trouver un accord) se rapprochant, la partie patronale a commencé à céder à différentes revendications syndicats, mais seulement au début de l'année 2010.

UN PROJET PATRONAL OUVERT À SIGNATURE JUSQU'AU 31 MAI 2010

Lors de la négociation du 3 mai 2010, Prisme décidait unilatéralement de stopper la négociation, estimant être arrivé au bout de ses concessions et adressait un projet ouvert à signature des syndicats pour le 31 mai.

Grâce à un front syndical extrêmement unitaire, ce projet avait nettement évolué, par rapport à sa version initiale.

Néanmoins, **ce projet laissait subsister 3 points durs** (voir ci-dessous).

LE CONTRE-PROJET SYNDICAL du 1^{er} JUIN

Prenant leur responsabilité, **quatre organisations syndicales** UGICT-CGT, CFE-CGC, CFDT et l'UGICA-CFTC, appliquant à la lettre la maxime de notre organisation **« Pouvoir s'opposer, toujours proposer »** ne se sont pas contentées de rejeter le projet patronal, mais ont établi une proposition alternative d'encadrement !

Cette proposition syndicale modifiait le projet de Prisme sur 3 éléments importants :

L'exclusivité de l'activité de portage

Dans son projet, le Prisme ne préservait pas l'exclusivité de cette activité, ce qui lui permettait de réaliser du Portage au sein de ses agences d'Intérim... Ce mélange des genres, doublé de cette entorse à la libre concurrence, au seul profit des agences d'Intérim, a été écarté dans le texte soumis par les syndicats.

Après avoir tenté de se préserver un monopole sur le portage par l'intermédiaire d'un amendement sénatorial lors de transcription législative de l'ANI (voir page 13), Prisme essayait donc de pratiquer du portage, à moindre frais...

Nature du contrat de travail

Dans un premier temps, Prisme voulait exclure le recours au CDI... Puis l'avait réintroduit dans son projet du 31 mai.

S'agissant du recours au CDD : l'organisation patronale proposait d'ouvrir le CDD à 36 mois pour les portés, portant en germe le risque d'un déplafonnement du CDD à 3 ans pour l'ensemble des salariés, notamment lors de la reprise législative du projet d'accord.

Les quatre organisations syndicales proposaient, pour leur part, de recourir au **CDD de droit commun pour les missions de portage inférieures à 18 mois**. Et Dans l'hypothèse d'une mission de Portage salarial d'une **durée supérieure à 18 mois et inférieure à 36 mois**, les entreprises de portage pouvaient alors recourir au **CDD à Objet Défini**, contrat existant le plus adapté à cette activité (contrat de travail créé par l'ANI du 11 janvier 2008).

Salaire Minimum

Prisme proposait un salaire minimum de 2800 euros (contre 1700 euros à l'entame des négociations...) auquel s'ajoutait une indemnité de 5% au titre de l'apport d'affaires (et 10% de prime de précarité en cas de CDD).

Le projet des organisations syndicales le portait au niveau du **plafond de Sécurité Sociale, soit 2885 euros** actuellement : cette référence permettait à la fois de faire évoluer naturellement le salaire minimum et de maintenir un bon niveau de cotisations, à l'heure l'on demande de plus en plus de sacrifices aux salariés pour renflouer les différentes caisses...

LA RIPOSTE PATRONALE !

Visiblement irrité d'avoir perdu sa capacité d'initiative, le Prisme décidait de revoir sa copie le 7 juin en adressant un nouveau projet d'accord ouvert à signature pour le 10 juin...

Dans celui-ci, **le patronat n'accédait qu'à un des trois points de blocage** du précédent projet, à savoir l'utilisation du CDD de droit commun et le recours au CDD à Objet Défini pour les missions excédant 18 mois (mais inférieures à 36 mois).

Cependant, l'UGICA-CFTC, fidèle à la démarche commune menée avec les trois autres syndicats, indiquait immédiatement à Prisme que seule la levée des 3 points permettrait d'envisager une signature, mais que les règles démocratiques de notre union impliquaient une consultation du conseil d'administration de l'UGICA-CFTC.

LA FERMETÉ DE LA CFTC

L'UGICA-CFTC, réunie en conseil d'administration le 14 juin 2010, constatant et déplorant que la partie patronale refuse d'accéder aux deux dernières revendications fondamentales pour notre union, à savoir l'exercice exclusif de l'activité de portage et le salaire minimum porté au niveau du plafond de Sécurité Sociale, rejetait donc la dernière version du projet Prisme.

Notre union, face au danger que représentait l'hypothèse de ne pas faire du portage une activité exclusive, avait même reçu **mandat du conseil confédéral de la CFTC** de tout faire pour s'y opposer, y compris en exerçant un **droit d'opposition**, si un accord actant cet élément devait voir le jour.

L'UGICA-CFTC prenait également soin de préciser que Prisme portait l'entière responsabilité de l'échec de cette négociation. En effet, alors même que le législateur lui avait confié la mission d'organiser cette nouvelle façon de travailler, la partie patronale n'avait pas su saisir l'opportunité que lui avait laissé les 4 organisations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC et CFTC) de signer un texte réunissant la majorité des partenaires sociaux.

Néanmoins, dans le même temps (le 17 juin), la CFE-CGC indiquait qu'elle signerait cette dernière proposition patronale.

Mis au pied du mur par la position de notre union et constatant que l'obtention de 3 signatures était des plus compromise... **A deux jours de la fin du délai légal** pour conclure un accord (25 juin 2010), Prisme décidait enfin d'abdiquer !

UN ACCORD CONCLU IN-EXTREMIS AVEC PRISME LE 24 JUIN 2010 !

Ainsi, un ultime projet était transmis et **reprenait intégralement le contre-projet d'accord transmis le 1^{er} juin par les 4 organisations syndicales.**

Prisme acceptait finalement de faire du **portage une activité exclusive**, évitant ainsi tout dumping social avec le travail temporaire, et portait le **salaires minimum** des salariés portés à **2 900 euros** (+ 5% d'indemnité d'apport d'affaires). La ténacité de l'UGICA-CFTC a payé !

Cet accord a été signé par la CGT, la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT, les quatre organisations syndicales ayant «pris la plume» pour rédiger une contre-proposition en juin : une première dans l'histoire des négociations collectives ! FO a refusé de signer, rejetant le recours au CDI pour le portage.

L'accord fixe les modalités de la relation tripartite existant entre la société de portage, le salarié porté et l'entreprise cliente. Il traite ainsi des différents cas de recours au portage, du contrat de travail et des droits et obligations de chacune des parties.

LES ECHEANCES A VENIR

L'UGICA-CFTC est entièrement satisfaite de voir le portage salarial enfin doté d'un cadre juridique permettant d'apporter aux salariés les garanties et la sécurité nécessaires afin qu'ils puissent entièrement et sereinement se consacrer à leur mission. Le SNEPS a également salué ce texte.

Cependant, l'accord du 24 juin ne se suffit pas à lui-même et nécessite encore différentes démarches. Il n'est donc qu'une première étape, certes couronnée de succès, mais le chemin est encore long et peut à nouveau se révéler être semé d'embûches... !

Une transcription législative et réglementaire

L'accord nécessite une transcription législative et réglementaire sur différents aspects avant de pouvoir entrer en vigueur (cas de recours apprécié chez le client et non dans l'entreprise de portage, extension du CDD à Objet Défini au portage et autres modifications nécessaires pour pouvoir s'appliquer).

Une fois ces modifications légales adoptées, il devra également faire l'objet d'une **extension**.

Mise en place d'un groupe paritaire

L'article 15 de l'accord indique que, les partenaires sociaux devront mettre en place un groupe de travail paritaire, pour deux années, dans un délai de 3 mois suivant son entrée en vigueur (autrement dit, dans les 3 mois de sa transcription législative).

Le but étant d'assurer un suivi des effets de l'accord durant sa période transitoire de deux ans et d'en établir un bilan. A partir de cette analyse, l'accord pourra être aménagé.

Ce groupe paritaire sera composé des négociateurs de l'accord du 24 juin, ainsi que des « *partenaires sociaux intervenant dans le champ d'activité du portage salarial* ».

L'UGICA-CFTC estime ainsi que l'**OPPS**, fort de son expérience acquise depuis 2006, doit naturellement faire **partie intégrante de ce groupe de travail paritaire (voir Communiqué page 11)** Il s'agira d'une des actions prioritaires de l'UGICA-CFTC dans le cadre de sa présidence à l'OPPS.

Mise en place des garanties collectives

Les partenaires sociaux, dans un délai d'un an suivant l'extension de l'accord, devront déterminer plusieurs éléments, faisant actuellement défaut, comme :

- Mettre en place un régime de prévoyance et un régime de retraite,
- Instituer une collecte spécifique et organiser la formation professionnelle des portés,
- Déterminer les modalités d'exercice de relations collectives adaptées au Portage.

Cour d'appel de Paris

L'accord du 24 juin, ainsi que la décision de la Cour de cassation du 16 décembre 2009, n'ont malheureusement pas modifié la vision de l'UNEDIC sur le portage salarial (cf, celle-ci refuse de considérer les portés comme des salariés et refuse ainsi de leur verser des allocations chômage...).

Comme précédemment indiqué (voir page 12) la Cour d'appel de Paris devra donc se prononcer sur l'appel de l'assurance chômage, suite au jugement du 18 mars 2008 du Tribunal de Grande Instance de Paris, ayant condamné l'UNEDIC à indemniser les salariés.

L'audience se tiendra le **14 octobre 2010** et l'UGICA-CFTC, partie au procès aux côtés des salariés portés, attend avec impatience le délibéré et ne manquera pas de vous en informer.

Démocratie sociale et démocratie politique

La bonne articulation



Bernard IBAL,
Président d'Honneur de l'UGICA-CFTC
Et Responsable Confédéral
du dossier « Environnement »

La victoire syndicale, avec l'UGICA-CFTC en tête, sur la question (mal connue) du Portage Salarial s'inscrit parfaitement dans le Statut du Travailleur, la forme CFTC de la sécurisation des parcours de vie.

Comme ce dossier le montre de façon limpide le Portage Salarial sécurise le parcours professionnel de ces cadres qui ne peuvent guère faire autrement qu'opter pour un statut de salarié embauché à la manière d'un travailleur indépendant. Je vois dans cet accord du 24 juin 2010 un exemple de bonne articulation de la démocratie sociale et de la démocratie politique.

La démocratie sociale consiste principalement dans la politique contractuelle, c'est-à-dire dans la négociation entre les partenaires sociaux. La démocratie politique s'exprime essentiellement dans l'élaboration des lois. On observe bien que la légitimité des syndicats représentatifs est dans leurs capacités à négocier et à aboutir. La légitimité des partis politiques réside dans le fait majoritaire des élections. Nous avons besoin des deux mais ne mélangeons pas les genres comme le fait la mauvaise loi du 20 août 2008 sur la réforme du dialogue social.

Sans remonter trop loin dans l'histoire du Portage Salarial (cf. le dossier), l'Accord National Interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail signé par la CFTC a été conclu le 11 janvier 2008 après une négociation âpre mais exemplaire : vive la démocratie sociale ! Comme il se doit, une loi est venue transposer cet accord pour justement lui donner « force de loi » : vive la démocratie politique ! Cet accord et cette loi stipulent, entre autres, que la question du Portage Salarial doit faire l'objet d'une négociation spécifique entre la branche intérim du MEDEF et ses homologues

syndicaux. Deux ans pour conclure sinon le Gouvernement et le Parlement reprendront la main. Bonne intelligence entre démocratie sociale et démocratie politique.

Evidemment comme le raconte le dossier, la négociation n'a pas été de tout repos. Mais plutôt que de faire appel d'emblée aux rapports de force, les partenaires sociaux se sont appuyés sur la raison et la dignité de l'homme. C'est ainsi que la CFTC et son UGICA ont été leader comme le confirme l'élection de Simon DENIS à la présidence de l'OPPS, observatoire chargé de suivre le Portage Salarial.

En interne la démocratie sociale de la CFTC a fonctionné à merveille. Consultation des instances de la Fédération CFTC concernée (CSFV), du Conseil de l'UGICA et du Conseil Confédéral (refusant toute confusion entre portage et intérim). Bonne relation aussi avec la plupart des OS représentatives. Après le succès de la démocratie sociale avec l'accord du 24 juin 2010, la balle est à nouveau dans le camp de la démocratie politique. La validité de l'accord passe par quelques modifications de la loi, par exemple quant à l'extension du « CDD à objet défini » au Portage Salarial. Ce n'est donc pas fini.

Il n'y a pas de démocratie sans négociations collectives authentiques, et il n'y a pas de démocratie sans loi votée par un parlement élu. Quant on bâcle les premières c'est le gâchis du dossier retraite, quand on néglige la seconde, il n'y a pas de garantie collective universelle.

L'exemple du Portage Salarial est le bon équilibre. Un seul couac paradoxal : l'UNEDIC ne veut pas prendre en charge ceux qui viennent du Portage Salarial. C'est sans doute l'exception (provisoire) qui confirme la règle. ■

Le CIES

Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale

Le CIES (Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale) a été créé en 2002 par quatre confédérations syndicales : la CFTC, la CGT, la CFDT et la CFE-CGC. Ce comité labélise des gammes de produits d'épargne répondant à des critères ISR (Investissements Socialement Responsables).

Cela permet de proposer aux salariés des possibilités d'investissements répondant à des critères éthiques, afin de placer leur participation, intéressement ou même leur épargne volontaire.

Le CIES établit un cahier des charges sévère auquel sont soumis les projets de gammes de fonds en matière de respect du critère ISR, de tarification, d'exercice des droits de vote...

Le comité exerce une activité de suivi pour s'assurer du respect des règles édictées.

Chaque confédération syndicale fondatrice dispose de deux sièges au sein du collège de pilotage du CIES. Pour la CFTC, ces sièges sont détenus par M. Patrick POIZAT (Président de l'UGICA-CFTC) et M. Geoffroy de Vienne.

Le label du CIES permet d'offrir à nos équipes syndicales CFTC un choix de gammes de fonds qui ont vocation à participer aux appels d'offre dans le cadre de la mise en place d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE).

Pour accéder aux gammes de fonds labélisés par le CIES, rendez-vous sur <http://comite.cies.free.fr>

La progression constante des encours prouve, malgré la crise, la pertinence de cette initiative confédérale (voir le communiqué de presse du 15 septembre 2010). ■

Près de 3 milliards d'euros dans les gammes de fonds socialement responsables labellisés par les Organisations syndicales

Communiqué de Presse du 15 septembre 2010

Avec la crise financière et économique, l'Investissement Socialement Responsable a le vent en poupe. Les gammes labellisées par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale qui regroupe la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT, totalisaient au 30 juin : 2,7 milliards d'€uros d'encours, encore en progression de 11 % en six mois.

Un million cinq cent mille salariés de 53 000 entreprises y placent de l'épargne salariale. Cela représente désormais 5 % de l'épargne salariale diversifiée, 12 % des salariés et 22 % des entreprises concernées.

Avec ces fonds, les Organisations syndicales ont l'ambition de peser sur les entreprises par le choix des placements à réaliser, mais aussi en formulant des recommandations quant à l'utilisation des droits de votes dans les Assemblées générales des entreprises dont ces fonds détiennent des actions.

Recueillir, à terme, dans les gammes labellisées par le CIES la majorité de l'épargne salariale demeure l'objectif du CIES.

L'UGICA-CFTC s'engage pour défendre la Halde

La lutte contre toute forme de discrimination en France, spécifiquement dans le monde du travail, est de longue date, l'un des sujets phares de notre union. L'UGICA-CFTC ne peut pas accepter le rejet subi par certains salariés pour des raisons entièrement subjectives. Cela constitue une négation de l'individu en tant que tel, une barrière invisible et insurmontable pour des salariés uniquement réduits à un handicap, une couleur de peau ou encore une orientation sexuelle. Si de nombreux textes prohibent officiellement les comportements discriminatoires, encore faut-il être en mesure de les démontrer ... La barrière pécuniaire que représente l'action

judiciaire ou encore la relative complexité du système juridique français sont malheureusement autant de freins pour de nombreux salariés.

C'est pour cette raison que l'UGICA-CFTC a soutenu la création d'une autorité administrative indépendante, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE). En effet, celle-ci correspond parfaitement à l'éthique et aux convictions défendues par notre union.

Par sa simplicité de saisine, ses actions largement médiatisées et l'aide qu'elle apporte aux salariés, la Halde représente la réponse concrète des pouvoirs publics français à des pratiques des plus détestables.

SAISIR LA HALDE

Discriminations prohibées par la loi

Âge, sexe, origine, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, appartenance vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales.

Comment saisir la Halde ?

- **Par téléphone** : Chacun peut contacter la HALDE par téléphone au **08 1000 5000** (coût d'un appel local à partir d'un poste fixe en France).

Lors de ce premier contact, la personne est informée des modalités pour saisir la Haute autorité. Si sa situation ne relève pas de la compétence de la haute autorité, la personne est orientée vers l'administration ou l'institution compétente.

La Halde dispose également d'antennes régionales, avec des correspondants locaux (voir sur le site Halde.fr pour obtenir les coordonnées des différentes délégations régionales).

- **Par courrier** : La Haute autorité peut être saisie d'une réclamation par simple lettre envoyée à l'adresse suivante : HALDE, 11 rue Saint Georges – 75009 PARIS
- **Par Courriel** : La Halde peut être saisie en remplissant un formulaire sur le site Halde.fr

Qui peut saisir la Halde ?

Elle peut être saisie :

- Directement par toute personne s'estimant victime d'une discrimination,
- Par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au parlement européen,
- Par une association déclarée depuis 5 ans à la date des faits et dont la lutte contre les discriminations figure dans les statuts.

La Haute Autorité peut également se saisir d'office lorsqu'elle a connaissance d'une discrimination sous réserve que la victime n'y soit pas opposée.

En moins de cinq années, la Halde a su s'imposer au point de représenter aujourd'hui une institution incontournable, connue et reconnue de tous (la Halde a été créée par la loi du 30 décembre 2004).

L'UGICA-CFTC n'a pas à regretter ce soutien car la Halde a prouvé son efficacité auprès des salariés discriminés. Cette autorité ne se contente pas d'intervenir dans des dossiers individuels auprès des salariés, mais elle émet également des avis et recommandations auprès des pouvoirs législatifs et exécutifs. Nombres de textes de lois ont ainsi été modi-

fiés afin de faire progresser le principe d'égalité dans notre système juridique.

C'est pour cette raison que l'UGICA-CFTC se devait de réagir, de concert avec la Confédération, car la Halde est aujourd'hui clairement menacée par une réforme des institutions et par les « coups d'éclats » de certains élus, vraisemblablement avides de notoriété ou défendant les intérêts d'entreprises qu'elle semble déranger... ■

Simon DENIS

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 8 septembre 2010

LA HALDE : UNE INSTITUTION EN DANGER

La CFTC tient à apporter son soutien à la Halde, institution permettant de réellement lutter contre toutes les formes de discriminations en France, notamment dans le domaine du travail et de l'emploi.

Le projet de fusion de la Halde avec le Défenseur des droits, les fuites d'un pré-rapport de la Cour des Comptes accusant la Halde de dépenses somptuaires, ne poursuivent **en réalité qu'un objectif : affaiblir cette institution.**

Celle-ci dérange-t-elle différentes entreprises ? On peut légitimement le croire. Les attaques répétées qu'elle subit actuellement étant, pour la CFTC, sans doute la preuve de son efficacité.

La CFTC n'entend pas se prononcer sur ces critiques et sur les supposées « dépenses mirobolantes » dont elle serait coupable. Aux personnes l'attaquant actuellement de saisir la justice. Si des malversations peuvent lui être reprochées, que la justice fasse son travail en toute indépendance.

La CFTC préfère se placer sur une appréciation « de terrain » de la Halde. Dans cette optique, les résultats s'avèrent éminemment probants.

Les salariés victimes de discrimination peuvent la saisir de façon très simple, leurs dossiers sont étudiés par des juristes de qualité et les résultats sont probants : la Halde intervient en justice au côté des salariés et bien souvent, le simple fait d'évoquer sa saisine permet aux victimes de trouver une solution négociée sans même avoir à se lancer dans un long et coûteux procès.

La CFTC apporte donc un soutien et une défense sans faille à la Halde. Les salariés handicapés, d'origine ou « d'apparence étrangère » ou encore les salariées enceintes ont concrètement besoin de celle-ci.

Quant à ses détracteurs l'estimant « trop coûteuse », gageons que son budget n'est finalement qu'une goutte d'eau comparée à certaines dépenses réellement disproportionnées au vu de leur efficacité réelle comme par exemple l'argent public gaspillé pour l'achat des vaccins contre la grippe A... dont les seuls bénéficiaires n'ont été que les laboratoires pharmaceutiques.

La Halde est utile : défendons là !

Si vous ne recevez pas nos Communiqués de Presse n'hésitez pas à nous communiquer votre courriel afin que nous vous faisons parvenir nos différentes publications.



Pages réalisées par
Roger-Pol COTTEREAU

Livres

La rentrée littéraire, qui n'est rien d'autre que la sortie d'une armada de romans à la recherche d'un Prix, me conduit à vous recommander, prenant du large, la lecture de trois livres permettant à tout un chacun de mieux connaître, donc comprendre, les œuvres et les écrivains de la période de 1880 à 1980, temps d'avant et d'après l'une ou l'autre des trois guerres où le chaos des idéologies a chahuté les mœurs et les styles.

Vous lirez en premier les « **SOUVENIRS LITTÉRAIRES** » de Léon DAUDET présentés par Kleber HAEDENS (Ed. Grasset).

Nous avons là, par une plume vive aux pleins farouches et aux délies tendres, l'observation et l'analyse de la vie artistique, politique et mondaine où se croisent (et parfois, souvent, se détestent) parlementaires, peintres, écrivains, médecins, hommes d'affaires, dramaturges... et la bande à Bonnot.

Une exceptionnelle exposition de portraits, du A de AUBERTI au Z de ZOLA par un Léon DAUDET certes polémique mais aussi et d'abord lyrique.

Vous lirez ensuite « **LE CALEIDOSCOPE** » de Robert POULET (Ed. l'Age d'Homme). L'auteur nous dit dans ses « remarques préalables » que : « Le portrait d'un poète ou d'un romancier a pour fin et pour effet de communiquer aux lecteurs la sensation qu'ils éprouveraient si, ayant lu les ouvrages du personnage, ils le rencontraient tout à coups au coin d'une rue. Enveloppé de cette lumière qui éclaire à la fois ce qu'il est et ce qu'il a fait. »

C'est ainsi que Robert POULET portraitise trente neuf écrivains du siècle défunt en les répertorient, avec acridité et humour, en six catégories : les Eminents comme Montherlant et Anouilh, les Profonds tels Massis et

Afelio, les Divertissants comme Cocteau et Aymé, les Singuliers tels Gracq et Genet, les Fantomaux comme Drieu La Rochelle et Nimier, les Eventuels tels Tournier et Mandiargues.

Tiens, pour vous tenter, cette flèche sur Eluard : « l'hôte ingénu du Gépéou sourit, coquette, / couvrant les bruits de salve avec sa musiquette. »

Vous terminerez ce parcours littéraire par « **AU GALOP DES HUSSARDS** » de Christian MILLAU (Ed. Fallois).

Christian MILLAU, bien connu comme chroniqueur gastronomique ne l'est pas assez comme journaliste et critique littéraire. D'où l'heureuse obligation de la suivre dans ce tourbillon des années 50, ces années colonisées par le stalinisme existentiel germanopratin et qui va (ouf !) se heurter à l'audace des BLONDIN, NIMIER, LAURENT, DEON mais aussi au réveil des passions contraires ravivées par le conflit algérien et les soubresauts de la IV^{ème} république chancelante.

Un livre d'action remettant les pendules à l'heure juste.

Après cette randonnée d'un siècle à un autre, reposer vous « **SUR L'ÉPAULE DE L'ANGE** » d'Alexandre ROMANES (Ed. Gallimard). En quelques 80 pages, nous sommes dans le merveilleux de la simplicité poétique d'un homme du voyage aux racines tziganes nourries par l'Amour, l'amour de Dieu, de son épouse, ses filles et de l'Autre.

Poèmes d'une brièveté étincelante comme « les gens qui ont/ de mauvaises intentions/sont des infirmes/ leur vision du monde/ est fausse. »

A tous très bonne lecture. ■

NOTE DE LA RÉDACTION



Pour vous procurer « **LES SANARYENNES** » recueils de poèmes de Roger-Pol COTTEREAU contacter l'UGICA-CFTC ; il est en vente au prix de 10 €.

Cinéma



BENDA BILILI.

Des rues polluées de Kinshasa aux explosifs festivals du monde entier, tel est le voyage miraculeux d'un orchestre de musiciens congolais en fauteuils roulants. Humanité et foi dans la vie. A voir absolument.

LE BRUIT DES GLACONS. Un duo, on the rocks, entre Dujardin et Dupontel, entre un écrivain alcolo et son cancer. Du bon Bernard Blier.

POETRY. La comédienne coréenne Yun Junghee (330 films, 24 prix !) interprète ici avec une délicatesse extrême une grand-mère désireuse d'écrire un poème. Morale : la beauté est-elle interdite ici bas ?

DON GIOVANNI, naissance d'un opéra. Carlos Saura nous guide dans la création de cette œuvre « dramma giocoso » née de la rencontre du poète vénitien Lorenzo Da Ponte et de Mozart sous l'influence de Casanova. Volupté de la vie et de la mort.

DES HOMMES ET DES DIEUX. Mon stylo reste silencieux. Intégralement sublime !

Théâtre

LA CERISAIE. Mise en scène à l'ODEON (paris 6^{ème}) par Julie Brochen, cette pièce d'Anton Tchekhov nous plonge dans la Russie à l'orée des bouleversements barbares du XX^{ème} siècle. Ici le temps a perdu ses marques. Un autre monde, disparu et pourtant étrangement présent en nous.

CADRES-CFTC

N° 122 – Trimestriel septembre 2010.
Revue d'informations syndicales de
l'Union Générale des Ingénieurs,
Cadres et Assimilés

UGICA-CFTC

13, rue des Ecluses Saint-Martin
75483 Paris Cedex 10
Tél. : 01 44 52 49 82
Fax : 01 44 52 49 94
e-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication :
Patrick Poizat

Ont participé à la réalisation
de ce numéro : RP. Cottureau, S. Denis,
F. Elustondo, N. Fourmont, C. Grousset,
B. Ibal, M. Minhoto, P. Poizat
et JP. Therry.
Crédit photos :
Delucq

Conception / Réalisation / Impression :

MIP (Multi Incorpo Photo)
Tél. : 01-40-03-96-60
3, rue de l'Atlas - 75019 Paris
email : atelier@mip-fr.com
Commission paritaire des papiers de presse
Immatriculation n° 1012 S 06214.
Imprimé sur papier recyclé.



[Avec le GNP, vivez votre prévoyance à 100% !]



[100% PARITAIRE]

Une conviction unique pour respecter chacune de vos aspirations



[100% DÉDIÉ]

Une exclusivité qui permet de se consacrer pleinement aux régimes de prévoyance des conventions collectives



[100% EFFICACE]

Une mutualisation durable grâce à des régimes élaborés sur mesure et à un pilotage efficient avec les branches professionnelles

[100% PARTICIPATIF]

Une transparence totale et une vocation pédagogique pour une véritable relation de proximité

[100% SEREIN]

La caution de 7 institutions pour 7 fois plus de garanties : un choix déjà effectué par 20 conventions collectives nationales

33, avenue de la République - 75011 Paris

Tel : 01 43 55 77 77

Fax : 01 43 55 77 79

E-mail : info@gnp.fr

www.gnp.fr



GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE

[La Prévoyance **100%**
Branches Professionnelles]

Vous mouillez votre maillot
pour un vrai dialogue social.
Qui est à vos côtés ?



Motiver, reconnaître, partager...
Notre culture paritaire
accompagne votre dialogue
sur la protection sociale.

Chaque jour, en France et à l'international,
NOVALIS est à vos côtés avec des services
irrobvants : formations, conseils...

Plus de 180 000 entreprises
et leurs collaborateurs bénéficient de nos
contrats santé, prévoyance, épargne, grâce
à une politique active d'action sociale.

Et vous, c'est quand ?

■ Santé ■ Prévoyance ■ Santé ■ Épargne



www.novalistaitbout.com
didier.brute@novalistaitbout.com